

- kommunfullmäktige   
kommunstyrelsen   
övriga nämnder   
förvaltning

# Jämställdhetsplan för Jönköpings kommun 2015-2020

---

Fastställt av kommunfullmäktige 2015-01-29 § 8



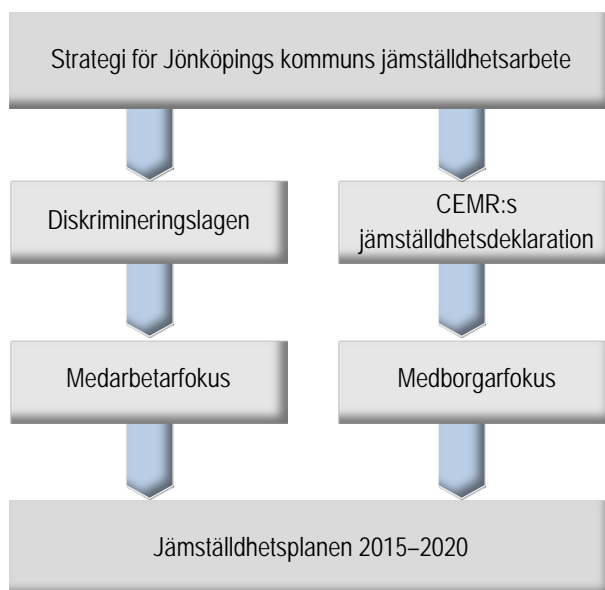
# Jämställdhetsplan

för Jönköpings kommun  
2015–2020



## Jönköpings kommuns jämsällhetsplan 2015-2020 innehåller tre delar:

- en strategidel
- en handlingsplan för CEMR\*-deklarationen för jämsällhdhet här benämnd "Verksamhetsperspektivet" (medborgarfokus)
- en plan för aktiva åtgärder gällande diskrimineringslagen här benämnd "Arbetsgivarperspektivet" (medarbetarfokus).



*Illustration över jämsällhdhetsplanens byggstenar*

\*CEMR – se Ordlista och Styrande och vägledande skrifter.

Stadskontorets strategi- och utvecklingsavdelning

Redaktör

Åsa Thörne Adrianzon, Jämsällhdhets- och mångfaldsstrateg

Layout

Lena Holmberg

Kontaktuppgifter

sa.Thorne-Adrianzon1@jonkoping.se, tfn 036-10 60 33

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	SID
<b>STRATEGI</b>	<b>5</b>
ÖVERGRIPANDE MÅL FÖR KOMMUNENS JÄMSTÄLLDHETSARBETE	5
BAKGRUND	6
JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING – STRATEGIN FÖR KOMMUNENS JÄMSTÄLLDHETSARBETE	6
UPPFÖLJNING OCH SAMVERKAN	7
STYRANDE OCH VÄGLEDANDE DOKUMENT	8
LÅNGSIKTIGT OCH HÅLLBART UTVECKLINGSARBETE	9
<b>VERKSAMHETSPERSPEKTIVET</b>	<b>13</b>
DEN POLITISKA ROLLEN	14
KOMMUNENS ROLL SOM TJÄNSTELEVERANTÖR	15
UPPHANDLING AV VAROR OCH TJÄNSTER	21
KÖNSRELATERAT VÅLD	23
<b>ARBETSGIVARPERSPEKTIVET</b>	<b>25</b>
ARBETSFÖRHÅLLANDEN	27
FÖRVÄRVSARBETE OCH FÖRÄLDRASKAP	29
TRAKASSERIER OCH SEXUELLA TRAKASSERIER	30
REKRYTERING, UTBILDNING OCH KOMPETENSUTVECKLING	31
LÖNEFRÅGOR	33
<b>ORDLISTA</b>	<b>34</b>
<b>STYRANDE OCH VÄGLEDANDE SKRIFTER</b>	<b>37</b>



# Strategi

## Övergripande mål för kommunens jämställdhetsarbete

Jönköpings kommun ska främja jämställdhet mellan, kvinnor och män, flickor och pojkar, för både kommunens invånare och anställda samt motverka diskriminering.

Kommunen ska arbeta aktivt för att uppnå de nationella jämställdhetspolitiska målen.

Alla kvinnor och män, flickor och pojkar, som är invånare eller som vistas i Jönköpings kommun ska ha rätt till bemötande, service och myndighetsutövning som är likvärdiga oavsett kön.

All kommunal verksamhet ska arbeta aktivt med jämställdhetsintegrering enligt CEMR<sup>1</sup>-deklarationen om jämställdhet.

### De nationella jämställdhetspolitiska målen

#### **Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.**

- **En jämn fördelning av makt och inflytande.** Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- **Ekonomisk jämställdhet.** Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- **Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.** Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- **Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.** Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

<sup>1</sup> Council of European Municipalities and regions (CEMR) - det europeiska kommun- och regionförbundets samarbetsorganisation. Se *Styrande och vägledande skrifter* sid. 37.

## Bakgrund

Jönköpings kommun undertecknade 2006 den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, CEMR-deklARATIONEN. Därmed har kommunen förbundet sig att integrera jämställdhetsperspektivet systematiskt i alla verksamheter.

Jämställdhet är när kvinnor och män, flickor och pojkar, har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. Det handlar om mänskliga och demokratiska rättigheter enligt FN:s kvinnokonvention. Först när kvinnor och män har samma makt och inflytande kan vi få ett mer rättvist och demokratiskt samhälle.

Jämställdhet är också en nyttinghet för kommunen. Om Jönköpings kommun kan ge samhällsservice som speglar individens behov oavsett kön, bakgrund och tillhörighet blir arbetet mer effektivt och kvaliteten högre. Ofta reproducerar kvinnor och män könsnormer utan att vara medvetna om det. Våra traditionella normer och vad som är kvinnligt och manligt påverkar och begränsar oss att se individens behov och möjligheter.

Arbetsplatser som präglas av mångfald, likabehandling och jämställdhet tar till vara människors kompetens och skaparkraft och bidrar till en bättre arbetsmiljö. På samma sätt är en jämställd och öppen stad attraktiv, vilket främjar tillväxt och utveckling. Varje politikområde är därför lika viktigt i arbetet för ökad jämställdhet.

## Jämställdhetsintegrering – strategin för kommunens jämställdhetsarbete

För att nå ett jämställt samhälle måste ett jämställdhetsperspektiv läggas på alla områden i samhället. Denna strategi kallas jämställdhetsintegrering.

Kortfattat innebär jämställdhetsintegrering att jämställdhetsperspektivet införlivas i alla verksamhetsområden och led av beslutsfattande, planering och utförande av verksamheter. Att arbeta med jämställdhetsintegrering är att synliggöra och analysera konsekvenserna för kvinnor respektive män, flickor respektive pojkar. Jämställdhet måste därför integreras i alla beslutsprocesser av de aktörer som normalt deltar i beslutsfattandet. En förutsättning är att verksamheterna kartläggs, analyseras och utvärderas samt att förbättringar görs kontinuerligt.

Jämställdhetsintegrering är en strategi för att nå målet jämställdhet, d.v.s. att kvinnor och män har samma makt såväl över sina egna liv som i samhället och att de har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom livets alla områden.

För att målen ska bli verklig-  
het behöver kommunens  
verksamheter synliggöra hur  
makt och resurser fördelas  
genom att ställa frågan:

**Vem får vad på vilka  
villkor och varför?**

**Jämlikhet** innebär alla  
människors lika värde och  
rättigheter och utgår från  
alla diskriminerings-  
grunderna.

**Jämställdhet** är jämlikhet  
mellan kvinnor och män,  
flickor och pojkar,  
d.v.s. utgår från kön.

Eftersom jämställdhet skapas  
där ordinarie beslut fattas,  
resurser fördelas och normer  
skapas måste jämställdhet  
finnas med i det dagliga  
arbetet.



Kom ihåg!  
ALLTID kön, men  
inte endast kön.

*Intersektionellt perspektiv innebär att en människa tillhör många olika kategorier på samma gång, vilket påverkar hennes identitet och villkor. Vi kategoriseras efter kön, ålder, etnicitet och så vidare.*

*Det är därför viktigt, ur ett diskriminerings- eller maktperspektiv, att reflektera kring hur alla dessa kategorier samverkar, motverkar och påverkar varandra.*

Syftet med jämställdhetsintegrering i Jönköpings kommun är att förbättra verksamheterna, höja kvaliteten och säkerhetsställa att resurser fördelas på ett likvärdigt sätt mellan kvinnor och män, flickor och pojkar, oavsett bakgrund och tillhörighet. Den innebär att alla kvinnor och män, flickor och pojkar, har rätt till likvärdigt bemötande, likvärdig service och likvärdig myndighetsutövning.

Jämställdhetsintegrering gör att jämställdhetsarbetet blir en del av det ordinarie arbetet och att det utförs av verksamheternas ordinarie personal, inte av speciellt utsedda eller anställda personer.

För att jämställdhetsintegrera kommunens alla delar krävs kunskaper om könets betydelse och om vilka normer som påverkar individens identitet och villkor. Denna kunskap är en viktig förutsättning för att arbetet ska leda till förändringar av attityder och värderingar och för att kommunen ska kunna tillgodose medborgares, kunders och brukares behov. Det är ett sätt att kvalitetssäkra de processer som finns inom kommunens alla delar.

I CEMR-deklarationen är det en bärande princip att om jämställdhet ska kunna garanteras måste flerfaldig diskriminering bekämpas. Det innebär att det finns en medvetenhet om att diskriminering sker på många grunder och att kvinnor eller män kan utsättas för diskriminering utifrån flera av dessa grunder samtidigt.

För att uppfylla principen i CEMR-deklarationen utgår Jönköpings kommuns jämställdhetsplan från kön ur ett s.k. intersektionellt perspektiv, vilket innebär att analyser alltid ska göras utifrån kön, men inte endast kön. Kön är indelningsgrunden men fler variabler kan fördjupa analysen. En individ har alltid ett juridiskt eller upplevt kön, men har också en ålder, en sexuell läggning och en etnicitet.

