

Sammanträdesdatum  
2017-10-03

Dnr 2017/1225-3

§ 202

## Handlingsplan för CEMR:s jämställdhetsdeklaration

### INLEDNING

Kommunfullmäktige i Sala har, i april 2013, gett kommunstyrelsen uppdragen att underteckna CEMR-deklarationen och att upprätta en handlingsplan för jämställdhet utifrån deklarationens innehåll.

### Beredning

Bilaga KS 2017/173/1, missiv

Bilaga KS 2017/173/2, handlingsplan för CEMR:s jämställdhetsdeklaration

Utredare Jane Allansson föredrar ärendet.

### Yrkanden

Carola Gunnarsson (C) yrkar

att ledningsutskottet föreslår att kommunstyrelsen beslutar  
att anta handlingsplan för CEMR:s jämställdhetsdeklaration i enlighet med Bilaga KS  
2017/173/2.

### BESLUT

Ledningsutskottet föreslår att kommunstyrelsen beslutar

att anta handlingsplan för CEMR:s jämställdhetsdeklaration i enlighet med Bilaga KS  
2017/173/2.

Utdrag  
kommunstyrelsen

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande



MISSIV

## Handlingsplan för CEMR:s jämställdhetsdeklaration

### ÄRENDEBESKRIVNING

Kommunfullmäktige i Sala har, i april 2013, givit Kommunstyrelsen uppdragen att underteckna CEMR-deklarationen och att upprätta en handlingsplan för jämställdhet utifrån deklarationens innehåll.

Kommuner, landsting och regioner har olika kompetenser, resurser och prioriteringar. Därför krävs det inte, i CEMR, att åtgärder vidtas inom alla områden men väl att prioriteringar görs. Handlingsplanen är avsedd att utgöra ett hjälpmedel att, utifrån lokala förutsättningar, göra dessa prioriteringar.

Jämställdhetsintegrering ska ske kommunövergripande och som en naturlig del i den vardagliga verksamheten, såväl inom hela kommunens organisation, som utåt med invånare och föreningsliv.

Som en gemensam plattform för det fortsatta arbetet föreslås här en första utgåva av Sala kommuns handlingsplan för CEMR.

### FÖRSLAG TILL BESLUT

Kommunstyrelsen föreslås besluta

att anta "Handlingsplan för CEMR:s jämställdhetsdeklaration"

KOMMUNSTYRELSENS FÖRVALTNING

SALA KOMMUN Kommunstyrelsens förvaltning	
Ink. 2017 -09- 26	
Diarienum 2017/1225	Aktbilaga 2

## Handlingsplan för CEMR:s jämställdhetsdeklaration

### Innehåll

Handlingsplan för CEMR:s jämställdhetsdeklaration .....	1
Om CEMR:s jämställdhetsdeklaration .....	1
Övergripande principer i CEMR .....	1
Om jämställdhetsintegrering .....	2
Ställningstagande i Sala .....	2
Handlingsplan – Vad? .....	2
Handlingsplan – Hur? .....	3
Prioriterade områden att arbeta med under 2017-2020 .....	3
Tillvägagångssätt och genomförande .....	4

### OM CEMR:S JÄMSTÄLLDHETSDEKLARATION

Deklarationen har upprättats av Council for European Municipalities and Regions (CEMR). Den har undertecknats av bland andra Sveriges kommuner och landsting som uppmanar sina medlemmar att ställa sig bakom 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 nödvändiga för att främja jämställdhet.
6. Att handlingsplaner och program har tillräcklig finansiering är nödvändigt för att jämställdhetsarbetet ska nå framgång.

Utöver dessa sex grundläggande principer består CEMR-deklARATIONEN av 30 artiklar som täcker olika ämnesområden såsom utbildning, bostäder, politisk representation, vård av anhöriga, ekonomi etc. Vissa artiklar är relevanta för vissa verksamheter i större utsträckning än andra.

## Kommunstyrelsens förvaltning

Det bör förtydligas att CEMR-deklarationen och denna handlingsplan skiljer sig från lagstadgade skyldigheter. CEMR-deklarationen tar sikte på jämställdhet i samhället i stort medan diskrimineringslagen är avsedd att reglera förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare/arbetssökande. Arbete med CEMR-deklarationen kompletterar således diskrimineringslagen och ska genomsyra allt arbete.

### **Om jämställdhetsintegrering**

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

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.

### **STÄLLNINGSTAGANDE I SALA**

Kommunfullmäktige i Sala kommun har, i april 2013, givit Kommunstyrelsen uppdragen att underteckna CEMR-deklarationen och att upprätta en handlingsplan för jämställdhet utifrån deklarationen.

I och med undertecknandet har Sala kommun tagit offentlig ställning för jämställdhet mellan kvinnor och män. Undertecknandet innebär att kommunens alla verksamhetsområden ska integrera jämställdhetsperspektivet i sin dagliga verksamhet.

### **HANDLINGSPLAN – VAD?**

CEMR-deklarationen innebär förpliktelser om att arbeta för att främja jämställdhet såväl i våra verksamheter som i samhället i stort.

