

- kommunfullmäktige
- kommunstyrelsen
- övriga nämnder
- förvaltning

Jämställdhetsplan för Jönköpings kommun 2018-2023

Fastställt av kommunfullmäktige 2018-08-30 § 195

Jämställdhetsplan

för Jönköpings kommun
2018–2023

på väg mot
Jämköping



STADSKONTORETS STRATEGIENHET

REDAKTÖR

Åsa Thörne Adrianzon, Jämställdhetsstrateg

REDIGERING OCH LAYOUT

Lena Holmberg

Bilderna i Jämställdhetsplanen är valda från kommunens olika förbättringsarbeten. Under de senaste åren har verksamheterna särskilt arbetat med att öka mäns och pojkars deltagande i jämställdhetsarbetet i samverkan med Sveriges kommuner och landsting. Därför är könsfördelningen på bilderna i denna plan normbrytande då fler män än kvinnor avbildas.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	SID
<i>Inledning</i>	5
Mål	6
Strategi	7
<i>Jämställdhetsintegrering – strategin för kommunens jämställdhetsarbete</i>	7
<i>Jämställdhet i styrning- och ledning</i>	8
<i>Effekter och åtgärder för jämställdhetsintegrering</i>	11
<i>Avgränsningar</i>	14
<i>Styrande och vägledande dokument</i>	14
Plan för genomförandet av CEMR-deklarationen	15
<i>Den politiska rollen</i>	16
<i>Upphandling av varor och tjänster</i>	17
<i>Kommunens roll som tjänsteleverantör</i>	17
Ordlista	25
Styrande och vägledande skrifter	28

Inledning

Grunden för jämställdhetsarbetet i Jönköpings kommun 2018–2023 är kommunens jämställdhetsplan. Planen innehåller mål, strategi, och ”plan för genomförandet av CEMR- deklARATIONEN” med prioriterade områden för jämställdhetsarbetet.

Jämställdhet är när flickor och pojkar, kvinnor och män 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 rättvist och demokratiskt samhälle.

Jämställdhet är också en nytting 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 om 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 lika viktigt då jämställdhet leder till samhällsförändringar som gynnar både kvinnor och män.

» **BrandMan** Vem är det?

Räddningstjänsten fortsätter sitt värdegrundsarbete, ett av målen är att säkerhetsställa att verksamheterna inom räddningstjänsten bemöter alla oavsett kön på ett jämställt sätt. Då måste vi också våga titta på oss själva och de förväntningar som samhället, omgivningen och vi själva har på yrkesrollen. Det gör räddningstjänsten i Jönköping genom att analysera sitt bemötande och värdegrundsutbilda alla deltidbrandmän. En jämställd arbetsplats ger god arbetsmiljö som tål mångfald.



Mål

Jönköpings kommun undertecknade 2006 den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, CEMR-deklARATIONEN. Det betyder att all kommunal verksamhet ska arbeta aktivt med jämställdhetsintegrering enligt CEMR-deklARATIONEN om jämställdhet.

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



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 likvärdig oavsett kön.

” Jämlikhet innebär alla människors lika värde och rättigheter och utgår från alla diskrimineringsgrunderna.

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

De nationella 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 betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Jämställd utbildning.

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

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.

Jämställd hälsa.

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och 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.

Strategi

Jämställdhetsintegrering – strategin för kommunens jämställdhetsarbete

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.

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

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 och män, flickor och 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.

Syftet med jämställdhetsintegrering i Jönköpings kommun är att förbättra verksamheterna, höja kvaliteten och säkerställa att resurser fördelas på ett likvärdigt sätt mellan kvinnor och män, flickor och pojkar, oavsett bakgrund och tillhörighet. Det innebär att alla kvinnor och män, flickor och pojkar, har rätt till likvärdigt bemötande, likvärdig service och likvärdig myndighetsutövning samt att resurser fördelas jämställt. 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 att anställda har 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 våra invånares behov.

Jämställdhetsintegreringen utgår från de juridiska begreppen kvinna och man som i dag är lagstiftade i Sverige. Jämställdhetsarbetet ska bedrivas med kunskap om att det finns människor som inte identifierar sig med något av de juridiska könen. Det betyder att jämställdhets- och det bredare jämlikhetsarbetet måste samverka.

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 och män kan utsättas för diskriminering utifrån flera av dessa grunder samtidigt.

För att uppfylla principen i CEMR-deklarationen utgår Jönköpings kommuns jämställdhetsplan från juridiskt kön. I analysen är det däremot viktigt att utgå från ett intersektionellt perspektiv, vilket innebär att analyser alltid ska göras utifrån kön, men inte endast kön. Kön är indelningsgrunden men fler variab-

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.

ler kan fördjupa analysen. En individ kan ha ett juridiskt eller upplevt kön, men har också en ålder, en sexuell läggning och en etnicitet.

När vi arbetar med strategin jämställdhetsintegrering använder vi ett rättighetsbaserat arbetsätt vilket innebär att principerna jämlikhet och ickediskriminering, delaktighet och inflytande liksom transparens och ansvar ska uppfyllas. Jämställdhet är ett av målen i AGENDA 2030. I genomförandet av jämställdhetsplanen bidrar vi till de globala målen och hållbar utveckling i Jönköpings kommun.

Jämställdhet i styrning- och ledning

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)¹. Dessa delar är ömsesidigt beroende av varandra och alla behövs för att resultatet ska bli det önskade.