## Uppföljning och samverkan

### Uppföljning

Grunden för jämställdhetsarbetet i Jönköpings kommun 2015–2020 är kommunens jämställdhetsplan. Utifrån denna utarbetar varje förvaltning/bolag årligen en handlingsplan som konkretiserar målen i jämställdhetsplanen. Handlingsplanen ska innehålla en uppföljning av föregående års handlingsplan. Uppföljningen ersätter nämndens/bolagets tidigare jämställdhetsrapport och ska beskriva åtgärder och effekter som jämställdhetsarbetet resulterat i. Nya mål och åtgärder formuleras utifrån uppföljningen och blir en handlingsplan för det kommande året. I samband med det årliga arbetet med nämndens/bolagets internbudget och verksamhetsplan ska medel avsättas för genomförandet av

aktiviteterna i handlingsplanen. Hur medlen ska användas ska redovisas i handlingsplanen.

Handlingsplanen beslutas årligen av respektive nämnd eller bolagsstyrelse. Det tidigare begreppet genomförandeplan ersätts med begreppet handlingsplan i enlighet med Jönköpings kommuns nomenklatur, eftersom det är nämnd/bolagsstyrelse som fattar beslutet.

På kommunövergripande nivå följs nämndernas/bolagens handlingsplaner upp av jämställdhetsstrategen, vilken sammanställer en rapport som redovisas för kommunfullmäktige. Rapporten ligger till grund för prioriteringar inför framtagandet av kommunens verksamhets- och investeringsplan.

Kommunens jämställdhetsplan blir på detta sätt ett levande dokument där mål och åtgärder, varje år förnyas och resurssätts utifrån förvaltningar och bolags olika förutsättningar och verksamheter.

Den kommunövergripande planen revideras vartannat år av kommunfullmäktige.

### Samverkan

Diskrimineringslagen föreskriver samverkan mellan arbetsgivare och representanter för arbetstagarna. I Jönköpings kommun finns väl fungerande rutiner för sådan samverkan enligt FAS 05. Samverkan av jämställdhetsplanen ska ske i den kommuncentrala samverkansgruppen, medan handlingsplaner samverkas av respektive förvaltningar och bolag.

## Styrande och vägledande dokument

De dokument som är styrande och vägledande för jämställdhetsarbetet i kommunen är:

- Jönköpings kommuns värdegrund
- Kommunens jämställdhetsplan 2015–2020
- FN:s konvention om avskaffandet av all diskriminering mot kvinnor
- Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet (CEMR-deklARATIONEN)
- ”Makt att forma samhället och sitt eget liv” – regeringens prop. 2005/06:155
- ”På väg mot jämställdhet” – länsstyrelsens strategi för jämställdhetsintegrering i Jönköpings län 2014–2018
- ”Medarbetaridén” – kommunens personalpolitiska program.
- ”Förnyelse – Arbetsmiljö – Samverkan”, FAS 05 Samverkansavtal.

En beskrivning av dokumenten finns under avsnittet ”Styrande och vägledande skrifter”, sid. 37.

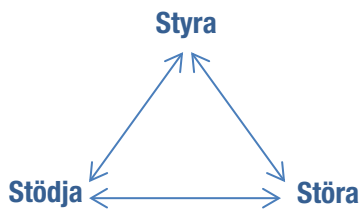


Fig. 1 Hållbarhetstriangelmodell för jämställda verksamheter (SOU 2007:15)

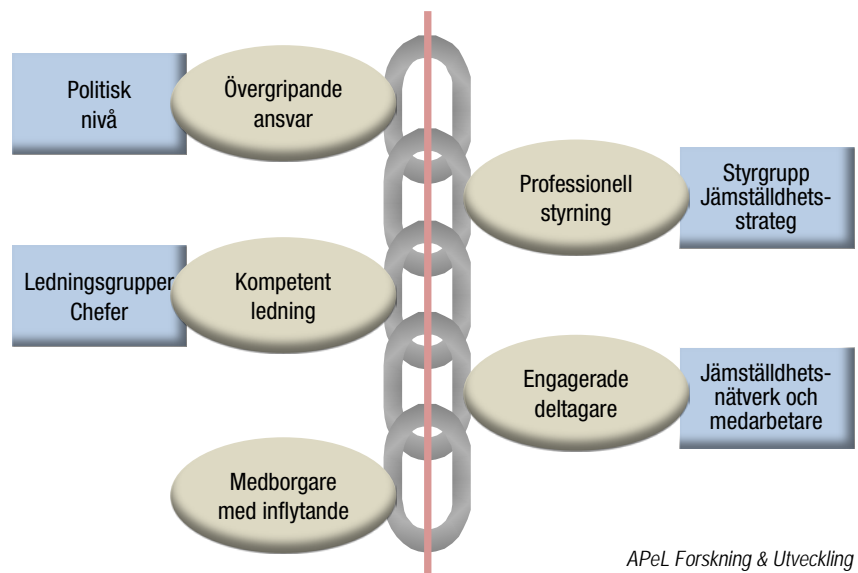
## Långsiktigt och hållbart utvecklingsarbete

För att verkliga förändringar ska kunna ske på jämställdhetsområdet krävs tydliga ramar (styrning), stöd och utrymme att reflektera och skapa nytt (stöd) samt hjälp att ifrågasätta det invanda (störning)<sup>2</sup>. Dessa delar är ömsesidigt beroende av varandra och alla behövs för att resultatet ska bli det önskade.

### Styra

#### Ansvar och organisation – ”Styrkedjan”

För att ett utvecklingsarbete ska bli hållbart krävs en styrning som kan beskrivas som en kedja, där varje länk/nivå är viktig och förstår sin roll och sitt ansvar. Kedjan måste hålla ihop så att de mål som sätts av den högsta politiska ledningsnivån får återverkningar i jämställd medborgarservice för de som vistas i kommunen.



APeL Forskning & Utveckling

#### Första länken

**Kommunfullmäktige** har det övergripande ansvaret för jämställdhetsplanen.

**Ledningsutskottet** följer upp implementeringen av jämställdhetsplanen och efterfrågar resultat.

**Nämnder och styrelser** fastställer årligen en handlingsplan för ökad jämställdhet, följer upp planen och efterfrågar resultat. De ansvarar för att all individbaserad statistik är könsuppdelad och att jämställdhetsanalyser ligger till grund för beslut. Vidare ansvarar nämnder och styrelser för att könsuppdelade befintliga verksamhetsmål och formulera verksamhetsspecifika jämställdhetsmål för att öka jämställdheten.

<sup>2</sup> SOU 2007:15 Stöd för framtiden.

*Andra länken*

**Förvaltningschefsgruppen** styr det kommunövergripande arbetet. Jämställdhetsstrategen är föredragande.

*Tredje länken*

Ledningsansvaret ligger på respektive **ledningsgrupp**, som följer upp handlingsplanen och ger uppdrag till sina verksamhetschefer. Här ligger också ansvaret att synliggöra och kommunicera arbetet till alla medarbetare.

*Fjärde länken*

Vid varje förvaltning och bolag finns en **processledare (jämställdhets-samordnare)**. Processledarna samlas i ett centralt nätverk, som utgör en stödfunktion i kommunen. Nätverket driver det kommungemensamma jämställdhetsarbetet framåt.

Varje processledare har en egen arbetsgrupp av **nyckelpersoner** på förvaltningen eller i bolaget, vilken ska fungera som stöd för cheferna.

Varje **medarbetare** i Jönköpings kommun har i sitt medarbetarskap ett eget ansvar för jämställdhetsintegreringen.

*Femte länken*

Den förväntade effekten är jämställd medborgarservice; därför är **kommunens invånare** en viktig del i kedjan. Kunskaper om deras erfarenheter kring service, tjänster och beslut är viktiga och invånarnas möjlighet att påverka jämställdhetsarbetet är en styrka.

**Mål och uppföljning**

När nämnders/styrelsers verksamhetsmål förtydligas genom att de riktar sig mot kvinnor och män blir också uppföljningen av verksamheten könsuppdelad. Utifrån uppföljningen kan ojämställdhet upptäckas, åtgärdas och nya mål för verksamheten formuleras.

Ett mycket viktigt första steg för att kunna bedöma om kommunens tjänster är likvärdiga för kvinnor/män och för flickor/pojkar är att all individbaserad statistik är könsuppdelad. Kommunstyrelsen har därför beslutat att individbaserad könsuppdelad statistik ska vara införd i kommunens alla verksamheter<sup>3</sup> samt att könsrelaterad statistik ska finnas som underlag i kommunens verksamhetsplaner och årsredovisningar. En policy har utarbetats som vägledning för verksamheterna<sup>4</sup> för att kvinnor och män, flickor och pojkar, ska bli synliga i statistiken.

Genom undertecknadet av CEMR-deklarationen har kommunen förbundit sig att göra jämställdhetsanalyser inom alla verksamhetsområden. Analyserna ska leda till formuleringar av mål och till åtgärder, som ska följas upp och utvärderas. Könsuppdelad statistik är en nöd-

**Könsuppdelade verksamhetsmål**

Skriv i målformuleringen: "äldre kvinnor och män" istället för "äldre". "Flickor och pojkar" istället för "elever".

<sup>3</sup> KF 2009-09-24 § 233

<sup>4</sup> Policy för könsuppdelad statistik Ks 2013-12-18 § 420.

vändighet för att göra det möjligt att kvalitetssäkra arbetet med jämställdhetsanalyser och uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

### Stödja

Styrning är viktig som stöd för utvecklingen av jämställdhet. Men det behövs också pådrivande processer som bygger på lärande och delaktighet för att ett utvecklingsarbete ska bli hållbart. Jämställdhet och genus är kunskapsområden och såväl politiker som chefer och medarbetare måste kontinuerligt få tillgång till ny kunskap genom utbildningar eller nya erfarenheter. Jämställdhet ska därför ingå i ordinarie utbildningsprogram för chefer, personalansvariga, skyddsombud och övriga medarbetare. Varje förvaltning och bolag ansvarar för och resursätter sitt utbildningsbehov.

Stadskontoret svarar för övergripande utvecklings-, uppföljnings- och samordningsinsatser kring arbetet med jämställdhetsintegrering samt för omvärldsbevakning på jämställdhetsområdet. Kommunens centrala jämställdhetsstrateg spelar en viktig roll i detta genom att ge råd och stöd i utvecklingsarbetet, erbjuda utbildningar och skapa möjligheter till samverkan och erfarenhetsutbyte.

