



Strategi för ett jämställt Botkyrka



Sammanfattning

Jämställdhet ska genomsyra all kommunal verksamhet och samhällsplanering i Botkyrka kommun, på samma sätt som arbetet för ett interkulturellt samhälle. Flickor och pojkar, kvinnor och män ska oavsett social och etnisk bakgrund på lika villkor och på ett likvärdigt sätt tillförsäkras inflytande i kommunen och en god kommunal service. På så sätt ska kommunen bidra till att kvinnor och män får samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Kommunen ska bidra till jämställdhet både som politisk organisation i den lokala demokratin, som arbetsgivare och som utförare av verksamhet och service till medborgare och brukare. Kommunens förmåga att i sin verksamhet beakta villkoren för olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar ur ett jämställdhetsperspektiv har stor betydelse för att vi ska uppnå en hållbar samhällsutveckling i Botkyrka. Att jämställdhetssäkra verksamheten på det här sättet kallar vi för jämställdhetsintegrering.

Syftet med den här strategin är att tydliggöra vad Botkyrka kommun ska uppnå med jämställdhetsintegrering och ringa in viktiga utvecklingsområden som stöd för val av insatser på förvaltningsnivå.

Strategin gäller hela Botkyrka kommun, vilket omfattar alla nämnder, styrelser och helägda kommunala bolag.

Jämställdhetsintegrering – ett sätt att bidra till ett hållbart Botkyrka

Sveriges nationella strategi för hållbar utveckling säger bl.a. att hållbar utveckling förutsätter ett samhälle med demokratiska värderingar, respekt för de mänskliga rättigheterna och jämställdhet mellan kvinnor och män.

Både Sverige och internationella organisationer som FN och EU har fastställt jämställdhetsintegrering som huvudstrategi för att uppnå jämställdhet. Sedan mitten av 1990-talet har vi i Sverige arbetat för att genomföra jämställdhetsintegrering på kommunal, regional och nationell nivå. Vi har gjort framsteg och vunnit värdefulla erfarenheter, men mycket återstår fortfarande att göra för att jämställdhetssäkra offentligt finansierade verksamheter, inte minst i kommunerna.

Kommunerna bidrar genom sina verksamheter till invånarnas möjligheter att leva jämställda liv. Samtidigt visar en rad studier att kommunerna bemöter flickor och pojkar, kvinnor och män på olika villkor - som anställda, medborgare och brukare. Därmed bidrar kommunerna till att upprätthålla ojämställdheten i samhället, både genom innehållet i verksamheten och som arbetsgivare. Det främjar inte en hållbar utveckling i enlighet med de mål som Botkyrka kommun satt upp.

För att vi ska uppnå en hållbar utveckling i Botkyrka behöver våra invånare oavsett kön, men också oavsett social och etnisk bakgrund, ha arbete, känna sig hemma, klara sig bra i skolan, vara friska och må bra samt ha förtroende för varandra och demokratin. Varken kvinnor eller män ska heller bidra negativt till klimatförändringarna.

Bakgrund

Jämställdhetsintegrering bygger på insikten om att jämställdhet – och ojäms-
ställdhet – skapas och upprätthålls genom våra vardagliga handlingar, av de
beslutsfattare, chefer och medarbetare som utformar och genomför olika
verksamheter. Om vi ska kunna uppnå jämställdhet, måste vi förändra den
ordinarie verksamheten där vi fattar beslut, fördelar resurser, skapar och vid-
makthåller normer och värderingar.

Detta uttrycks i en definition från Europarådet som säger att jämställdhetsin-
tegrering innebär ”(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering
av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt besluts-
fattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som nor-
malt sett deltar i beslutsfattandet.”

Jämställdhetsperspektivet omfattar två delar. Dels ska verksamheten svara
mot båda könen villkor och behov. Dels ska den motverka genusordningar
som kännetecknas av åtskillnad, skev maktfördelning och att det ena könet
utgör norm. Detta kan vi göra genom att där det är möjligt bidra till att upp-
fylla de nationella jämställdhetspolitiska målen.