Styra

Mål och uppföljning

Planens kommungemensamma mål för jämställdhet styrs inom ramen för kommunkoncernens ordinarie styr- och ledningssystem. På så sätt blir uppföljningen av jämställdhetsarbetets resultat årlig och en integrerad del i ordinarie verksamhetsredovisning.

De i jämställdhetsplanen prioriterade områdena och andra föreslagna utvecklingsområden konkretiseras av nämnder och bolagsstyrelser till verksamhetsspecifika mål, uppdrag eller åtgärder i verksamhetsplaner eller andra styrande planer. Nämnder och bolagsstyrelser ska årligen avsätta medel för att genomföra åtaganden och aktiviteter för att uppnå ökad jämställdhet.

Uppföljningen blir årlig och innehåller dels redovisning av nämnder och bolagsstyrelserns åtgärder och resultat i förhållande till sina mål, dels en redovisning av verksamheternas implementering av jämställdhetsintegrering som strategi/metod. Därutöver sker uppföljningar i dialogform enligt planen.

Bolagsstyrelserna följer förslagsvis upp sitt arbete med mål och åtgärder i en årlig bolagstyrningsrapport i samband med ärendet angående kommunstyrelsens uppsiktsplikt.

Vartannat år görs en kommunövergripande jämställdhetsrapport till kommunfullmäktige som ska innehålla en analys över i vilken utsträckning det hittills genomförda arbetet påverkat jämställdheten i Jönköpings kommun.

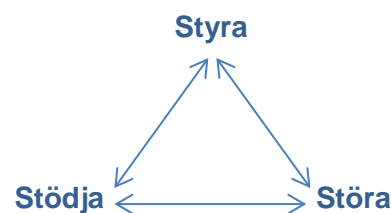


Fig. 1 Hållbarhetstriangelmodell för jämställda verksamheter (SOU 2007:15)

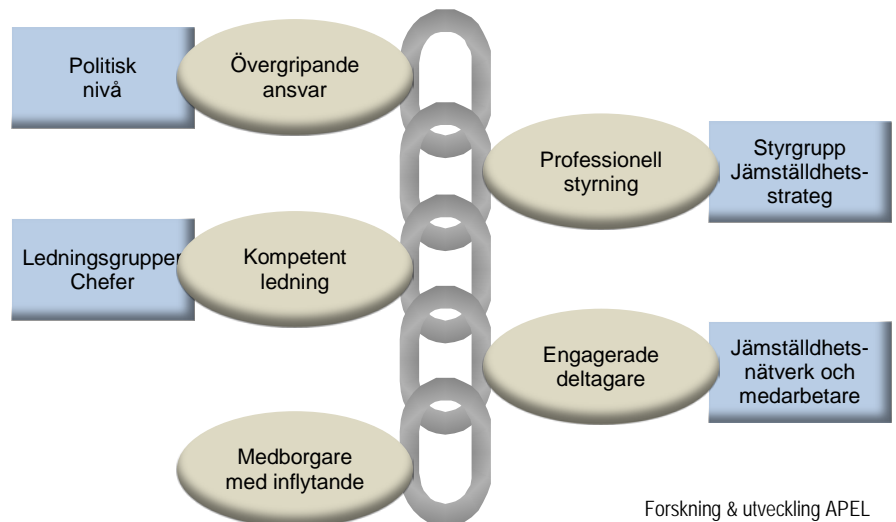
” För att målen ska bli verkliga behöver kommunens verksamheter synliggöra hur makt och resurser fördelas genom att ställa frågan:

Vem får vad på vilka villkor och varför?

¹ SOU 2007:15 Stöd för framtiden.

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.



Första länken

Kommunfullmäktige har det övergripande ansvaret för jämställdhetsplanen.

Ledningsutskottet följer upp implementeringen av jämställdhetsplanen och efterfrågar resultat.

Nämnder och bolagsstyrelser efterfrågar resultat av gjorda jämställdhetsanalyser. De ansvarar för att all individbaserad statistik är könsuppdelad och att jämställdhetsanalyser ligger till grund för beslut. Vidare ansvarar nämnder och bolagsstyrelser för att könsuppdelade befintliga verksamhetsmål och formulera verksamhetsspecifika jämställdhetsmål för att öka jämställdheten.

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 (jämställdhetssamordnare)**. Processledarna samlas i centrala nätverk, som utgör en stödfunktion i kommunen. Nätverken 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.

Stödja

Det behövs 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. Alla nämnder ska i samband med introduktion av nya medarbetare ge information om kommunens jämställdhetsmål och jämställdhetsintegrering av verksamheterna. Varje förvaltning och bolag ansvarar för och resurssätter 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 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 ska samordna 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. Processledarnas arbetstid bör anpassas efter verksamhetens storlek och uppdrag. 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. En kommungemensam plattform för kunskapsdelning finns på kommunens intranät liksom på jonkoping.se för information till medborgarna. Kommunen är också ansluten till den regionala jämställdhetsplattformen JÄJ <http://jajkpg.se>. Varje förvaltning och bolag svarar också för sina egna kommunikationsplattformar.

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 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.

Erfarenhetsutbyte ska ske genom omvärldsbevakning och samverkan med olika aktörer på såväl lokal, regional som nationell och internationell nivå inom området, liksom med ideella föreningar och organisationer.

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 jäm-

ställd 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.

Effekter och åtgärder för jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrerad budgetprocess

1

Effekt: Jämställdhet är synligt i mål, budget och planer.

Syftet med en jämställdhetsintegrerad budget är att förhindra att offentliga medel fördelas på ett orättvist och diskriminerande sätt. En budget kan gesken 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 och män och flickor och pojkar. Om skevheter upptäcks måste kanske medel omdirigeras för att skapa en mer jämlik fördelning.