Den processledare för jämställdhetsarbetet (jämställdhetssamordnare) och den arbetsgrupp av nyckelpersoner som finns på varje förvaltning och bolag ska fungera som stöd för cheferna. Processledaren och nyckelpersonerna utses av ledningsgruppen. Processledaren ansvarar för att utarbeta förslag till handlingsplan och för att stödja och följa upp arbetet. Det kan innebära att planera och genomföra utbildningar och analysseminarier samt att vara stöd i analysarbetet. Det är av yttersta vikt att processledaren och arbetsgruppen med nyckelpersoner dels har stöd i ledningsgruppen, dels har ett tydligt mandat där uppdragets avgränsning framgår. Nyckelpersonerna fungerar som länkar ut till verksamheterna och är ett kunskaps- och metodstöd för sina respektive chefer.

Att kommunicera resultat är en viktig framgångsfaktor för att öka delaktigheten i arbetet och öka spridningseffekten mellan verksamheterna. Kommunens kommunikationsavdelning är här en viktig stödfunktion. En kommungemensam plattform för kunskapsdelning finns på ”Kompassen” liksom på [jonkoping.se](http://jonkoping.se) för information till medborgarna. Varje förvaltning svarar också för sin egen kommunikationsplattform på Kompassen. Plattformen är länkad till den kommungemensamma. Bolagen kommunicerar genom sina respektive intranät.

Erfarenhetsutbyte är ett viktigt stöd: därför ska omvärldsbevakning och samverkan ske med olika aktörer på såväl lokal, regional som nationell nivå inom området, liksom med ideella föreningar och organisationer.

## **Störa**

För att arbetet med att utveckla jämställdhet ska leda till både kortsiktiga resultat och långsiktiga effekter behöver det ifrågasättas och problematiseras. De inblandade behöver på en både individuell och organisatorisk nivå få hjälp att ifrågasätta det invanda. Lärprocesser i form av exempelvis analysseminarier eller erfarenhetsutbyten behöver därför kontinuerligt genomföras med ett brett spektrum av deltagare för att stödja utvecklingsprocessen och underlätta lärandet.

En större utomstående utvärdering som granskar såväl jämställdhetsplanens förväntade resultat som strukturen och processerna i genomförandet bör göras inför 2020. Denna utvärdering bör också innehålla en analys av statistik och underlag som visar om jämställdhetsarbetet leder till en mer jämställd kommun och ett mer jämställt samhälle. Detta är svårfångat och kräver studier av den sista länken i styrkedjan, d.v.s. hur kommunens invånare upplever jämställdheten.

# Verksamhetsperspektivet

## - en handlingsplan för CEMR

Perspektivet omfattar den politiska rollen, kommunens roll som tjänsteleverantör, upphandling av varor och tjänster samt könsrelaterat våld.

### INLEDNING

Verksamhetsperspektivet styrs av den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet, CEMR-deklARATIONEN, vilken har fokus på medborgarna och riktar sig mot de kvinnor och män, flickor och pojkar, vilka kommunen möter i sin verksamhet, t.ex. kunder, brukare, elever eller boende.

CEMR-deklARATIONEN är ett verktyg för landets kommuner, landsting och regioner att integrera jämställdhetsperspektivet i det politiska beslutsfattandet och i den praktiska verksamheten. Det är i vardagen jämställdhet skapas eller ojämställdhet vidmakthålls. Genom sin närhet till invånarna kan kommuner, landsting och regioner direkt medverka till att beslut som fattas främjar jämställdhet och får effekter i människors vardag.

CEMR-deklARATIONEN omfattar 30 artiklar och följande sex principer:

1. Jämställdhet är en grundläggande rättighet.
2. För att jämställdhet ska garanteras måste flerfaldig diskriminering och andra missgynnanden bekämpas.
3. Ett representativt deltagande av kvinnor och män i beslutsprocessen är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle.
4. Att avskaffa stereotypa uppfattningar om kön är avgörande för att uppnå jämställdhet.
5. Jämställdhetsintegrering av alla kommunens/landstingets/-regionens verksamheter är nödvändig för att främja jämställdhet.
6. Att handlingsplaner och program har tillräcklig finansiering är nödvändigt för att jämställdhetsarbetet ska nå framgång.

Mer information om CEMR-deklARATIONEN finns på [www.ccre.org](http://www.ccre.org)

”Jämställdhetsintegrering innebär (om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt deltar i beslutsfattandet.”

*Europarådets definition*

## Den politiska rollen

### Kommunens mål

- Artiklarna på området ”Den politiska rollen” i CEMR-deklarationen förverkligas.<sup>5</sup>

Då den politiska församlingen i Jönköpings kommun fattade beslut om att underteckna CEMR-deklarationen förband den sig att verka för ett förverkligande av deklarationen.

### Förväntade effekter

Att de politiska församlingarna och partierna:

- aktivt verkar för en representativ könsfördelning i alla folkvalda och offentliga beslutande organ (CEMR-deklarationen, artikel 2)
- vidtar åtgärder som gör det möjligt att förena privatlivet med yrkeslivet och offentliga uppdrag, t.ex. genom att se till att tidsscheman, arbetsmetoder och tillgången till omsorg om anhöriga anpassas så att alla folkvalda kan delta fullt ut (CEMR-deklarationen, artikel 2)
- regelbundet offentliggör rapporter om hur genomförandet av handlingsplanen för jämställdhet fortskrider (CEMR-deklarationen, artikel 4)
- bekämpar och förebygger fördomar, beteenden, språkbruk och bilder som har sin grund i stereotypa kvinno- och mansroller (CEMR-deklarationen, artikel 6)
- ser till att den egna interna och externa kommunikationen till fullo överensstämmer med detta åtagande och att positiva genusbilder och exempel främjas (CEMR-deklarationen, artikel 6).

### Aktiviteter/åtgärder

- En utvärdering genomförs av hur möjligt det varit för folkvalda och politiker i offentliga beslutande organ att förena privatlivet med yrkeslivet och offentliga uppdrag.  
*Ansvar:* parlamentariska kommittén
- Vid utbildning som avser politiska uppdrag i nämnd, bolagsstyrelse och kommunfullmäktige ska positiva genusbilder främjas.  
*Ansvar:* stadskontoret

---

<sup>5</sup> Kommunfullmäktige 2011-01-27 § 13



## Kommunens roll som tjänsteleverantör

I kommunens roll som tjänsteleverantör gäller jämställdhetsintegrering:

- att ett jämställdhetsperspektiv ska genomsyra alla verksamhetsområden och led av beslutsfattande, planering och utförande av verksamheter.
- att arbeta med jämställdhetsintegrering är att synliggöra och analysera konsekvenserna för kvinnor och män samt planera utifrån jämställdhetsperspektivet.

### Ledningsansvar

Ansvar för jämställdhetsintegrering ligger på verksamhetsansvariga på förvaltningarna och bolagen. En förutsättning för integreringen är att verksamheterna kartläggs, analyseras och utvärderas samt att förbättringar görs kontinuerligt. Eftersom jämställdhet skapas där beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas måste jämställdhet finnas med i det dagliga arbetet. Det är därför viktigt att jämställdhetsfrågor inte behandlas separat utan är en självklar del i allt arbete.

### Kunskapsbaserat arbete

Kunskaper om könets betydelse och vilka normer som påverkar individens identitet och villkor är väsentliga förutsättningar för att arbetet ska leda till förändringar av attityder och värderingar och för att kommunen ska kunna tillgodose medborgares, kunders och brukares behov. Detta är viktigt för att kvalitetssäkra de processer som finns inom kommunens alla delar. Det handlar om att undersöka hur makt och resurser fördelas, d.v.s. ”vem som får vad på vilka villkor och varför”.

### Kunskap om motstånd

Aktivt jämställdhetsarbete innebär en kritisk granskning av den egna verksamheten och kan därför mötas av motstånd. Det är viktigt att berörda verksamheter är medvetna om detta och att det finns ett stöd från ledningshåll som tydliggör att jämställdhetsarbetet är ett prioriterat område som syftar till kvalitetssäkring av verksamheten.

### Långsiktigt utvecklingsarbete

För att utveckla ett långsiktigt och hållbart jämställdhetsarbete krävs ett systematiskt förbättringsarbete med mål och kontinuerlig uppföljning. Det innebär att tid och resurser måste avsättas för att förverkliga målen. Varje förvaltning och bolag driver och resurssätter sitt eget förbättringsarbete i sin egen takt och med valda artiklar i CEMR-deklarationen.

Mål/aktiviteter/åtgärder och uppföljning av dessa redovisas i en handlingsplan. Handlingsplanen beslutas av nämnd eller styrelse.

Jämställdhetsarbetet i Jönköpings kommun ska vara:

- Hållbart och långsiktigt
- Jämställdhetsintegrerat
- Ledningsstyrt
- Prioriterat
- Kunskapsbaserat

## MÅL

Alla kvinnor och män, flickor och pojkar som är invånare eller som vistas i Jönköpings kommun ska ha rätt till bemötande, service och myndighetsutövning som är likvärdiga oavsett kön.

- All kommunal verksamhet ska arbeta aktivt med jämställdhetsintegrering enligt CEMR-deklarationen om jämställdhet.

Det är i vardagen som jämställdhet skapas – eller ojämsälldhet vidmakthålls!

## CEMR-deklarationen

Kommunen har genom att skriva under CEMR-deklarationen förbundet sig att inom alla sina ansvarsområden:

- erkänna, respektera och främja de rättigheter och principer som är knutna till jämställdhet samt bekämpa könsdiskriminering och hinder för jämställdhet (CEMR-deklarationen, artikel 8)
- låta göra jämställdhetsanalyser (CEMR-deklarationen, artikel 9)
- jämställdhetsanalyserna ska granska politik, rutiner, praxis och modeller samt tilldelning av resurser. De ska vidare leda till prioriteringar och mål för att ta itu med det som kommer fram i analyserna (CEMR-deklarationen, artikel 9).

## Uppföljning

Samtliga nämnder och styrelser ska i samband med nästkommande revidering av jämställdhetsplanen återkomma till kommunfullmäktige med mer konkret utformade åtgärdsförslag.