Makt att forma samhället och sitt eget liv

Det övergripande målet för den svenska jämställdhetspolitiken är att kvinnor
och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Detta mål
har fyra delmål:

1. **Jämn fördelning av makt och inflytande**
Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjligheter att vara aktiva
samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet
2. **Ekonomisk jämställdhet**
Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om
utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet
ut.
3. **Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet**
Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlig-
het att ge och få omsorg på lika villkor.

4. **Mäns våld mot kvinnor ska upphöra**

Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Målen knyter an till FN:s konventioner om de mänskliga rättigheterna, där en av konventionerna särskilt lyfter fram kvinnors och flickors rättigheter. En viktig grund är att motarbeta diskriminering p.g.a. kön. Samtidigt innebär konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor bl.a. också att *”konventionsstaterna ska vidta alla lämpliga åtgärder för att ändra mäns och kvinnors sociala och kulturella beteendemönster för att därmed avskaffa fördomar samt seder och bruk som grundar sig på föreställningar om det ena könets underlägsenhet eller på stelnade roller för män och kvinnor.”*

Antidiskriminering är på motsvarande sätt en viktig del av arbetet för jämställdhet i Sverige. Samtidigt är ambitionen att uppnå en samhällsförändring som bryter den maktfördelning som ger kvinnor en svagare social, ekonomisk och politisk position i samhället än män.

Denna maktordning utgår från begreppet genussystem, som introducerades i Sverige på 1980-talet. Förenklat innebär genussystemet en maktordning, som gör skillnad mellan könen, där kvinnor är underordnade och män är överordnade som grupper i samhället, samt att mannen och det manliga är normen.

Ordet genus används för att skilja mellan vårt biologiska kön och vårt socialt skapade och inlärdade kön. Detta genus, som skapas genom en ständigt pågående process, uttrycker vad som betraktas som kvinnligt respektive manligt och är föränderligt över tid och rum. Genusskapandet utgör samtidigt grunden för en värdering och ett normtänkande där det som förknippas med män, pojkar och manlighet generellt värderas högre än det som förknippas med kvinnor, flickor och kvinnlighet. Jämställdhetspolitikens övergripande mål är att bryta denna maktordning.

Kön skär tvärsigenom alla grupper av människor. Det innebär att jämställdhetsmålen omfattar alla flickor och pojkar, kvinnor och män oavsett social och etnisk bakgrund, ålder, funktionsnedsättning och sexuell läggning.

Jämställdhetsintegrering i Botkyrka kommun

Jämställdhetsintegrering som begrepp används framför allt för att beteckna en strategi för jämställdhetsarbete inriktat på den verksamhet som medborgare och brukare möter. Olika grupper av flickor och pojkar, kvinnor och män ska på lika villkor få del av offentligt finansierade verksamheter samtidigt som dessa verksamheter ska bidra till ökad jämställdhet i samhället.

Jämställdhetsintegrering kan också ses som en strategi för att uppnå ett jämställt arbetsliv, där det interna personalarbetet är ett ansvarsområde bland andra i verksamheten.

Så är fallet i Botkyrka kommun, där vi har valt jämställdhetsintegrering som strategi för att uppnå jämställdhet både i verksamheten som är riktad till medborgare och brukare, och i det interna personalarbetet.

Utgångspunkterna för arbetet med jämställdhetsintegrering är tre; lagstiftningen, verksamhetsmålen och kommunens mål för jämställdhetsarbetet.

När det gäller verksamheten riktad till medborgare och brukare ska vi uppnå gällande lagstiftning och kommunens mål för de olika verksamheterna för olika grupper av flickor respektive pojkar, kvinnor respektive män. Motsvarande gäller för personalarbetet, där vi ska leva upp till det arbetsrättsliga regelverket och uppnå kommunens mål för medarbetarna oavsett kön.

En viktig del i lagstiftningen är den nya diskrimineringslag som trädde i kraft den 1 januari 2009. Den berör både arbetsliv och tjänsteproduktion och är därmed en utgångspunkt för jämställdhetsintegrering både av personalarbetet och av verksamheten som riktar sig till medborgare och brukare.

Den tredje utgångspunkten är den inriktning för jämställdhetsarbetet i kommunen som tas upp nedan.