Jämställdhet är både ett mål i sig och ett medel att utveckla bättre verksamheter. Därför behöver kommunen jämställdhetsmål för att genomföra riktade insatser som gynnar jämställdheten men också jämställdhetsintegrerade verksamhetsmål för att kunna analysera hur målet faller ut för olika flickor och pojkar, kvinnor och män så att kommunen levererar god kvalitet för alla. 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 åiterrapportering 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.

Ansvar: Kommunstyrelsen, nämnder och bolagsstyrelser.



Efterfrågan av jämställdhet

2

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

- Plan- och budgetdialoger efterfrågar analyser och resultat av verksamheterna utifrån jämställdhetsperspektivet.
Ansvar: Kommunstyrelsen
- Processledarna för jämställdhet ska tillsammans med ledningen presentera resultatet av jämställdhetsarbetet både ur ett arbetsgivar- och verksamhetsperspektiv för nämnden/ bolagsstyrelsen. Redovisningen ska göras minst en gång per år.
- Nämnder och bolagsstyrelser analyserar uppföljningen av jämställdhet som ett underlag för prioriteringar och beslut i budgeten
Ansvar: Nämnder och bolagsstyrelser
- Styrande dokument jämställdhetsintegreras vid revideringar.
Ansvar: Kommunstyrelsen, nämnder och bolagsstyrelser.

Könsuppdelade verksamhetsmål



Jämställda beslut

3

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

- Kommunstyrelsen efterfrågar konsekvensbeskrivningar och/eller jämställdhetsanalyser i remissförandet. Resultatet av hur många beslut och inom vilka områden jämställdhet har efterfrågats sammanställs årligen.
Ansvar: Kommunstyrelsen
- Nämnder och bolagsstyrelser utvecklar system för att efterfråga och följa upp jämställdhet i beslutsunderlag.
Ansvar: Nämnder och bolagsstyrelser
- Utbildningar för politiker och chefer i jämställda beslut genomförs kontinuerligt.
Ansvar: Nämnder och bolagsstyrelser
- Utbildning för handläggare i könsuppdelad statistik och att göra könskonsekvensbeskrivningar och analyser genomförs kontinuerligt.
Ansvar: Stadskontoret.

Kompetensutveckling

4

Effekt: Politiker, chefer och medarbetare har kunskap för att genomföra jämställdhetsintegreringen.

- Återkommande utbildning i genusvetenskap, jämställdhet, jämställdhetsintegrering, rättighetsbaserat arbetsätt, normer och hbtq-frågor.
- Utbildningar i våldsprevention och att upptäcka våld.
- Utbildning i jämställdhetsanalys och könsuppdelad statistik.
- Utbildningar i förbättringskunskap.
Ansvar: Kommunstyrelsen, nämnder och bolagsstyrelser.

Föra in jämställdhet i kvalitetsarbete och processkartläggning

5

Effekt: Jämställdhet är en naturlig del av kommunens kvalitetsarbete.

- Verksamheternas kvalitetsarbete och processkartläggningar jämställdhetsintegreras så perspektivet blir synligt och verksamheterna blir likvärdiga oavsett kön.

Ansvar: Nämnder och bolagsstyrelser.

Konkreta och hållbara förbättringar

6

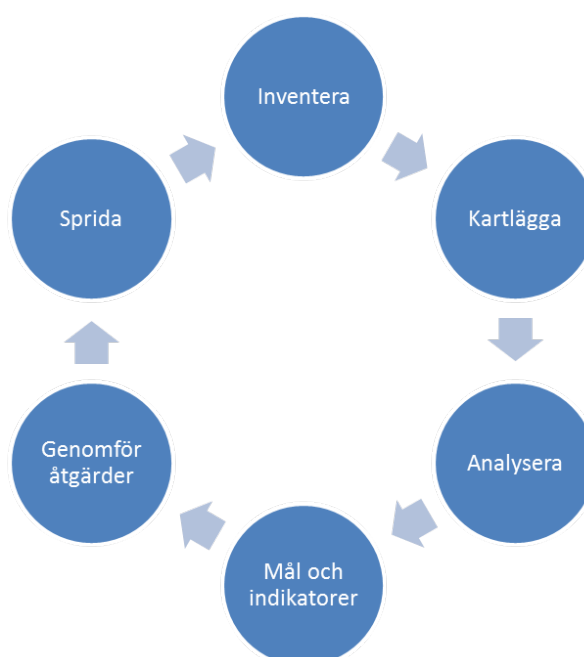
Effekt: Hållbara förbättringar är genomförda för att kvinnor och män, flickor och pojkar, som är invånare eller som vistas i Jönköpings kommun ska ha rätt till bemötande, service och myndighetsutövning som är likvärdig oavsett kön.

- Varje nämnd och bolagsstyrelse genomför årligen minst en jämställdhetsanalys. På de större förvaltningarna genomförs analyserna även på sektions- eller avdelningsnivå.
- Analyserna innefattar där så är relevant fler variabler så som ålder, etnicitet, funktionsnedsättning eller socioekonomisk bakgrund.

Ansvar: Nämnder och bolagsstyrelser.

CEMR-deklarationen utgår från områden där ojämställdhet har identifierats. Ett antal artiklar redogör för vilka områden som behöver kvalitetssäkras i kommunens roll som tjänsteleverantör. CEMR-deklarationen är därför en utmärkt utgångspunkt att arbeta utifrån. Analyserna kan också genomföras utifrån verksamheternas egna mål och de utmaningar kommunens står inför.