Sala kommun ska genomföra åtgärder inom följande områden:

- 1. Styrning och ledning**
- 2. Demokratiskt ansvar**
- 3. Den politiska rollen**
- 4. Arbetsgivarrollen**
- 5. Allmän ram för jämställdhet**
- 6. Upphandling av varor och tjänster**
- 7. Rollen som tjänsteleverantör**
- 8. Vänortsarbete och internationellt samarbete**

Målsättningen för denna handlingsplan är att jämställdhetsarbetet i Sala kommun ska bedrivas som en integrerad del i det dagliga arbetet, i ordinarie beslutprocesser samt i utvecklingsarbete i samverkan med externa intressenter.

## Kommunstyrelsens förvaltning

Förbättrings- och utvecklingsarbete kräver ett aktivt ledarskap. Därför ska Sala kommuns beslutsfattare; politiker, ledare och chefer ha god kompetens om jämställdhet. Kunskap är en grundläggande förutsättning för att lyckas med jämställdhetsarbete.

### **HANDLINGSPLAN – HUR?**

#### **Prioriterade områden att arbeta med under 2017-2020**

Sala kommuns handlingsplan har prioriterade områden baserade på CEMR:s jämställdhetsdeklaration och dess handledning. Handlingsplanen redovisas årligen och revideras utifrån uppnådda resultat.

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 kompetenshöjande aktiviteter om CEMR:s jämställdhetsdeklaration anordnas och genom att välja ut personer i organisationen som får i uppdrag att sätta igång undersökning och kartläggning i sina respektive verksamheter.

- **Styrning och ledning**

- CEMR-perspektiv införlivas i kommunens målstyrningsmodell
- Kompetenshöjande aktiviteter i ämnet.
- För att arbetet ska bli effektivt krävs samarbete inom kommunen. En central samordnare utses. Vidare utser varje verksamhet jämställdhetsutvecklare som deltar i ett kommunövergripande jämställdhetsnätverk. Idealet är att förtroendevalda från de viktigaste verksamheterna ingår i nätverket liksom representanter från det civila samhället. Kommunledningsgruppen utgör referensgrupp och Kommunstyrelsens ledningsutskott är styrgrupp.
- Kartläggning och identifiering av tillgänglig, könsuppdelad statistik inom respektive verksamhet och för hela kommunen.

- **Principen "Demokratiskt ansvar"**

- Se till att kvinnor och män med olika bakgrund och i olika åldersgrupper deltar, är representerade och medverkar på alla nivåer i den politiska och offentliga beslutsprocessen.

- **Principen "Den politiska rollen"**

- Kvinnors och mäns lika rätt att rösta, att kandidera för och att inneha förtroendeuppdrag.
- Se till att ingen offentlig eller politisk befattning som tillsätts förbehålls det ena eller andra könet eller anses mer normal för det ena könet än det andra på grund av stereotypa attityder.

- **Principen "Arbetsgivarrollen"**

- Utveckla och implementera arbetsgivarrollen av CEMR:s jämställdhetsdeklaration.

## Kommunstyrelsens förvaltning

- **Principen "Allmän ram för jämställdhet"**
  - Vidta särskilda åtgärder för att tillgodose invandrade kvinnors och mäns särskilda behov.
- **Principen "Upphandling av varor och tjänster"**
  - För varje viktigare kontrakt, där så anses lämpligt, som kommunen avser att ingå beakta jämställdhetsaspekterna och de lagliga möjligheter som finns att främja jämställdhet.
- **Principen "Rollen som tjänsteleverantör"**
  - Verka för att flickor och pojkar, kvinnor och män ska ha samma möjligheter till en meningsfull fritid samt motverka diskriminering på grund av kön i föreningslivet.
- **Principen "Vänortarbete och internationellt samarbete"**
  - Se till att kvinnor och män med olika bakgrund deltar i dessa aktiviteter på lika villkor.

### **Tillvägagångssätt och genomförande**

#### Mål

Övergripande mål för Sala kommun utformas och antas på politisk nivå. Dessa mål ska sedan brytas ned i varje verksamhet för att ge tydlig styrning till chefer och medarbetare om vad vi vill uppnå i organisationen och hur varje verksamhet ska bidra till detta. Jämställdhetsintegrering innebär att perspektivet jämställdhet ska vara en naturlig del av alla processer. Därför behöver integrering ingå i övergripande målstyrning. Varje verksamhet ansvarar sedan för att aktiviteter utförs för att nå 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.

#### Processtöd

I undertecknades åtaganden ingår att tillföra ekonomiska och mänskliga resurser som behövs för att genomföra handlingsplaner och program (princip sex).

Inledningsvis behövs en arbetsgrupp, 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 samt gentemot externa stödfunktioner och nätverk. Processtödjaren har samordningsansvar och är kontaktperson gentemot externa aktörer.

#### Kartläggning

Kartläggning ska ske utifrån de förutsättningar som råder i de specifika verksamheterna. Det är upp till utsedda representanter 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 resultatet redovisas och följs upp enligt gällande rutiner.

## Kommunstyrelsens förvaltning

### Uppföljning

Uppföljning av denna handlingsplan ska ske inom ramen för befintliga verktyg, såsom verksamhetsberättelser, årsredovisning, delårsrapporter och liknande. Syftet är att skapa långsiktigt och hållbara strukturer för uppföljning. Det blir varje verksamhets ansvar att se till att inkludera jämställdhet i sin uppföljning. 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 personalkontoret. Centrala nyckeltal omfattar personal och lön medan verksamhetens nyckeltal berör verksamhetens utförande och medborgarservice.

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