## Sammanfattning förväntade effekter

1. Kommunens service, tjänster och myndighetsutövning är likvärdiga för kvinnor respektive män och för flickor respektive pojkar.
2. Det finns en organisation för att utveckla jämställda verksamheter på varje förvaltning och bolag.
3. Politiker och chefer förstår sin roll och sitt ansvar för jämställdhetsintegreringen av verksamheten.
4. Verksamhetsmålen är könsuppdelade.
5. Årsredovisningen/verksamhetsberättelsen är könsuppdelad och analyserad.
6. Alla beslutsunderlag som har relevans för kvinnor och män, flickor och pojkar, har könskonsekvensbeskrivningar.
7. Verksamheternas resursfördelning utgår från genomförda jämställdhetsanalyser.

## Förväntad effekt 1

Kommunens service, tjänster och myndighetsutövning är likvärdiga för kvinnor respektive män och för flickor respektive pojkar

För att jämställdhetssäkra kommunens verksamheter behöver område efter område kartläggas, analyseras och troligen också förbättras.

Många led i verksamheterna måste samverka: målformulering, administrativa rutiner, uppföljning och inte minst i själva utförandet av verksamheterna, där mötet med brukarna sker. Ett sådant kartläggningsarbete tar tid och kräver såväl verksamhets- som genuskompetens.

CEMR-deklarationen utgår från områden där ojämställdhet har identifierats. Ett antal artiklar redogör för vilka områden som behöver kvalitetsäkras i kommunens roll som tjänsteleverantör. CEMR-deklarationen är därför en utmärkt utgångspunkt att arbeta utifrån även om andra områden också kan behöva undersökas utifrån verksamheternas egna mål.

## Åtgärder

- Förvaltningar och bolag:
    - väljer specifika artiklar i CEMR-deklarationen som berör respektive verksamhet
    - bedömer årligen om nya artiklar ska ingå i utvecklingsarbetet
    - inventerar verksamheten för att identifiera andra delar som behöver jämställdhetsintegreras.
- Ansvar:* respektive förvaltning och bolag

Det finns olika modeller att arbeta med för att jämställdhetsintegrera en verksamhet. Jönköpings kommun har använt den förenklade modellen nedan.

- Inventera verksamheten
- Kartlägga
- Analysera
- Sätta upp mål
- Utarbeta indikatorer för varje åtgärd och föra in indikatorerna i befintligt uppföljningssystem
- Tillkännage arbetet med jämställdhetsintegrering för all personal.

Fler modeller finns på [www.jamstall.nu](http://www.jamstall.nu)

## Förväntad effekt 2

Det finns en organisation för att utveckla jämställda verksamheter på varje förvaltning och bolag

### Åtgärder

- En organisation för jämställdhetsarbetet på förvaltnings- och bolagsnivå skrivs in i handlingsplanen.

För att arbetet ska bli hållbart krävs en organisation och styrning. Samtliga förvaltningar och bolag har en jämställdhetssamordnare som fungerar som processledare åt ledningsgruppen. Samordnaren bör i sin tur, beroende på förvaltningens eller bolagets storlek, samarbeta med av ledningsgruppen utsedda nyckelpersoner, som i sin tur är länkar ut till verksamheterna.

*Ansvar:* respektive förvaltning och bolag

## Förväntad effekt 3

Politiker och chefer förstår sin roll och sitt ansvar för jämställdhetsintegreringen av verksamheten

### Åtgärder

- Utbildning av politiker och chefer i att utveckla jämställda verksamheter.

*Ansvar:* stadskontoret samt respektive förvaltning och bolag

## Förväntad effekt 4

Verksamhetsmålen är könsuppdelade

### Åtgärder

- Befintliga individbaserade verksamhetsmål skrivs i möjligaste mån om så att de riktar sig mot kvinnor och män, flickor och pojkar.
- Jämställdhetsmål för verksamheten utarbetas efter att analyser har genomförts.

*Ansvar:* respektive förvaltning och bolag

Målen i den kommunövergripande verksamhets- och investeringsplanen är jämställdhetsintegrerade. Förvaltningar och bolag fortsätter sitt arbete med att jämställdhetsintegrera verksamheternas mål på olika nivåer.

För att kunna utveckla jämställdhetsmål krävs könsuppdelad statistik och jämställdhetsanalyser. Om ett mål är könsuppdelat istället för könsblint blir det stora skillnader när det gäller återrapportering och uppföljning, men också när det gäller genomförande.

*Exempel:*

#### Könsblint mål:

Elevers genomsnittliga meritvärde ska öka.

#### Könsuppdelat mål:

Flickors och pojkars genomsnittliga meritvärde ska öka.

#### Jämställdhetsmål:

Skolan ger flickor och pojkar lika möjligheter att uppnå uppsatta mål.

Skolan arbetar aktivt med att motverka traditionella normer om kön.

## Förväntad effekt 5

Årsredovisningen/verksamhetsberättelsen är könsuppdelad och analyserad

### Åtgärder

- Utbildning av nyckelpersoner i statistikinsamling, analyser och rapportering genomförs vid alla förvaltningar och bolag.  
*Ansvar:* stadskontoret
- Individbaserad statistik samlas in och redovisas könsuppdelad i enlighet med kommunens policy för könsuppdelad statistik.  
*Ansvar:* respektive förvaltning och bolag
- Befintlig könsuppdelad statistik redovisas, kommenteras och analyseras i årsredovisningen/verksamhetsberättelsen.  
*Ansvar:* respektive förvaltning och bolag
- Riktlinjerna för budget- och årsredovisningsarbetet uppdateras kontinuerligt så att nya steg tas mot en jämställdhetsintegrerad budgetprocess.  
*Ansvar:* stadskontoret samt respektive förvaltning och bolag

**Könskonsekvensbeskrivning** innebär att synliggöra hur ett ärende utfaller för enskilda utifrån deras kön.

**Könskonsekvensanalys** beskriver till exempel vilka konsekvenser olika beslutsalternativ får när det gäller bemötande och service, representation och fördelning av makt och resurser. Resurser kan vara pengar, tid, utrymme, lokaler, verktyg eller utbildning. Här kan även ingå att föreslå åtgärder när omotiverade skillnader eller oreflekterade likheter förekommer.

**Jämställdhetsanalys** analyserar verksamheten och de föreslagna åtgärderna i relation till jämställdhetsmålen, t.ex. de nationella målen.

## Förväntad effekt 6

Alla beslutsunderlag som har relevans för kvinnor och män, flickor och pojkar, har könskonsekvensbeskrivningar

### Åtgärder

- Politiker och chefer utbildas i SKL:s checklista för jämställda beslut.  
*Ansvar:* stadskontoret
- Handläggare får utbildning i könsuppdelad statistik och i att göra könskonsekvensbeskrivningar och analyser.  
*Ansvar:* stadskontoret
- Chefer ansvarar för att ett jämställdhetsperspektiv ingår i beslutsunderlagen.  
*Ansvar:* respektive förvaltning och bolag

## Förväntad effekt 7

Verksamheternas resursfördelning utgår från genomförda jämställdhetsanalyser

### Åtgärder

- I anvisningarna för verksamhets- och investeringsplanen anges att verksamhetsmått/indikatorer om möjligt ska synliggöra kvinnor och män, flickor och pojkar.  
*Ansvar:* stadskontoret
- Nämnder och styrelser utarbetar mål för jämställd resursfördelning i verksamhetsplanen.  
*Ansvar:* berörd nämnd och bolagsstyrelse
- Förslag på åtgärder utarbetas om oönskade skevheter i resursfördelning framkommer.  
*Ansvar:* respektive förvaltning och bolag

Syftet är att förhindra att offentliga medel fördelas på ett orättvist och diskriminerande sätt. En budget kan ge sken av att vara könsneutral, men eftersom budgeten fördelar resurser mellan olika grupper av människor är det viktigt att ta reda på hur resursfördelningen påverkar kvinnor respektive män och flickor respektive pojkar. Om skevheter upptäcks måste kanske medel omdirigeras för att skapa en mer jämlik fördelning.

Resursfördelningen i en verksamhet kan utgå från olika styrsystem, vilket gör att mål om jämställd resursfördelning inte fungerar på nämndnivå. Inom dessa verksamheter blir jämställdhetsperspektivet istället ett perspektiv att beakta när resurser fördelas på annan nivå i organisationen.

## Upphandling av varor och tjänster

### MÅL

- Antalet tjänste- och varuupphandlingar som innehåller ett jämställdhetsperspektiv, enligt artikel 12 i CEMR-deklarationen, ska öka.
- I kommunprogrammet:  
Ledorden för allt kommunen gör ska vara kreativitet, hållbarhet och medmänsklighet. Kommunen ska agera hållbart såväl ekonomiskt och socialt som miljömässigt.

### CEMR-deklarationen artikel 12

Undertecknaren är medveten om sitt ansvar att främja jämställdhet när den fullgör sina uppgifter och skyldigheter i samband med upphandling av varor och tjänster, inklusive kontrakt om varuleveranser, tillhandahållande av tjänster eller byggentreprenader.

Undertecknaren inser att detta ansvar är särskilt viktigt när kommunen har för avsikt att lägga ut en tjänst, som är viktig för allmänheten och som undertecknaren enligt lag är ansvarig för, på entreprenad till annan utförare (s.k. rättssubjekt). I sådana fall ska undertecknaren se till att rättssubjektet som tilldelas kontraktet (oavsett ägandeform) har samma ansvar för att säkerställa eller främja jämställdhet som undertecknaren skulle ha haft om kommunen/regionen själv hade tillhandahållit tjänsten.

### Förväntade effekter

Kommunen ska enligt CEMR-deklarationen:

- för varje viktigare kontrakt som kommunen avser att ingå beakta jämställdhetsaspekterna och de lagliga möjligheter som finns att främja jämställdhet
- se till att kontraktsvillkoren beaktar de jämställdhetsmål som uppställts för kontraktet
- utnyttja sina befogenheter enligt EU:s upphandlingslagstiftning för att ställa krav på sociala hänsyn<sup>6</sup> som villkor för fullgörande av kontraktet
- se till att de medarbetare eller konsulter som har ansvar för upphandling och kontrakt avseende externa tjänster är medvetna om jämställdhetsdimensionen i sitt arbete, bland annat genom lämplig utbildning.

---

<sup>6</sup> Social hänsyn – se *Ordlista* sid. 36.