Det finns olika modeller att arbeta med för att jämställdhetsintegrera en verksamhet och genomföra förbättringsarbeten. Jönköpings kommun har använt den förenklade modellen nedan. *Fler modeller finns på www.jamstall.nu och www.skl.se*



Avgränsningar

Arbetsgivarens ansvar för aktiva åtgärder inbegriper enligt diskrimineringslagens, DL, alla diskrimineringsgrunder och ska ske genom ett systematiskt arbete likt arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivarrollen organiseras och följs upp inom kommunens personalstrategiska arbete.

De delar av CEMR-deklarationens artikel 11 som inte innefattas av diskrimineringslagen styrs av jämställdhetsplanen.

Jönköpings kommuns arbete med könsrelaterat våld artikel 22 i CEMR deklARATIONEN styrs av olika handlingsplaner så som handlingsplan för trygghet och säkerhet och våld i nära relation, liksom länsstyrelsens strategi för jämställdhetsintegrering med tillhörande samverkansplan. Arbetet sker i samverkan.

Jämställdhetsplanen omfattar inte följande bolag:

Torsviks Terminal AB, Rådhus AB, Jönköpings kommuns Förvaltnings AB, Huskvarnaåns Kraft AB, Rosenlunds Fastighets AB, Jönköpings kommuns Parkerings AB, Jönköping Airport Fastighets AB och Högskolefastigheter i Jönköping AB samt Visingsöbostäder AB.

Styrande och vägledande dokument

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

FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter (1948)

FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (1979) och tilläggsdokumentet Pekingplattformen (1995)

FN:s deklaration om avskaffandet av allt våld mot kvinnor (1993)

FN:s konvention om barnets rättigheter (1989, ratificerad av Sverige 1990)

Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (1950, ratificerad av Sverige 1952)

Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet (2011, ratificerad av Sverige 2014).

AGENDA 2030

Kommunallag (1991:900)

Diskrimineringslag (2008:567) och övrig relevant svensk lagstiftning

Sveriges jämställdhetspolitiska mål (2006–2017) "Makt mål och myndighet"

Regeringens skrivelse 2016/17:10

Lokala och regionala styrande dokument

Kommunprogrammet

Jönköpings kommuns värdegrund

Kommunens jämställdhetsplan 2015–2020

Den europeiska deklarationen för jämställdhet (CEMR-deklarationen) Kommunens policy för könsuppdelad statistik

"På väg mot jämställdhet" – länsstyrelsens strategi för jämställdhetsintegrering i Jönköpings län 2014–2018 med efterföljande strategier.

"Medarbetariden" – kommunens personalpolitiska program.

En beskrivning av dokumenten finns under avsnittet "Styrande och vägledande skrifter", sid. 29.

Plan för genomförandet av CEMR-deklarationen

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

” Feriepraktik och sommarjobb – ett sätt att bryta normer kring kön!

Arbetsmarknadsavdelningen har matchat ungdomarna mot yrken som är otraditionella utifrån kön. Arbetssättet har markant ökat antalet ungdomar som fått nya erfarenheter genom att jobba på arbetsplatser som de kanske annars inte hade valt.

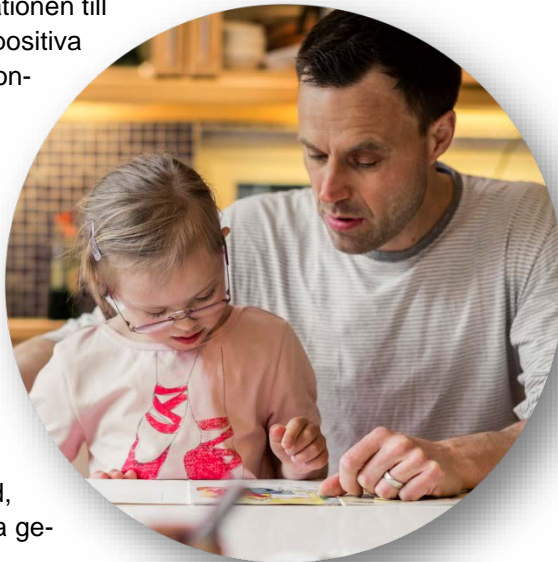


Den politiska rollen

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

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).



Åtgärder

- En fördjupad 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: Parlamentariska kommittén
- Talarstatistik sammanställs löpande av kommunfullmäktiges presidium. En observation och analys genomförs för att undersöka jämställdheten under kommunfullmäktiges möten.
Ansvar: Kommunfullmäktiges presidium
- Medborgarförslag och motioner följs upp och analyseras utifrån kön och ålder.
Ansvar: Kommunstyrelsen.

Upphandling av varor och tjänster

Jönköpings kommun ska bedriva en socialt ansvarsfull upphandling och ska i samtliga skeden av upphandlingsprocessen iaktta sociala hänsyn. Sociala hänsyn tar sig uttryck i de sociala krav som ställs på leverantörer och föremålet för upphandlingen. Kraven avser arbetstagares rättigheter, jämställdhet, tillgänglighet, rättvis handel, sysselsättningsmöjligheter, social integration och socialt företagande.

Detta är särskilt viktigt när kommunen har för avsikt att lägga ut en tjänst, som är viktig för allmänheten. Det betyder att den som tilldelas kontraktet i en upphandling har samma ansvar för att säkerställa eller främja jämställdhet som kommunen skulle ha haft om vi själva hade tillhandahållit tjänsten.

