



**KALIX KOMMUN**

# **CEMR Jämställdhetsdeklaration**

---

## **Handlingsplan för implementering 2014-2016**



## Beslut

Kommunfullmäktige beslutade vid sammanträdet 2014-06-16 att anta följande handlingsplan för implementering av CEMR Jämställdhetsdeklaration för en period av två år med löpande uppföljning i ordinarie verksamhetsberättelser för samtliga verksamheter. Efter två år utvärderas och revideras handlingsplanen i sin helhet.

## Sammanfattning

Kalix Kommun beslutade i juni 2013 att underteckna CEMR:s europeiska jämställdhetsdeklaration. Beslutet fastslog också att en handlingsplan skulle utformas och vara klar i juni 2014. Deklarationen innebär förpliktelser om att arbeta för att främja jämställdhet såväl i våra verksamheter som i samhället i stort. Ett ansvarsfullt agerande vad gäller jämställdhetsfrågorna är viktigt både för att stärka förtroendet för verksamheten bland brukare och medborgare samt för att Kalix Kommun ska vara en attraktiv och trygg arbetsgivare. Kalix Kommun ska arbeta med jämställdhetsintegrering som strategi.

Kalix Kommun ska genomföra åtgärder inom följande områden:

- Styrning och ledning
- Utbildning/kunskapsspridning
- Kartläggning

Målsättningen för denna handlingsplan är att jämställdhetsarbetet i Kalix Kommun ska komma att bedrivas som en integrerad del i det dagliga arbetet. Det innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska finnas med i alla ordinarie beslutsprocesser samt i utvecklings- och förbättringsarbete.

Vid planering och uppföljning av de olika verksamheterna i Kalix Kommuns organisation ska jämställdhet vara en naturlig och integrerad del. Detta kräver att processer och verktyg utvecklas för att, på ett konkret sätt omfatta jämställdhet. Detta gäller bland annat nyckeltal och målformuleringar på alla nivåer i organisationen.

Förbättrings- och utvecklingsarbete kräver ett aktivt ledarskap, därför ska Kalix Kommuns beslutsfattare, ledare och chefer ha god kompetens om jämställdhet. Kunskap är en grundläggande förutsättning för att lyckas med jämställdhetsarbete.

Varje verksamhet ska arbeta aktivt för att upptäcka och motverka könsdiskriminering såväl internt som gentemot våra brukare och medborgare. Ett första steg tas genom att utvalda personer i organisationen får i uppdrag att sätta igång undersökning och kartläggning i sina respektive verksamheter.



### **Om CEMR:s jämställdhetsdeklaration**

Kalix kommun har undertecknat CEMR:s (Council of European Municipalities and Regions) "Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå" (CEMR-deklARATIONEN). Därigenom har vi åtagit oss att genomföra ambitionerna i deklARATIONEN.

### **Övergripande principer i CEMR:**

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 verksamheter är nödvändig för att främja jämställdhet.
6. Att handlingsplaner och program har tillräcklig finansiering är nödvändigt för att jämställdhetsarbetet ska nå framgång.

CEMR-deklARATIONEN består vidare av 30 artiklar som täcker olika ämnesområden såsom utbildning, bostäder, politisk representation, vård av anhöriga, ekonomi etc. Dessa utgör en grund för det arbete som bedrivs i Kalix Kommun på så vis att vissa av artiklarna är relevanta för vissa verksamheter i större utsträckning än andra. Exempelvis är artikel 13 om utbildning och livslångt lärande en bra plattform för arbete inom utbildningsverksamheterna i Kalix Kommun.

Det bör förtydligas att CEMR-deklARATIONEN och denna handlingsplan skiljer sig från våra lagstadgade skyldigheter att upprätta en jämställdhetsplan, diskrimineringsplan osv. CEMR-deklARATIONEN tar sikte på jämställdhet i verksamheterna i stort, medan diskrimineringslagen är avsedd att reglera förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare/arbetsökande. Denna handlingsplan ersätter således inte en jämställdhets- eller diskrimineringsplan. Jämställdhetsintegrering som metod skall dock genomsyra allt arbete, även inom jämställdhetsområdet.

### **Om Jämställdhetsintegrering**

Jämställdhet utgår ifrån alla kvinnor och mäns lika värde. Jämlikhet utgår ifrån alla människors lika värde, oavsett etnisk bakgrund, sexualitet, identitetsuppfattning, tro, funktionsnedsättning, ålder, utbildning, ekonomi, kön m.m.

Jämställdhetsintegrering är en strategi för att åstadkomma ett jämställt och långsiktigt hållbart samhälle. Det innebär kortfattat att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i alla verksamhetsområden och i alla led av beslutsfattande, planering och utförande av verksamheter. Jämställdhetsintegrering har varit den svenska regeringens övergripande strategi för jämställdhetspolitiken sedan propositionen *Delad makt – delat ansvar* (Prop. 1993/94:147). Jämställdhetsintegrering som strategi antogs av FN 1995 och av EU 1996.