## Aktiviteter/åtgärder

- Utbilda såväl upphandlingsavdelningens som förvaltningarnas och bolagens handläggare i varför och hur jämställdhet kan beaktas i upphandlingar.  
*Ansvar:* stadskontoret och bolag
- Beställaren eller/och upphandlingsavdelningen följer upp ställda jämställdhetskrav i ordinarie uppföljningsförfarande.  
*Ansvar:* upphandlingsavdelningen, bolag och förvaltningar
- Säkerhetsställa att det finns särskild kompetens gällande sociala hänsyn<sup>7</sup> inklusive jämställdhet på upphandlingsavdelningen.  
*Ansvar:* upphandlingsavdelningen

Social hänsyn som krav/villkor i en upphandling syftar till att förbättra förutsättningarna för invånarna i Jönköpings kommun att nå ökad delaktighet i samhället.

Oavsett vilka typer av krav som ställs måste de följas upp. En uppföljning säkerställer att leverantören följer avtalade åtaganden och håller utlovad kvalitet när det gäller sociala krav.

---

<sup>7</sup> Social hänsyn – se *Ordlista* sid. 36.



## Könsrelaterat våld

### MÅL

#### Jämställdhetspolitiskt mål

Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

*Mäns våld mot kvinnor omfattar bl.a. våld och hot i arbetslivet, sexuella trakasserier och sexuella övergrepp samt våld i nära relationer. Formuleringen mäns våld mot kvinnor är till för att särskilt uppmärksamma mönster kring våldsutsatthet. Kvinnor utsätts i större utsträckning för våld av bekant i hemmet och män för våld av obekant utomhus.*<sup>8</sup>

#### Kommunens mål

Särskilt fokus ska sättas på bekämpande av våld i nära relationer.<sup>9</sup>

*Våld i nära relationer innefattar alla former av våld mellan närstående i såväl heterosexuella som samkönade relationer samt inom familje- och släktrelationer där det finns en stark känslomässig relation mellan utövaren och den som utsätts. Begreppet är könsneutralt, d.v.s. att alla kan drabbas oavsett kön. Den vanligaste formen är en mans våld mot en kvinna.*<sup>10</sup>

#### CEMR-deklarationen artikel 22 – könsrelaterat våld

”Undertecknaren är medveten om att könsrelaterat våld, som drabbar kvinnor oproportionerligt hårt, är ett brott mot de grundläggande mänskliga rättigheterna och mot människors värdighet och fysiska och emotionella integritet. Undertecknaren förbinder sig därför att införa och stärka program och insatser mot könsrelaterat våld.”

#### Jönköpings kommuns arbete mot könsrelaterat våld

Jönköpings kommun har ett utvecklat arbete när det gäller våldsutsatta och våldsförebyggande insatser. Tre dokument är styrande och vägledande:

1. Handlingsprogram till skydd och stöd för våldsutsatta kvinnor och deras familjer<sup>11</sup>
2. Handlingsprogram trygghet och säkerhet<sup>12</sup>
3. Länsstyrelsens strategi för jämställdhetsintegrering i Jönköpings län med tillhörande samverkansplan.

Jämställdhetsplanen har inga egna mål eller något uppföljningsansvar.

I samtliga våldsbrott är majoriteten av förövarna män, vilket är ett resultat av och bidrag till en ojämn fördelning av makt och inflytande i samhället.<sup>8</sup>

Forskning visar att våldet ser olika ut för män och kvinnor. Lindrigare våldsutövning drabbar både män och kvinnor i samma utsträckning medan grövre våld – i syfte att utöva kontroll och makt – främst drabbar kvinnor.<sup>10</sup>

Könsrelaterat våld är FN:s definition av mäns våld mot kvinnor. Det är alla former av könsrelaterat våld som resulterar i fysisk, sexuell eller psykisk skada alternativt lidande för kvinnor, inklusive hot om sådana handlingar, tvång eller godtyckligt frihetsberövande, både i det offentliga och i det privata.

(Länk nedan)

<sup>8</sup> Strategi för jämställdhetsintegrering i Jönköpings län 2014-2018. På väg mot jämställdhet. Länsstyrelsen

<sup>9</sup> Kommunprogram 2011-2014

<sup>10</sup> Strategi för jämställdhetsintegrering i Jönköpings län 2014-2018. På väg mot jämställdhet. Länsstyrelsen.

<sup>11</sup> Kommunstyrelsen 2010-10-28 § 163

<sup>12</sup> Kommunstyrelsen 2012-02-23 § 55

[http://www.nck.uu.se/kunskapscentrum/kunskapsbanken/amnen/mans\\_vald\\_mot\\_kvinnor/](http://www.nck.uu.se/kunskapscentrum/kunskapsbanken/amnen/mans_vald_mot_kvinnor/)

## 1. Handlingsprogram till skydd och stöd för våldsutsatta kvinnor och deras familjer

Socialtjänstens verksamheter ”Mottagningen för våldsutsatta” och ”Alternativ till våld” arbetar efter sociallagens brottsofferparagraf: 5 kap. 11§.

- Till socialnämndens uppgifter hör att verka för att den som utsatts för brott och dennes närstående får stöd och hjälp.
- Socialnämnden ska särskilt beakta att kvinnor som är eller har varit utsatta för våld eller andra övergrepp av närstående kan vara i behov av stöd och hjälp för att förändra sin situation.

## 2. Handlingsprogram för trygghet och säkerhet

I handlingsprogrammet fastslås att det förebyggande arbetet för färre våldsbrott i en kommun uppnås genom:

- nolltolerans mot våld i hemmet
- särskilda satsningar för att utveckla arbetet mot våld i nära relationer
- genomföra trygghetsskapande arbete i stadsplaneringen.

Till handlingsprogrammet finns ett delprogram om brottsförebyggande arbete.

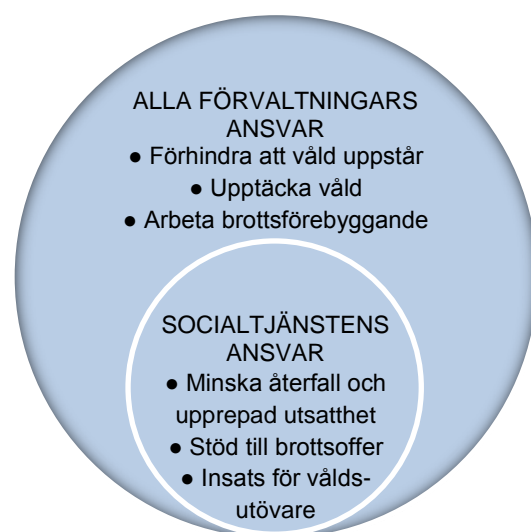
Räddningstjänsten samordnar det brottsförebyggande arbetet på kommunstyrelsens uppdrag. Ansvar för att genomföra kommunens aktiviteter ligger på olika nämnder och förvaltningar enligt en särskild aktivitetsplan. För samverkan kring brottsförebyggande frågor i Jönköpings kommun finns det ett brottsförebyggande råd med en arbetsgrupp kopplad till sig.

## 3. Länsstyrelsens strategi för jämställdhetsintegrering i Jönköpings län 2014–2018 med tillhörande samverkansplan

I strategin fastslås att kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt till kroppslig integritet och att de inte ska utsättas för könsrelaterat våld. Våld i nära relationer kan drabba personer oavsett kön, könsidentitet och sexuell läggning. Det är viktigt att utgå ifrån individens behov och ha en beredskap för att kunna ge likvärdigt stöd. Länsstyrelsen framhåller också det förebyggande arbetet genom kunskapsspridning, bl.a. normkritisk pedagogik i skolan och kunskaper kring att upptäcka våld.

Förväntade effekter av länsstyrelsens arbete:

- Aktörer som möter våldsutsatta individer har hög kompetens om genus och om särskilt utsatta grupper.
- Arbetet mot våld i nära relationer är tätt sammanlänkat med ett utvecklat förebyggande arbete.



# Arbetsgivarperspektivet

Arbetsgivarperspektivet innehåller arbetsförhållanden, förvärvsarbete och föräldraskap, trakasserier/sexuella trakasserier, rekrytering, utbildning och kompetensutveckling samt lönefrågor.

## INLEDNING

Syftet med den här delen av jämställdhetsplanen är att kvalitetssäkra kommunens arbetsplatser så att de är jämställda och icke diskriminerande.

Arbetsgivarperspektivet styrs av diskrimineringslagen (2008:567), som har ett medarbetarfokus och som reglerar villkoren och arbetsförhållandena för kommunens anställda kvinnor respektive män. Diskrimineringslagen ska främja lika rättigheter och möjligheter samt motverka diskriminering oavsett kön, etnicitet, religion, sexuell läggning, funktionshinder, könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder. Lagen innehåller också bestämmelser om aktiva åtgärder för att arbeta förebyggande och förhindra diskriminering som gäller exempelvis jämställda löner, arbetsförhållanden, rekrytering, trakasserier, föräldraskap och kompetensutveckling. Diskrimineringslagen reglerar individens rättigheter.

Det förebyggande arbetet bygger på ett samspel mellan medarbetare och chefer och ska ske i samverkan. All kommunal personal ska ha reella möjligheter till delaktighet och inflytande. I kommunens Medarbetaridé förtydligas att medarbetarskap handlar om relationer och hur vi förhåller oss till varandra. Det bygger på respekt för olikheter och värdet av att se och ta tillvara olikheter för att utveckla goda arbetsplatser, men också för att nå högre kvalitet i verksamheten.

Jönköpings kommuns Medarbetaridé tydliggör samspelet mellan chef och medarbetare men också chefens arbetsgivaransvar, vilket handlar om att skapa förutsättningar för utveckling av verksamheten och medarbetarna. För att nå en väl fungerande dialog och ett utvecklat medarbetarskap behöver chefer ha god kunskap om genus och jämställdhet. Chefernas roll och ansvar att driva ett aktivt förebyggande jämställdhetsarbete enligt diskrimineringslagen genom det systematiska arbetsmiljöarbetet är avgörande för att nå ökad jämställdhet.

Jönköpings kommun arbetar aktivt för rätten till jämställdhet mellan kvinnor och män när det gäller alla aspekter av anställning, arbetsorganisation, arbetsmiljö och arbetsvillkor.

## Arbetsmetod

### Övergripande arbete

Varje förvaltning och bolag föreslår i sin handlingsplan för jämställdhet vilka förbättringsområden i jämställdhetsplanen som särskilt ska prioriteras respektive år gällande arbetsgivarperspektivet.

Större kartläggningar och analyser ska tidsplaneras och ansvarsfördelas så att målen nås inom planperioden.