Åtgärder

- Utveckla formerna för hur kommunen kan ställa jämställdhetskrav i upphandlingar.
Ansvar: Upphandlingsavdelningen, bolagen och förvaltningarna
- Utveckla uppföljningen av ställda jämställdhetskrav i ordinarie uppföljningsförfarande.
Ansvar: Upphandlingsavdelningen, bolagen och förvaltningarna
- Utbilda såväl upphandlingsavdelningens som förvaltningarnas och bolagens handläggare i varför och hur jämställdhet kan beaktas i upphandlingar.
Ansvar: Stadskontoret och bolagen
- Säkerhetsställa att det finns särskild kompetens gällande sociala hänsyn inklusive jämställdhet på upphandlingsavdelningen.
Ansvar: Upphandlingsavdelningen.

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

Kommunens roll som tjänsteleverantör

För att uppnå målet om jämställd medborgarservice har ett antal prioriterade områden identifierats utifrån de kartläggningar som genomförts i kommunens arbete med CEMR-deklarationen.

Till varje prioriterat område finns ett antal åtgärder som ska ligga till grund för nämnder och bolagsstyrelser val av mål och utvecklingsområden.

Prioriterade områden som berör alla nämnder och bolagsstyrelser:

Medvetandegöra stereotypa könsnormer för att främja lika villkor och möjligheter för personlig utveckling.

Stereotypa föreställningar och hinder utgör grunden för kvinnors ojämställda ställning och villkor och som ger upphov till den ojämställda värderingen av kvinnors och mäns roller på det politiska, ekonomiska, sociala och kulturella området.² Normer kring kön påverkar individens identitet och villkor. Stereotypa föreställningar och praktiker kan begränsa individers utrymme och möjligheter att utvecklas sin fulla potential samt delta i samhällslivet på lika villkor. Att synliggöra diskriminerande normer kan skapa större inkludering och stärka värdegrundsarbetet. Kunskaper om föreställningar om kön, maktordningar, genus och intersektionalitet är grundläggande för allt jämställdhetsarbete.

Särskilda åtgärder

- Kompetensutveckling om mänskliga rättigheter, normer och värdegrund för chefer och medarbetare.
- Inspirationsmaterialet NORMSTORM är ett konkret verktyg för att arbeta främjande och förebyggande med värdegrundsfrågor. Det ger barn och unga, medarbetare och ledare en möjlighet till ökad förståelse kring normer och deras betydelse för jämställdhet och jämlikhet. Två av principerna för mänskliga rättigheter är jämlikhet och ickediskriminering, Att arbeta rättighetsbaserat är grundläggande för jämställdhetsarbetet.

En vanlig tanke i bemötandearbetet är idén om att ”jag bemöter alla likadant”. Det finns två problem med den invändningen. Den första är att undersökningar vanligen visar att det inte stämmer. Det andra problemet är att om vi behandlar människor med olika förutsättningar och behov likadant kan det vara orättvist. Istället för ”lika” bemötande bör ledordet vara ”likvärdigt”, eftersom det öppnar för anpassning och tydliggör att bemötandet ska vara lika bra, inte likadant. Ett jämställt bemötande är fritt från härskartekniker, inkluderar personer som har olika erfarenheter kopplat till kön och utmanar begränsande könsstereotyper. Det kan också handla om att organisationen speglar befolkningen så att medborgare kan möta personer av olika kön och barkund i verksamheten.³

² CEMR-deklarationen 2006

³ Genussekretariatets handledning i jämställt bemötande.

Jämställd och jämlik kommunikation

Det finns en mångfald i samhället. Därför behöver kommunen vara medveten, tillgänglig och jämlik i sin kommunikation, så att varje läsare, lyssnare eller person som vi möter känner sig inkluderad – oavsett utbildning, bakgrund, etnicitet, religion, funktionsnedsättning, kön, könsidentitet och sexuell läggning liksom plats. Därför spelar det roll vad som sägs och visas, att det sägs och visas och hur det sägs och visas.

Därför behöver vi bekämpa och i möjligaste mån förebygga fördomar, betenden, språkbruk och bilder som har sin grund stereotypa kvinno- och mansroller, främja positiva genusbilder och genomföra aktiviteter och kampanjer i syfte att sprida insikten om att stereotypa könsrollsmönster utgör ett hinder för förverkligandet av jämställdhet.



” På två hjul mot en jämställd stad!

Stadsbyggnadskontoret har jämställdhetsintegrerat cykelprogrammet både i framtagandet och i programmets innehåll. Det betyder bland annat att kvinnor och mäns rörelsemönster och upplevda trygghet varit ett underlag för utformningen av programmet. I framtagandet har projektledarna sett till att personer med olika kön, ålder och bakgrund fått vara delaktiga genom "pop up"-möten på olika platser i kommunen. "Det var inte så svårt och tidskrävande som vi trodde att lyssna och fånga in människors olika åsikter kring cykling" säger trafikplanerarna.

Särskilda åtgärder

- Regelbundet genomföra jämställdhetsanalyser av kommunikationsmaterial och kanaler.
- Använda bilder som speglar samhället och positiva genusbilder som syftar till att bryta stereotypa föreställningar om kön.
- Regelbundet erbjuda utbildningar i jämställd och jämlik kommunikation.