### **Tre övergripande områden att arbeta med under 2014-2016**

Denna handlingsplan föreslås löpa över två år, för att sedan revideras utifrån uppnådda resultat. Kalix Kommun ska, under denna period, fokusera arbetet med jämställdhetsintegrering inom tre områden:



### **Styrning och ledning**

Inom området styrning och ledning ska målet vara att integrera jämställdhet på ett konkret sätt i de processer och verktyg som vi använder i styrningen av våra verksamheter, samt de metoder vi använder för uppföljning. De första stegen tas inom *målformulering* och utveckling av våra *nyckeltal* för verksamhetsuppföljning, bland annat i årsredovisning och delårsrapporter. Utredning och utveckling ska bedrivas av respektive ansvarig funktion på varje nivå.

### **Utbildning/kunskapsspridning**

Inom området utbildning/kunskapsspridning ska målet vara att säkerställa att kunskap om jämställdhetsintegrering finns på de målformulerande och beslutande nivåerna i organisationen, såväl på politisk nivå som på operativ nivå. Vi ska också integrera jämställdhet i de övergripande *chefs- och introduktionsutbildningar* som vi tillhandahåller internt. Vi ska vidare planlägga och genomföra insatser för att kontinuerligt *sprida kunskap om jämställdhet bland våra medarbetare* i de olika verksamheterna.

### **Kartläggning**

Inom området kartläggning har varje förvaltning utsett representanter som ska påbörja ett kartläggningsarbete i sin respektive verksamhet. Kartläggningen ska syfta till att *undersöka och identifiera skillnader* i hur vi bedriver verksamhet, tillhandahåller service, samt behandlar och bemöter personer beroende på kön. Kartläggningarna ligger sedan till grund för fortsatt arbete och nya aktiviteter.

### **Tillvägagångssätt och genomförande**

Övergripande mål för Kalix Kommun utformas och antas på politisk nivå. Dessa mål ska sedan brytas ned i varje verksamhet för att ge en tydlig styrning till våra chefer och medarbetare om vad vi vill uppnå i organisationen och hur varje verksamhet bidrar till detta. Jämställdhetsintegrering innebär att perspektivet jämställdhet ska vara en naturlig del av alla processer från beslut till verkställande. Därför måste integreringen grundläggas i formulerandet av våra övergripande målsättningar. Varje verksamhet ansvarar sedan för att aktiviteter utförs för att uppnå dessa målsättningar. Arbetet följs upp årligen inom ramen för verksamhetsberättelser och årsredovisning. Till grund för detta arbete används för varje verksamhet relevanta artiklar ur CEMR-deklarationen.

I Kalix Kommun har en arbetsgrupp satts samman, bestående av representanter från olika delar av kommunens verksamheter, samt utsedd processtödjare på central nivå. Gruppen ska fungera som ett bollplank och en länk mellan de olika verksamheterna sinsemellan samt gentemot externa stödfunktioner och nätverk, såsom Kommunförbundet, Länsstyrelsen m.fl. Processtödjaren har samordningsansvar och är kontaktperson gentemot externa aktörer.

Uppföljning av denna handlingsplan ska ske inom ramen för befintliga verktyg, såsom verksamhetsberättelser, årsredovisning, delårsrapporter och liknande. Syftet med detta är att följa principen med jämställdhetsintegrering, att skapa långsiktigt hållbara strukturer för uppföljning av jämställdhetsarbetet. Det blir varje förvaltnings ansvar att se till att inkludera jämställdhet i sin uppföljning, i exempelvis verksamhetsberättelser och liknande. För detta behövs relevanta nyckeltal, såväl på central nivå som på verksamhetsnivå. De verksamhetsspecifika nyckeltalen utformas utifrån de förutsättningar som råder i varje verksamhet och centrala nyckeltal tas fram och utformas av arbetsgivarenheten. Centrala nyckeltal omfattar personal och lön medan verksamhetens nyckeltal berör verksamhetens utförande och medborgarservice.



Kartläggning ska ske utifrån de förutsättningar som råder i de olika specifika verksamheterna. Det är upp till de utsedda representanterna att, med stöd och hjälp av processtödjare och övrig arbetsgrupp, utforma och utveckla dessa metoder. Kartläggning genomförs som aktiviteter i verksamhetsplanen för respektive verksamhet och resultat redovisas och följs upp enligt gällande rutiner.

Resurser är en förutsättning för att uppnå resultat, vilket tydligt fastställts i och med undertecknandet av CEMR-deklarationen, då detta formuleras i CEMR-deklarationens 6:e princip. Det måste finnas tillräckliga ekonomiska resurser för att det ska gå att genomföra de beslut som tas i denna handlingsplan. Målet är att under kommande två år jämställdhetsintegrera även budgetprocessen. Under de två år denna handlingsplan gäller ska medel avsättas ur befintlig budget för utbildning för att genomföra de utbildningsinsatser som beskrivs i handlingsplanen .

Denna handlingsplan utvärderas och uppdateras efter två år. Förslag lämnas då på vidare fokus för arbetet med att leva upp till CEMR-deklarationens förpliktelser, utifrån de resultat som uppnåtts.