



Handlingsplan för jämställdhets- integrering

Älvsbyns kommun

2020-2022

Dokumenttyp Plan	Dokumentnamn Handlingsplan för jäm- ställdhetsintegrering	Fastställd/upprättad 2020-02-17 §	Beslutsinstans KF	Giltighetstid T o m 2022-12-31
Dokumentansvarig HR-chef	Version 4	Senast reviderad 2021-05-24 KS på delegation	Dokumentinformation Dnr 417/20-003	Detta dokument gäller för Politik, anställda

Jämställdhet – en kommunal drivkraft

Älvsbyns kommun ska i samtliga verksamhetsområden säkerställa likvärdiga och goda förhållanden för kvinnor och män, flickor och pojkar. Arbetet för jämställdhet är en del av hela kommunens strävan till en hållbar utveckling, ett effektivt resursutnyttjande och en innovativ och attraktiv kommun.

De jämställdhetspolitiska målen

Det övergripande målet för svensk jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Under det övergripande målet finns sex delmål:

- Jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra
- Jämställd hälsa
- Jämställd utbildning

Det övergripande målet samt de fyra första delmålen fastställdes av riksdagen genom antagande av propositionen 2005/06:155 Makt att forma samhället och sitt eget liv.

De två övriga delmålen lades på riksdagens bord i regeringens skrivelse Skr.2016/17:10 Makt, mål och myndighet.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är sedan 1994 i Proposition 1993/94:147 Delad makt, delat ansvar, den huvudsakliga strategin i Sverige för att nå ett jämställt samhälle. FN antog strategin i Handlingsplanen från Peking 1995. Inom EU skrevs strategin in i Amsterdanfördraget artikel 3:2 som trädde i kraft 1999.

År 2013 antog Älvsbyns kommun den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet, CEMR-deklARATIONEN, som utgår från jämställdhetsintegrering. Älvsbyns kommun har sedan dess arbetat med jämställdhetsfrågor.

Jämställdhetsintegrering handlar om kommunens uppdrag gentemot medborgarna. Internt personalarbete är en stödfunktion till verksamheterna. Jämställdhetsarbete inom personalarbetet fastställs i egen plan.

Älvsbyns kommun ska i det lokala arbetet styra mot det nationella övergripande jämställdhetsmålet och delmålen. För att uppnå detta ska strategin jämställdhetsintegrering användas. Det innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska finnas med i det ordinarie arbetets alla led: i målformulering, i beslutsprocesserna, i planering, vid resursfördelning och vid genomförande av all verksamhet och uppföljning. För att bygga upp ett långsiktigt arbete med jämställdhetsintegrering krävs ett systematiskt utvecklingsarbete.

Utarbetande av en handlingsplan för jämställdhetsintegrering

Älvsbyns kommun har sedan 2016 haft en handlingsplan för jämställdhetsintegrering. Under hösten 2019 har en utvärdering av arbetet gjorts och utifrån utvärderingen har denna handlingsplan arbetats fram.

Ansvar och uppföljning

Den politiska ledningen ansvarar för att föra arbetet framåt genom att i planeringsprocessen formulera nya mål utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Kommunfullmäktige har det övergripande ansvaret för Älvsbyns kommuns genomförande av strategin jämställdhetsintegrering i kommunens övergripande planer och styrdokument.

Kommunstyrelsen fattar beslut om handlingsplanen. Personalutskottet följer upp handlingsplanen på delegation/uppdrag av Kommunstyrelsen.

Ledningsgrupp ansvarar för:

- att uppdraget om jämställdhetsintegrering meddelas till och förstås av organisationen.
- att arbetet med jämställdhetsintegrering påbörjas, utvecklas och följs upp inom organisationen.

HR-chef, som representant från ledningsgruppen, fungerar som en länk mellan den politiska ledningen och tjänstemannaledningen. HR-chef rapporterar direkt till personalutskottet om hur arbetet fortlöper, som i sin tur rapporterar till kommunstyrelsen.

Prioriterade områden år 2020

Kunskap är en grundläggande förutsättning för arbetet med jämställdhetsintegrering. Det är viktigt att samtliga chefer, medarbetare och förtroendevalda har goda kunskaper om jämställdhet och de jämställdhetspolitiska målen samt att sprida handlingsplanen ut i organisationen. För att jämställdhetsarbetet ska vara framgångsrikt krävs en förståelse för och tydlighet i att ansvar för verksamheternas jämställdhetsarbete ligger i chefslinjen, dvs i ordinarie ansvars- och rollfördelning, där medvetenhet kring ens eget uppdrag är fastställt och klart. Uppdraget formuleras i ordinarie verksamhetsplaner, arbetsplaner och andra verksamhetsstyrande dokument.

Prioriterade områden för år 2020 är därmed följande:

- Öka kunskap om jämställdhet och jämställdhetsintegrering
- Sprida information om jämställdhetsintegrering
- Tydliggöra roller och ansvar i jämställdhetsarbetet

Prioriterade områden år 2021

När kunskap om jämställdhet och jämställdhetsintegrering ökat genom utbildnings- och informationsinsatser bland anställda och förtroendevalda är nästa steg att säkerställa att jämställdhetsperspektivet ska tas med vid beslutsfattande och därmed bli en naturlig del av beslutsprocesserna inom organisationen.

Prioriterade områden för år 2021 är därmed följande:

- Finna bra arbetsmodeller och metoder för att möjliggöra för organisationen att genomföra jämställdhetsanalyser och fatta jämställda beslut