Prioriterade områden som berör specifika nämnder och bolagsstyrelser

Jämställd samhällsplanering

Tillgång till service, tillgängliga kommunikationsalternativ, hur samhället är planerat och den fysiska miljös utformning, medför både möjligheter och begränsningar för kvinnors och mäns vardagsliv. Bostad, arbetsliv/utbildning, fritidsaktiviteter och ansvar för familj samt vilka vi är och vilka erfarenheter vi har med oss i bagaget påverkar hur vi rör oss och hur vi upplever den fysiska miljön. Hur kommunen planerar och bygger tätorter och landsbygd påverkar därför invånarnas villkor utifrån ålder, bakgrund, läggning, kön och/eller funktionsvariation. För att den fysiska planeringen inte ska befästa strukturer för framtiden, måste den vara lyhörd för hur kvinnor och män vill ha det, vilka behov och rättigheter de har både idag och i framtiden.

Särskilda åtgärder

- Planer och program ska jämställdhetsintegreras så att både flickor och pojkar, kvinnor och mäns behov beaktas.
- Implementera rutiner i projekt, upphandling och ramavtal för att främja en jämställd stadsutveckling
- Utveckla samråd och dialoger med invånarna för ökad delaktighet, inflytande samt ökad transparens, för de grupper vi vanligtvis inte deltar i statsutvecklingsfrågor.
- Den offentliga miljön ska utformas så att flickor och pojkar, kvinnor och män ges lika villkor och möjligheter

Ansvar: Stadsbyggnadsnämnden tekniska nämnden, kommunala bolagen, kultur- och fritidsnämnden samt kommunstyrelsen.

Boende på lika villkor

Rätten till bostad är grundläggande, bostadssituationen i Jönköpings kommun är en utmaning. Forskning visar att kvinnor, till skillnad mot män, oftare upplever att de är trångbodda.

Särskilda åtgärder

- Kommunen ska främja att alla får tillgång till bostäder som är tillräckligt stora och av godtagbar standard och i en bra livsmiljö. Det främjande arbetet ska genomföras likvärdigt för kvinnor och män.
- De stöd kommunen tillhandahåller gällande boende och former för boende ska vara likvärdigt oavsett kön.

Ansvar: Stadsbyggnadsnämnden, socialnämnden, äldre- och vårdnämnden, tekniska nämnden, kommunala bostadsbolagen.

Jämställd hälsa/folkhälsa

Tillgång till vård och omsorg, och olikheter i hälsotillståndet beroende på kön, påverkar kvinnors och mäns möjligheter till makt och inflytande, arbete, utbildning samt försörjning. Omvänt bidrar också en ojämsställd fördelning av makt och inflytande, det obetalda hem- och omsorgsarbetet och ekonomi samt mäns våld mot kvinnor, till ojämsställd hälsa. Frågan om hälsa kan således ses både som en konsekvens av graden av jämställdhet och som en förutsättning för att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Det finns många hälsoskillnader kopplade till kön. Flera faktorer samspelar med kön när det gäller hälsosituationen t.ex. har utbildningsbakgrund, socioekonomisk situation, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck och huruvida en person är utrikes eller inrikes född har stor påverkan.⁴ Normer kring kön påverkar också kvinnor och mäns tillgång till vård och omsorg. Arbetsrelaterade hälsorisker ser olika ut för kvinnor och män där män t.ex. är utsatta för fler arbetsolyckor medan sjuktalen är högre bland kvinnor.

Särskilda åtgärder

- Låta göra analyser av skillnader i hälsa, och upplevd hälsa samt hälsoförebyggande åtgärder utifrån kön i ett brett hälsoperspektiv. Genomföra riktade insatser utifrån genomförd analys.

Ansvar: Socialnämnden, äldre- och vårdnämnden, barn- och utbildningsnämnden, utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden.

⁴ Makt, mål och myndighet – Regeringens skrivelse 2016/17:10.

Motverka en segregerad arbetsmarknad

Den könssegregerade arbetsmarknaden är en av orsakerna till ojämställdhet mellan kvinnor och män. Segregeringen är dels horisontell, vilket innebär att kvinnor och män arbetar inom olika sektorer och yrken. Segregeringen är även vertikal då kvinnor och män arbetar på olika nivåer och med olika arbetsuppgifter inom samma organisation. Att utjämna den segregerade arbetsmarknaden är en rättvisefråga för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen kring ekonomisk jämställdhet och jämställd utbildning men också en strategi för att möta kompetensförsörjningsutmaningarna inom kommunal sektor. Den segregerade arbetsmarknaden påverkar villkor, lön och utvecklingsmöjligheter samt pension. Utbildningsvalen är könsstereotypa särskilt till de yrkesförberedande utbildningsprogrammen och de stereotypa valen följer med under hela utbildningssystemet. Kommunen har möjlighet att i viss mån påverka de stereotypa valen genom ett aktivt jämställdhetsarbete som genomsyrar såväl bemötande, undervisning som studie- och yrkesvalsarbete.

Särskilda åtgärder

- Utarbeta strategier och metoder för att motverka könsbaserad arbets-segregering samt genomföra särskilda insatser för att uppmuntra icke-traditionella karriärval.

Ansvar: Socialnämnden, äldrenämnden, barn- och utbildningsnämnden, utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden, stadsbyggnadsnämnden, Kommunala bolagsstyrelser samt kommunstyrelsen.

- Fler män till välfärden. En särskild insats riktas mot våra välfärdstjänster där kompetensförsörjningen är som mest utsatt, också för att öka kvinnors och mäns, flickors och pojkars möjlighet till fria val utan stereotypa förväntningar på kön. I arbetet krävs ett utvecklat genusperspektiv och ett aktivt jämställdhetsarbete i de verksamheter som tar emot det underrepresenterade könet. Utvecklingsarbetet ska vara en naturlig del av arbetet med att utveckla en attraktiv arbetsgivare. I projektorganisationen bör företrädare för såväl jämställdhet, HR-funktionerna samt chefer delta. Arbetet bör ske ur ett intersektionellt perspektiv för att öka mångfalden i verksamheterna.
Ansvar: Socialnämnden, äldrenämnden, barn- och utbildningsnämnden, utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden.