### Det systematiska arbetet på varje arbetsplats

Kommunen ska arbeta främjande och förebyggande. Det innebär ett planmässigt och systematiskt arbete med ”aktiva åtgärder”<sup>13</sup> enligt diskrimineringslagen inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

*Ett systematiskt arbete med insatser och åtgärder innebär att ansvarig chef bedriver ett förebyggande och främjande arbete genom att **på varje arbetsplats:***

- undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för kvinnors och mäns lika rättigheter och möjligheter i verksamheten
- analysera orsakerna till och upptäckta risker och hinder
- vidta förebyggande och främjande åtgärder
- följa upp och utvärdera arbetet

Arbetet ska genomföras fortlöpande. Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt.

<sup>13</sup> Diskrimineringslagen innehåller bestämmelser om ”aktiva åtgärder” för att arbeta förebyggande och förhindra diskriminering som gäller exempelvis arbetsmiljö, jämställda löner, rekrytering, trakasserier, föräldraskap och kompetensutveckling.

## Nuläge

### Anställningsform

Andel arbetstid utförd av timavlönade av totalt utförd arbetstid

	Kvinnor	Män
2012	7,2 %	6,8 %
2013	7,4 %	7,3 %
2014	7,9 %	7,7 %

## Nuläge

Av kommunens anställda arbetar 9 % av männen deltid och 33 % av kvinnorna.

Av anställda i kommunala bolag arbetar 4 % av männen deltid och 12 % av kvinnorna.

## Arbetsförhållanden

### Diskrimineringslagen

Arbetsgivare ska genomföra åtgärder som krävs för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön. (3 kap. 4§)

### MÅL

- Arbetsmiljön och arbetsförhållanden ska anpassas till varje anställd oavsett kön.
- Heltidsanställningar ska eftersträvas och ofrivilliga deltidanställningar avskaffas så att alla ges samma möjlighet att vara ekonomiskt oberoende.

### Delmål

1. Arbetsförhållanden för kvinnor och män är likvärdiga.
2. Både kvinnor och män får sina behov och villkor för en god arbetsmiljö tillgodosedda.
3. Rehabiliterings- och omställningsåtgärder är lika träffsäkra för kvinnor som för män.
4. Ohälsotalen minskar mer för kvinnor än för män. På sikt ska ohälsotalen vara lika låga för kvinnor som för män.

### 1. Arbetsförhållanden för kvinnor och män är likvärdiga

#### Förväntade effekter

De olika villkor som råder mellan kvinnor och män i arbetslivet är synliggjorda och problematiserade. Organisationsstrukturen ger förutsättningar att utöva ett gott ledarskap. Efterfrågad sysselsättningsgrad är tillgodosedd och omfattning av timanställning har minskat när hänsyn tagits till verksamhet och utbildningskrav. Dessutom finns underlag för att åtgärda ofrivilliga ”delade turer”.

#### Aktiviteter/åtgärder

- Kartlägga, analysera och åtgärda arbetsförhållanden såsom t.ex. arbetskläder, friskvård, datortäthet, mobil utrustning minst en gång under planperioden.
- Kartlägga och analysera de organisatoriska skillnaderna vid mans- och kvinnodominerade arbetsplatser. Åtgärda vid behov.
- Årligen kartlägga, analysera och åtgärda för att eliminera ofrivillig deltid.
- Årligen kartlägga, analysera och åtgärda för att minska timanställningar.
- Utredda möjligheter att eliminera delade turer genom omvärldsbevakning, medarbetarenkät, schemaläggning och kostnadsberäkning vart tredje år.
- Erfarenheter från projektet ”Den Bästa Arbetsplatsen” rörande bemanningsekonomi implementeras i den övriga kommunala verksamheten i syfte att begränsa antalet mer- och övertidstimmar samt

minska antalet timavlönade och anställda med ofrivillig deltidstjänstgöring.

*Ansvar för ovanstående punkter:* stadskontoret i samarbete med berörda förvaltningar och bolag

## 2. Både kvinnor och män får sina behov och villkor för en god arbetsmiljö tillgodosedda

### Förväntade effekter

Det förbyggande arbetsmiljöarbetet är lika högt prioriterat för kvinnor som för män och hinder som motverkar en likvärdig och bra arbetsmiljö för kvinnor och män är undanröjda oavsett arbetsplats. Det finns en genusmedvetenhet i uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet och de arbetsrelaterade faktorerna och deras påverkan på hälsan utgår från en genusanalys. Dessutom finns det en medvetenhet om könsskillnader i sättet att beskriva och värdera riskfaktorer och besvär.

### Aktiviteter/åtgärder

- Kontinuerligt kartlägga och åtgärda risker för att säkerhetsställa en likvärdig och bra psykisk och fysisk arbetsmiljö för kvinnor och män i det systematiska arbetsmiljöarbetet.  
*Ansvar:* stadskontoret, förvaltningar och bolag.
- Metoder och bedömningsgrunder för systematiskt arbetsmiljöarbete och riskbedömning fortlöpande ses över, ur ett jämställdhetsperspektiv.  
*Ansvar:* kommunhälsan
- Kontinuerlig kunskapsinhämtning om:
  - hur arbetsrelaterade faktorer påverkar hälsan för kvinnor och män
  - hur föreställningar om kvinnor och män omedvetet påverkar vårt sätt att bedöma och värdera.*Ansvar:* stadskontoret/kommunhälsan i samarbete med förvaltningar och bolag

## 3. Rehabiliterings- och omställningsåtgärder är lika träffsäkra för kvinnor som för män

### Förväntade effekter

Rehabiliteringsåtgärderna är likvärdiga för kvinnor och män.

### Aktiviteter/åtgärder

- Kartlägga, analysera och åtgärda rehabiliterings- och omställningsåtgärder på individnivå för kvinnor och män minst en gång under plan perioden.  
*Ansvar:* kommunhälsan
- Rehabiliteringspolicyn och blanketten för rehabiliteringsutredning uppdateras avseende orsaker till ohälsa ur ett jämställdhetsperspektiv en gång under planperioden.  
*Ansvar:* stadskontoret och bolag

## Nuläge

Sjukfrånvaron för kommunens anställda kvinnor är nära dubbelt så hög som för männen. 2013 var sjukfrånvaron 22,3 dagar för kvinnor och 12,1 för män.

## Nuläge

I Jönköpings kommun tog män ut 24,4 % av föräldraledigheten 2014. I riket var motsvarande siffra 23,9 %. När det gäller vård av sjukt barn tog männen ut 38 % att jämföra med riket 36,9 %.

*Avser invånare i kommunen*

### Förslag på åtgärder på arbetsplatsnivå

- Ett särskilt medarbetarsamtal inför och efter föräldraledighet över sex månader.
- Erbjud löne- och medarbetarsamtal under föräldraledigheten.
- Möjlighet att förena chefskap och föräldraskap beaktas.
- Dela ut informationsmaterial om föräldraledighet och jämställdhet till alla förstagångsföräldrar.
- Hålla de föräldralediga informerade om vad som händer på arbetsplatsen, såsom utbildningar/konferenser, sända hem mötesprotokoll, bjuda in till personalträffar för att underlätta återkomsten till arbetet.
- Anpassa arbetsplatsens organisation så att arbete kan förenas med föräldraskap, t.ex. mötestider.
- Använd arbetsplatsträffar/konferenser:
  - för att fånga upp de anställdas förslag på underlättande åtgärder att förena föräldraskap och förvärvsarbete
  - för att lyfta en diskussion om arbetstagar- na upplever acceptans för att de tar sitt föräldraansvar och är hemma med sina barn.

4. Ohälsotalen minskar mer för kvinnor än för män. På sikt ska ohälsotalen vara lika låga för kvinnor som för män

### Förväntade effekter

Ohälsotalen minskar för alla anställda men mer för kvinnor än för män eftersom kvinnor har avsevärt högre ohälsotal än män. Påbörjat särskilda åtgärder för att minska kvinnors ohälsa.

### Aktiviteter/åtgärder

En fördjupad kartläggning, analys och åtgärdsplan av sjukfrånvaron görs kontinuerligt på varje förvaltning och bolag utifrån t.ex. yrkeskategori eller verksamhetsområden.

*Ansvar:* stadskontoret, förvaltningar och bolag

## Förvärvsarbete och föräldraskap

### Diskrimineringslagen och Föräldraledighetslagen

Arbetsgivare ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. (3 kap. 5§)

Föräldraledighetslagen ska garantera föräldrarätten att vara föräldraledig utan risk för att missgynnas på sin arbetsplats<sup>14</sup>.

### MÅL

- Arbete ska kunna förenas med föräldraskap så att kvinnor och män kan ta samma ansvar för hem och barn.

### Förväntade effekter

Fler kvinnor och män upplever att de kan förena arbete och föräldraskap. Arbetsorganisation och arbetstider stödjer ett jämställt uttag av föräldraledighet och VAB bland kommunens anställda kvinnor och män. Inga osakliga löneskillnader finns med anledning av föräldraledighet. Alla kommunens anställda ges möjlighet att göra karriär och förena chefskap och föräldraskap.

### Aktiviteter/åtgärder

- Kartlägga om medarbetarna upplever att arbetsgivaren skapar förutsättningar att förena arbete och föräldraskap minst en gång under planperioden.
- Åtgärda hinder för att förena föräldraskap och förvärvsarbete minst en gång under planperioden.
- Göra en kartläggning av löneutveckling för föräldralediga kvinnor respektive män minst en gång under planperioden.
- Stadskontorets och förvaltningars/bolags tillämpningsföreskrifter angående löneöversyn ska innehålla instruktioner för föräldralediga. Riktlinjer ska årligen gå ut till lönesättande chefer vid löne-

<sup>14</sup> Föräldraledighetslagen (1995:584) Förbud mot missgynnande behandling (16§)

översyn där det bl.a. framgår att tidigare bedömning av arbetsinsatser för föräldralediga ska ligga till grund för löneöversynen.

*Ansvarför ovanstående punkter:* respektive förvaltning/bolag, inklusive stadskontoret

## Trakasserier och sexuella trakasserier

Trakasserier är ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökande eller arbetstagares värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder. Trakasserier ska utredas och åtgärdas även om det bara förekommer vid ett tillfälle.