” Fler män i förskolan ger större mångfald. Bara 2,4 % av kommunens förskollärare är män. Killar gillar att praktisera i förskolan men väljer ett annat yrke.

Jämställd tillgång till kultur, idrott och fritid

Kvinnor och män, flickor och pojkar kan ha olika erfarenheter och intressen när det gäller kultur, idrott och fritid. Dessa kan bero på stereotypa attityder, förväntningar och beteenden relaterade till kön. Förväntningar kopplat till kön, sexuell läggning, bakgrund, ålder och funktionsnedsättningar styr och begränsar människors valmöjligheter. Fördelningen av resurser är olika liksom tillgängligheten till kultur och fritidsanläggningar. Detta påverkar flickors och pojkars och kvinnors och mäns personliga utveckling liksom deras hälsa.

Särskilda åtgärder

- Kommunen ska säkerhetsställa att resursfördelningen gör att flickor och pojkar, kvinnor och män kan delta på lika villkor och ha lika tillgång till kultur-, fritids- och idrottsaktiviteter och anläggningar på lika villkor.
Ansvar: Kultur och fritidsnämnden, barn- och utbildningsnämnden, utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden, socialnämnden, tekniska nämnden, stadsbyggnadsnämnden samt kommunala utvecklings- och bostadsbolag.

Hållbar utveckling – Miljö

Ett effektivt miljömålsarbete bedrivs med kunskap och hänsyn till skillnader i livsvillkor mellan flickor och pojkar, kvinnor och män och hur människor påverkar och påverkas av olika miljöfrågor. Det kan handla om stadsplanering, konsumtionsvanor och avfallshantering, transporter och rörelsemönster, trygghets- och säkerhetsfrågor eller förhållande till – och nyttjande av skog och mark. Flickor och pojkar, kvinnor och män, har också lika rätt att dra nytta av kommunens tjänster och policy på miljöområdet gällande exempelvis avfall, buller, luftkvalitet, biologisk mångfald och följderna av klimatförändringarna.⁵ Kunskap om lokala förhållanden beträffande skillnader i kvinnors och mäns miljöpåverkan saknas beträffande de flesta nyckeltal som vi följer upp inom ramen för kommunens miljömålsarbete och ett utvecklingsarbete för att jämställdhetsintegrera arbetet är påbörjat.

Särskilda åtgärder

- Jämställdhetsperspektivet ska beaktas i arbetet med beteendepåverkande kampanjer rörande hållbart resande och övrigt arbete med att engagera flera. Det gäller även vilka bilder som kommuniceras i kontakter med invånare företag och organisationer.
Ansvar: Nämnder och bolagsstyrelser.
- Hållbart resande är ett av de mest prioriterade områdena beträffande miljöarbete kopplat till jämställdhetsarbete och det området har därför prioriterats i PHU. Därför ska rutiner implementeras på trafik- och utvecklingsavdelningen som främjar en jämställd stadsutveckling.
Ansvar: Stadsbyggnadsnämnden i samarbete med stadskontoret.

Könsrelaterat våld och möjlighet till kroppslig integritet

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

Våld är varje handling riktad mot en annan person, som genom denna handling skadar, smärtar, skrämmer eller kränker, får denne att göra något mot sin vilja eller avstå från att göra det den vill.⁶ Våldet kan vara fysiskt, psykologiskt, sexualiserat eller brist i omsorg.⁷ Våld i samhället får stora konsekvenser i form av mänskligt lidande, personlig rörelsefrihet och säkerhet samt stora samhällskostnader.⁸

⁵ CEMR – deklARATIONEN OM JÄMSTÄLLDHET

⁶ Isdal 2002 Alternativ till våld

⁷ WHO 2002

⁸ CEMR-deklARATIONEN.

Mäns våld mot kvinnor är den yttersta konsekvensen av den maktobalans som råder mellan kvinnor och män. Våld ser olika ut för kvinnor och män, kvinnor utsätts oftare än män för våld av närstående eller bekanta personer i bostaden, medan män oftare utsätts för våld av helt obekant person.⁹

Könsrelaterat våld, som drabbar kvinnor oproportionerligt hårt, är ett brott mot de grundläggande mänskliga rättigheterna och mot människors värdighet och fysiska och emotionella integritet.¹⁰

Särskilda åtgärder

- Jönköpings kommun ska ha en effektiv samordning inom kommunen och i samverkan med andra aktörer för ett sammanhållet kunskapsbaserat våldsförebyggande arbete med ett tydligt genusperspektiv.

Ansvar: Socialnämnden, barn- och utbildningsnämnden, utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden, stadsbyggnadsnämnden, Kommunstyrelsen, kultur och fritidsnämnden.

- I framtagande av nytt kommunövergripande handlingsprogram mot våld i nära relationer säkerhetsställa Jämställdhetsperspektivet. Särskilda åtgärder kring att upptäcka våld, förebygga våld och anmäla våld ska ingå i handlingsprogrammet.
Ansvar: Socialnämnden.
- Utveckla arbetet med sex- och samlevnadsundervisningen så att jämställdhetsperspektivet blir synligt och så att kritiska samtal kring relationer, sexuella trakasserier, samtycke, porr och prostitution ingår i arbetet. Dialoger och diskussioner ska föras med utgångspunkt i skolans uppdrag utifrån jämställdhet och värdegrund.
Ansvar: Barn och utbildningsnämnden, Arbetsmarknad och Utbildningsnämnden.
- Utveckla trygga miljöer i Jönköpings kommun där kartläggningar och planer utgår från kunskaper om flickors och pojkars, kvinnors och mäns olika livsvillkor och behov.
Ansvar: Stadsbyggnadsnämnden, tekniska nämnden, bostads- och utvecklingsbolag.
- Kunskapshöjande insatser för medarbetare och chefer inom könsrelaterat våld, våldsprevention och att upptäcka våld.
Ansvar: Nämnder och bolagsstyrelser.