Sexuella trakasserier är uppträdande av sexuell natur som kränker en arbetssökande eller arbetstagares värdighet. De kan vara verbala eller icke-verbala.

### Nuläge

*Var sjätte kvinna och var tjugonde man utsätts för sexuella trakasserier och yngre arbetstagare är mer drabbade än äldre.*

*Enligt arbetsmiljöverkets senaste mätning 2011.*

### Diskrimineringslagen

Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier (kap 3. 6§). Det innebär att arbetsgivaren måste arbeta förebyggande – oavsett om trakasserier eller kränkningar förekommer eller inte.

### MÅL

I Jönköpings kommun råder nolltolerans avseende, trakasserier och sexuella trakasserier.

### Förväntade effekter

Trakasserier tas på största allvar vid alla arbetsplatser, så att alla känner sig trygga att anmäla trakasserier. Ett aktivt arbete att motverka sexuella och andra trakasserier är en naturlig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Chefer har ansvar för att ett förebyggande arbete bedrivs. Chefer ansvarar också för att vidta åtgärder mot kränkningar och årligen följa upp desamma. Alla anställda har god kunskap om vad trakasserier innebär, vart de ska vända sig vid utsatthet och vad följderna kan bli om någon utsätter någon för trakasserier. Det finns en kommungemensam handlingsplan mot trakasserier i arbetsmiljöhandboken under rubriken psykosociala arbetsmiljöfaktorer.

### Aktiviteter/åtgärder

- Förvaltningarna och bolagen anpassar den kommungemensamma handlingsplanen mot trakasserier till sin verksamhet om så behövs.
- Utbildningsinslag på chefsutbildningar och arbetsmiljöutbildningar om att motverka sexuella och andra trakasserier.

### Åtgärder på arbetsplatsnivå:

- Chefer har ansvar för att handlingsplanen mot trakasserier kommuniceras till alla medarbetare. Detta kan göras på arbetsplatsträff/konferens eller vid medarbetarsamtal.
- Chefer säkerställer att alla medarbetare känner till vart de ska vända sig vid kränkningar.
- Kartlägga kränkande bilder eller budskap på arbetsplatsen. Åtgärda kränkande företeelser skyndsamt. Finns det något på datorerna, hyllor eller på väggar som kan uppfattas som kränkande? T.ex. sexualiserande bilder, rasistiskt klotter, tryckt material, liksom nättrakasserier, jargong och nedsättande "skämtmail".



## Rekrytering, utbildning och kompetensutveckling

Om det inte är jämn könsfördelning ska arbetsgivaren anstränga sig särskilt för att utjämna snedfördelningen. Det är ett krav i lagen och orsaken är att kvinnor och män ofta har olika arbeten. Kvinno-dominerade arbeten värderas vanligen lägre än mansdominerade arbeten, trots att de har lika höga krav. Konsekvensen av det är att kvinnors arbeten får lägre status och därmed även lägre lön och sämre arbetsförhållanden. (DO 2009: Aktiva åtgärder i arbetslivet).

### Positiv särbehandling

Positiv särbehandling innebär att en arbetsgivare kan prioritera sökande av underrepresenterat kön trots att det finns andra sökande med *lika eller likvärdiga meriter*. En förutsättning för att tillämpa positiv särbehandling är att det råder ojämn könsfördelning med mindre än 40 procent av det underrepresenterade könet inom en yrkesgrupp.

Positiv särbehandling ska inte förväxlas med kvotering där hänsyn inte tas till meriter.

### Nuläge

I kommunen som arbetsgivare är andelen anställda kvinnor 80% och män 20 %. I kommunala bolag är andelen kvinnor 34% och män 66%.

I Jönköpings kommun gör ungdomar traditionella val främst inom gymnasieskolans yrkesprogram. I gymnasieskolan totalt har fem linjer en jämn könsfördelning.

### Diskrimineringslagen

Arbetsgivaren ska verka för att alla ska kunna söka lediga anställningar oavsett kön. Om det inte råder jämn könsfördelning ska arbetsgivaren särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen av det underrepresenterade könet efterhand ökar. Arbetsgivaren ska genom utbildning och kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbeten och inom olika kategorier av arbetstagare. (3 kap. 7-9§).

### MÅL

- Bekämpa och bryta stereotypa uppfattningar om kön för att motverka en könssegregerad arbetsmarknad.<sup>15</sup>
- En jämn fördelning av kvinnor och män inom kommunens olika befattningar och områden.
- Anställningsförfarandet ska ske enligt kommunens rekryteringspolicy vilket innebär att processen ska präglas av öppenhet, förståelse och insyn.
- Anställda kvinnor och män ska få del av kompetensutveckling, utbildning och fortbildning samt ges möjlighet till ett reellt inflytande och delaktighet.

### Förväntade effekter

- Bryta traditionella val till gymnasier och praktik/sommarjobb.
- Kommunens gemensamma rekryteringsprocess är kvalitetssäkrad ur ett jämställdhetsperspektiv. Chefer ser styrkan i jämställdhet och mångfald på sin arbetsplats och har kunskap att genomföra rekryteringar ur ett likabehandlingsperspektiv. Chefer kan komma att tillämpa positiv särbehandling när det råder könsobalans på en befattning som ska tillsättas (anställ underrepresenterat kön vid likvärdiga meriter och lämplighet).
- Goda utvecklingsmöjligheter för alla anställda kvinnor och män. Alla anställda kvinnor och män har en individuell utvecklings- och kompetensutvecklingsplan som följs. Det råder en jämn könsfördelning på chefsposter i förhållande till andelen anställda kvinnor och män inom respektive verksamhetsområde.

<sup>15</sup> CEMR Grundläggande princip 4

## Aktiviteter/åtgärder

- Aktiva insatser från kommunens olika verksamheter för att motverka könsstereotypa yrkesval:
  - Utbilda studie- och yrkesvägledare återkommande i jämställdhet och metoder för att bryta stereotypa val.  
*Ansvar:* utbildningsförvaltningens utvecklings- och kvalitetsavdelningen
  - Se över information för elever om gymnasie- och yrkesval ur ett jämställdhetsperspektiv.  
*Ansvar:* utbildningsförvaltningen och övriga berörda förvaltningar och bolag
  - Feriepraktiken och sommarjobben jämställdhetsintegreras årligen.  
*Ansvar:* utbildningsförvaltningen – arbetsmarknadsavdelningen
- Kontinuerlig utbildning i kvalitetssäkrad rekrytering ur ett lika-behandlingsperspektiv.  
*Ansvar:* stadskontoret
- Kartlägga och analysera könsfördelningen inom olika befattningar respektive yrken för att blottlägga stereotypa mönster.  
*Ansvar:* stadskontoret, förvaltningar och bolag
- Kartläggningar av karriärs- och utvecklingsmöjligheter för kvinnor och män på liknande jobb. Med karriär avses intern tillsättning som ny chef eller till högre befattning/specialisering.  
*Ansvar:* stadskontoret, förvaltningar och bolag

### Aktivitet/åtgärder på arbetsplatsnivå:

- Inför och under rekryteringsprocessen vara särskilt uppmärksam på värderingar och okunskap som kan leda till kompetensförlust och diskriminering.
- Tillämpa positiv särbehandling för att bryta könsstereotypa mönster.
- Vid kompetensutveckling vara uppmärksam på hur insatserna fördelas på kvinnor och män så att inte kön utan behov styr insatserna.

### Övriga förslag till verksamheterna:

- Rutiner för ett likvärdigt bemötande utarbetas i de verksamheter som tar emot ungdomarna som gör feriepraktik och sommarjobb.
- Bolag och förvaltningar kan t.ex. delta vid arbetsmarknadsdagar eller profilera sig direkt mot skolor för att attrahera nya grupper och bryta köns mönstren.

## Nuläge

Lönegapet avser den skillnad i medellön som återstår när hänsyn tagits till att kvinnor och män ofta befinner sig inom olika yrkesområden inom kommunen.

	Medellön, kr/månad		Lönegap
	Kvinnor	Män	%
2012	24 569	27 022	3,63
2013	25 174	27 536	3,46
2014	25 904	28 144	3,14

## Lönefrågor

### Diskrimineringslagen

Arbetsgivare ska göra lönekartläggning och analys vart tredje år och upprätta en handlingsplan för jämställda löner. (Kap. 3. 10-12§)

En arbetsgivare får inte missgynna en deltidsarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med tidsbegränsad anställning genom att tillämpa mindre förmånliga löne- eller andra anställningsvillkor.<sup>16</sup>

### MÅL

- Osakliga löneskillnader som har samband med kön eller flerfaldig diskriminering ska upptäckas och åtgärdas.
- Lönegapet mellan kvinnor och män anställda i kommunen ska minska efter att hänsyn tagits till lika och likvärdiga arbeten.

### Förväntade effekter

Jämställdhetsperspektivet genomsyrar hela löneprocessen och lönesättning sker oberoende av kön och tjänstgöringsgrad.

### Aktiviteter/åtgärder

- Hålla den jämställdhetssäkrade arbetsvärderingen uppdaterad.
- Jämställdhetsperspektivet är införlivat i stadskontorets och förvaltningars/bolags rutiner kring löneöversyn.
- Lönekartläggning av lika och likvärdiga arbeten i enlighet med diskrimineringslagen görs på stadskontoret och bolagen. En analys av kartläggningen görs på förvaltningarna.
- Dessa analyser kan leda till förslag på särskilda satsningar som förvaltningarna föreslår till stadskontorets handlingsplan för jämställda löner. Bolagen gör analyser av lönekartläggningen och utarbetar en handlingsplan för jämställda löner.
- Genomföra en jämförande kartläggning och analys av löneläget/löneutvecklingen för hel- respektive deltidsanställda.
- Följa upp att kvinnor och män lönesätts på likvärdiga grunder vid nylönesättning minst en gång under planperioden.  
*Ansvar för ovanstående punkter:* stadskontoret och respektive förvaltning/bolag
- Ett anslag återinförs för att enligt principerna i det tidigare s.k. JALLA-projektet lönesätta likvärdiga arbeten på ett likvärdigt sätt.  
*Ansvar:* kommunfullmäktige

<sup>16</sup> Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning 2002:293 3§

# ORDLISTA

**Aktiva åtgärder** är åtgärder som syftar till att förbättra det underrepresenterade eller missgynnade könets situation på arbetsmarknaden och/eller i samhället.