” En kommun fri från våld!
Kommunen har startat ett sammanhållet våldspreventivt arbete genom att samverka, kartlägga och lära sig mer om våld, genus och förebyggande arbete.

⁹ BRÅ

¹⁰ CEMR-deklarationen om jämställdhet.

Jämställd arbetsplats

Jönköpings kommun ska vara en attraktiv arbetsplats för alla och ett föredöme i sin strävan efter jämställdhet och jämlikhet i organisationen. I Jönköpings kommun är tjugo procent av de anställda män, många verksamheter är kvinnodominerade och villkoren för de olika verksamheterna är inte alltid jämställda. En oproportionerligt stor del av chefsposterna består av män och de organisatoriska förutsättningarna för chefskap är olika. Skillnader i lön och arbetsvillkor är fortfarande olika för kvinnor och män.

Diskrimineringslagen styr vilka åtgärder kommunen måste vidta för att vara en jämställd och jämlik arbetsplats, arbetet med att förverkliga lagen ska ske kontinuerligt och dokumenteras.

CEMR-deklarationen anger mål och åtgärder som kommunen åtagit sig som arbetsgivare för att främja jämställdhet. Här betonas vikten av en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män på alla nivåer samt sträva efter att spegla mångfalden i samhället.

Särskilda åtgärder

- Fortsätta arbetet med att kartlägga och analysera kommunen med hjälp av könsuppdelad statistik och åtgärder enligt CEMR-deklarationen. Arbetsgivarperspektivet följs upp i ordinarie verksamhetsuppföljning.
Ansvar: Kommunstyrelsen, nämnder och bolagsstyrelser
- Utveckla ett systematiskt arbete enligt diskrimineringslagen samt metodstöd till chefer.
Ansvar: Kommunstyrelsen, nämnder och bolagsstyrelser
- Särskilt utveckla arbetet mot trakasserier och sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagens aktiva åtgärder.
Ansvar: Kommunstyrelsen, nämnder och bolagsstyrelser.



” Lika lön för likvärdigt arbete

Ett långsiktigt arbete har genomförts med att värdera olika befattningar och sedan jämföra dem med varandra. Det har resulterat i strategiska satsningar för att utjämna skillnaderna. Gapet har minskat med 34 % på sex år.

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 29.

Biologiskt kön (enligt medicinska normer) utgörs av yttre könsorgan, inre könsorgan, kromosomer och hormoner.

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.

Diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Enligt FN:s konventioner finns fler diskrimineringsgrunder än diskrimineringslagens.

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. Socialt kön handlar om de normer som beskriver kvinnligt och manligt.

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 oavsett kön. Det innebär att den måste granskas genom jämställdhetsanalyser och ev. korrigeras. Begreppet medborgare innefattar alla som bor verkar eller besöker kommunen oavsett medborgarskap.

Jämställdhet är jämlikhet mellan flickor och pojkar, kvinnor och män. Jämställdhet förutsätter en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, jämlik hälsa, 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. könssupplad 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. Könssupplad 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.

Kön är ett sätt att kategorisera människor. Det finns olika perspektiv på t.ex. biologiskt, juridiskt, mentalt och socialt kön.

Könsidentitet ett begrepp för den identitet som en person identifierar sig med vad gäller kön. Självidentifikation. Det mentala könet beskriver en persons könsidentitet.

Könskonsekvensbeskrivning innebär att redovisa statistik och andra uppgifter uppdelade på juridiskt 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 de juridiska könen utgångspunkter.

Könsuttryck är ett begrepp som handlar om hur personer uttrycker sin könsidentitet genom t.ex. kläder, frisyrer eller kroppsspråk.

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. Enligt FN:s konventioner finns fler diskrimineringsgrunder än diskrimineringslagens.

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 så att diskriminering och förtryck upprätthålls.

Medborgare är alla som bor och arbetar eller vistas i kommunen.

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.

Fler ordlistor finns på www.jamstall.nu och 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) Ändrad till och med Svensk författningssamling SFS 2017:282 Lagen 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 systematiskt.

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

Agenda 2030 – hållbar utveckling

Den 25 december 2015 antog FN den historiska resolutionen Agenda 2030 för hållbar utveckling. Genom agendan har samtliga 193 medlemsländer förbundit sig att arbeta för att uppnå en socialt, miljömässigt och ekonomiskt hållbar värld till år 2030. Agendan innehåller 17 mål och 169 delmål, vilka i Sverige kallas de globala målen. Alla mål är jämställdhetsintegrerade och odelbara. Jämställdhet är också mål 5 i agendan: Uppnå jämställdhet och stärka alla kvinnors och flickors egenmakt.

www.agenda2030delegationen.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.

”Makt mål och myndighet” Regeringens skrivelse 2016/17:10

Två nya delmål har tillförts jämställdhetspolitiken: jämställd utbildning och jämställd hälsa. Skrivelsen omfattar en nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor samt inrättandet av en ny jämställdhetsmyndighet.

”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, med uppföljande strategier.