**CEMR** står för The Council of European Municipalities and Regions. Se styrande och vägledande skrifter på sidan 37.

**Diskriminering** kan vara direkt eller indirekt:

**Direkt diskriminering** är när en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. Missgynnandet kan ha samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

**Indirekt diskriminering** är när en enskild person missgynnas genom tillämpning av bestämmelser, kriterier eller förfaringssätt som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar vissa personer. Missgynnandet kan ha samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

**Diskrimineringsgrunder:** kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

**Genus** är ett begrepp som används för att beteckna det socialt och kulturellt konstruerade könet. Det skapas genom föreställningar, handlingar och i relation till andra, vilket innebär att genus förändras över tid och är olika i olika kulturer. Man skiljer på genus och kön, kön betecknar det biologiska könet.

**Genuskompetens/Genuskunskap** innebär att ha kunskap om hur genus tar sig uttryck i samhället, att kunna göra analyser av maktförhållanden mellan kvinnor och män samt att förstå de samhällsprocesser som skapar olika förutsättningar för kvinnor och män.

**Genussystemet** är de föreställningar om kvinnligt och manligt som finns på en viss plats vid en viss tid och hur de skapar förutsättningar/hinder för människors uppgifter, roller och positioner. Enligt professor Yvonne Hirdman bygger genusystemet på två principer: att kvinnligt och manligt hålls isär och att det som ses som manligt är överordnat. (Liknande begrepp: genusordning, könsmaktsordning, könsmaktssystem.)

**Intersektionalitet** är ett perspektiv som tydliggör hur olika maktordningar samverkar och påverkar varandra. En människa tillhör många olika kategorier på samma gång. En person kan kategoriseras efter kön, ålder, etnicitet, sexuell läggning o.s.v., vilket påverkar dennes identitet och villkor.

**Jämlikhet** innebär att alla individer är lika värda och har samma rättigheter.

**Jämställd medborgarservice** betyder att den verksamhet som riktar sig till verksamhetens målgrupper, såsom medborgare, kunder, brukare, elever, boende etc., är likvärdig för båda könen. Det innebär att den måste granskas genom jämställdhetsanalyser och ev. korrigeras.

*Forts. nästa sida*

**Jämställdhet** är jämlikhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar. Jämställdhet förutsätter en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet, lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger, delat ansvar för hem och barn samt frihet från könsrelaterat våld. Se jämställdhetspolitiska mål i strategidelen.

**Jämställdhetsanalys** är en kartläggning av verksamheten i form av bl.a. könsuppdelad statistik som analyseras i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen.

**Jämställdhetsintegrering** är en strategi för att nå målet jämställdhet. Den innebär att verksamheten genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv på alla nivåer och inom alla områden. Jämställdhet ska vara en självklar del av allt arbete och alla beslutsprocesser. Se avsnittet jämställdhetsintegrering i strategidelen.

**Jämställdhetsmål** innebär att verksamheten ska sträva efter att vara jämställd, t ex. att skolan ger pojkar och flickor lika möjligheter att nå uppsatta mål eller att insatser för att motverka arbetslöshet ska vara lika effektiva för båda könen. Könsuppdelad statistik och jämställdhetsanalyser är viktiga hjälpmedel.

**Jämställdhetsperspektiv** innebär att en fråga undersöks utifrån båda könen utgångspunkter och att man analyserar resultatet i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen.

**Jämställdhetssäkra** är att en fråga/område har genomlysts utifrån båda könen utgångspunkter.

**Kön** är ett sätt att kategorisera människor som kvinnor eller män. "Kön" betecknas oftast som det biologiska könet.

**Könskonsekvensbeskrivning** innebär att redovisa statistik och andra uppgifter uppdelade på kön och att i exempelvis ett beslutsunderlag beskriva vilka effekter förslaget har för kvinnor respektive män/flickor respektive pojkar.

**Könsperspektiv** innebär att en fråga undersöks eller analyseras utifrån båda könen utgångspunkter.

**Likabehandling** handlar om rätten att vara sig själv och att definiera sig själv, sin kultur och sina drömmar utan att bli diskriminerad.

**Likabehandlingsarbete** bygger på diskrimineringslagen. Enligt lagen ska arbetsgivaren främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning. I likabehandlingsarbete ingår dessutom att förebygga och förhindra diskriminering.

**Likabehandlingsperspektiv** innebär att en fråga undersöks för att säkerhetsställa lika rättigheter och möjligheter som har samband med diskrimineringsgrunderna, d.v.s. kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

**Normer och normsystem** är "normala" eller godtagna beteenden i en social grupp. Vissa av samhällets normer uttrycks genom lagar, medan andra är oskrivna traditioner och seder. Vissa normer är positiva och samhällsstärkande medan andra normer kan vara begränsande eller ibland till och med göra så att diskriminering och förtryck upprätthålls.

*Forts. nästa sida*

**Medborgare** är alla som bor och arbetar i kommunen.

**Positiv särbehandling** är aktiva åtgärder till fördel för det underrepresenterade könet vid rekrytering och anställning när meriterna bedöms som tillräckliga eller likvärdiga med de meriter sökande av motsatt kön har. Jämn könsfördelning är när representationen är 40/60 %.

**Sexuella trakasserier** innebär en persons uppträdande av sexuell natur vilket kränker en annan persons värdighet.

**Social hänsyn i upphandlingar** är upphandlingsaktiviteter som tar hänsyn till en eller flera av följande sociala aspekter: sysselsättningsmöjligheter, anständigt arbete, överensstämmelse med sociala rättigheter och arbetstagares rättigheter, social integration (inbegripet personer med funktionsnedsättning), lika möjligheter, utformning som ger tillgänglighet åt alla, beaktande av hållbarhetskriterier, frågor om etisk handel och ett bredare frivilligt iakttagande av företagens sociala ansvar. Definitionen är hämtad från Europakommissionens meddelande "Socialt ansvarsfull upphandling – en handledning till sociala hänsyn i offentlig upphandling" (CSR – Corporate Social Responsibility).

**Stereotyp** innebär en förenklad framställning av kvinnor eller män, där grupperna kvinnor och män framställs som olika och med olika egenskaper – exempelvis män som starka och aktiva, kvinnor ofta som omvårdande och passiva.

**Strategi** utgår från visioner och mål och beskriver på ett övergripande sätt vilken riktning och vilka vägar som skall väljas för att förverkliga målen.

**Trakasserier** innebär ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Fler ordlistor finns på [www.jamstall.nu](http://www.jamstall.nu) och [www.lansstyrelsen.se/jonkoping](http://www.lansstyrelsen.se/jonkoping)

# Styrande och vägledande skrifter

**CEMRs deklaration om jämställdhet** är den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå. Det är en deklaration som uppmanar Europas kommuner och regioner att använda sina befogenheter och partnerskap för att uppnå jämställdhet för sina invånare. Deklarationen har upprättats av The Council of European Municipalities and Regions (CEMR). Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) är medlemmar i CEMR. Jönköpings kommun skrev under deklarationen 2006.

**Diskrimineringslagen (2008:567)** ska motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Det förebyggande arbetet i form av aktiva åtgärder ska vara planmässigt och systematiskt.

## ”Förnyelse – Arbetsmiljö – Samverkan” FAS 05

Ett centralt avtal mellan Sveriges kommuner och Landsting och samtliga fackförbund. I Jönköpings kommun finns ett lokalt kollektivavtal ”Samverkan, hälsa och arbetsmiljö i Jönköpings kommun” tecknat med samtliga fackförbund som är knutna till kommunens förvaltningar.

## Jönköpings kommuns värdegrund Kommunfullmäktige 2012-08-30 § 249:

”Jönköpings kommun värnar om demokrati, jämställdhet och mångfald.

Vi är emot diskriminering och förtryck i alla dess former och vi är för alla människors lika värde. Varje människa har ett unikt och okränkbart värde.

– Jönköpings kommun ska kännetecknas av öppenhet och delaktighet. Det kräver att både kommunen och medborgarna tar ansvar för att göra Jönköping till en plats där alla kan trivas och känna sig välkomna.

– Kommunens verksamheter ska bygga på medmänsklighet och respekt, den enskildes frihet, självbestämmanderätt och värdighet.”

Värdegrundsarbetet ska ske främst utifrån de sju diskrimineringsgrunderna.

## Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor

The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) antogs av FN:s generalförsamling 1979 och tar sin utgångspunkt i att kvinnors och mäns roller i samhället måste förändras för att jämställdhet ska kunna nås. Konventionen innehåller 30 artiklar kring kvinnors rätt till delaktighet i samhället, rätt till hälsa och till sin egen kropp samt rätt att slippa diskriminering. Sverige ratificerade kvinnokonventionen 1980. ([www.fn.se](http://www.fn.se))

## ”Makt att forma samhället och sitt eget liv” – regeringens prop. 2005/06:155

Att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv är det övergripande målet för den nationella jämställdhetspolitiken. Detta mål antogs tillsammans med fyra delmål i bred politisk enighet 2006 utifrån propositionen ”Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken”. Målen för jämställdhet ska genomsyra alla politikområden. Inom offentlig verksamhet på nationell, regional och lokal nivå betyder det att offentlig service ska vara likvärdig för flickor respektive pojkar, kvinnor respektive män. Dessutom ska kvinnors och mäns lika förutsättningar till makt och inflytande främjas.

**”Medarbetaridén” – kommunens personalpolitiska program**

Medarbetaridén bygger på fyra sammanfattande nyckelord: medarbetarskap, ledarskap, kommunikation och samverkan. Medarbetaridén uttrycker grundläggande värderingar och förhållningssätt som ska präglade och utveckla kommunens arbetsplatser. Sammantaget handlar det om samspelet mellan medarbetarskap och ledarskap och om hur medarbetare i Jönköpings kommun ska agera gentemot varandra och gentemot kommuninvånarna.

**”På väg mot jämställdhet”. Strategi för jämställdhetsintegrering i Jönköpings län 2014–2018** har tagits fram av Jämställdhetsrådet i Jönköpings län, vilket är ett samverkansorgan som leds av landshövdingen. Rådets ledamöter består av representanter från myndigheter, organisationer och näringsliv i Jönköpings län.





STADSKONTORET  
Strategi- och utvecklingsavdelningen



JÖNKÖPINGS  
KOMMUN