Med detta som vägledning ska vi fastställa mål och åtaganden som bidrar till ökad jämställdhet. Det ska vi göra i det ordinarie styrsystemet, på såväl kommunövergripande som på förvaltnings- och enhetsnivå, där det är relevant. Jämställdhetsintegrering ska på så sätt bidra till och vara en del av det ordinarie verksamhets- och kvalitetsutvecklingsarbetet i Botkyrka kommun.

Ett jämställt Botkyrka – inriktning på arbetet

Syftet med jämställdhetsintegrering i Botkyrka är att vid planering, styrning, fördelning av resurser och genomförande av kommunens verksamheter motverka genusordningar som leder till ojämlika villkor för flickor respektive pojkar, kvinnor respektive män med olika social och etnisk bakgrund i våra kommundelar.

Botkyrka kommun ska:

- skapa en verksamhet på lika villkor oavsett kön. Det innebär dels att målen inom ramarna för det ordinarie styrsystemet - där inte annat anges - ska uppnås för båda könen, dels att fördelningen av resurser mellan könen ska göras på lika villkor.
- bidra till uppfyllandet av de jämställdhetspolitiska målen. Det innebär att de jämställdhetspolitiska målen, där så är relevant, ska konkretiseras inom ramarna för det ordinarie styrsystemet och därmed ligga till grund för verksamheten på såväl kommunövergripande som förvaltnings- och verksamhetsnivå.

Vi ska bedöma hur arbetet för att uppnå ett jämställt Botkyrka går utifrån fördelningen av resurser mellan könen samt hur god kvalitet och goda resultat som uppnås inom kommunens olika verksamheter för brukare, medborgare och medarbetare av båda könen.

Insatsområden av strategisk betydelse

För att uppnå en hållbar samhällsutveckling krävs ett långsiktigt och systematiskt förändringsarbete, där målen och styrningen är tydliga, samtidigt som förtroendevalda, chefer och medarbetare har tillräcklig kunskap och tillgång till verksamhetsanpassade metoder, arbetssätt och stöd för att i sitt dagliga arbete axla sin del av ansvaret för genomförandet. Fyra strategiska framgångsfaktorer behöver särskilt beaktas: mål och styrning, utbildning och kunskap, metoder och arbetssätt, samt stöd och samordning.

På kommunövergripande nivå ansvarar kommunledningsförvaltningen för att ett arbete omfattande dessa fyra framgångsfaktorer byggs upp och kontinuerligt utvecklas. Förvaltningarna har motsvarande ansvar för förvaltningsspecifik styrning, utbildning, metodutveckling, stöd och samordning.

För att åstadkomma detta, har nedanstående insatsområden identifierats som särskilt viktiga.

1. Mål och styrning

Kommunens styrsystem är kärnan i styrningen för ett hållbart, och därmed jämställt, Botkyrka. Genom kommunens flerårsplan med dess ordinarie ledningsrutiner ska jämställdhet genomsyra kommunens kärnverksamheter.

För att uppnå det ska samtliga förvaltningar:

- bidra till att beköna styrsystemet.
- förtydliga ordinarie styrdokument kopplade till kommunens styrsystem.
- ta fram mätbara mål och åtaganden för jämställdhet med utgångspunkt från denna strategi.

En förutsättning för jämställdhetsintegrering är att vi bekönar styrsystemet, både kommunövergripande och inom respektive förvaltning. Det innebär bland annat att vi ska förbättra uppföljningen så att vi så långt möjligt kan följa måluppfyllelse, resultat, kvalitet och resursfördelning uppdelat på kön.

Som en del av arbetet med att beköna styrsystemet ska vi förtydliga styrdokument kopplade till dess olika delar, så att jämställdhetsperspektivet fångas upp i verksamhetsanalyser, mål, åtaganden och uppföljningsinstrument, där det är relevant.

Förvaltningarna ska också med utgångspunkt från den här strategin identifiera om och på vilket sätt deras verksamheter kan bidra till ökad jämställdhet. Där det är aktuellt ska de sedan formulera mätbara mål och åtaganden för att öka jämställdheten.

2. Utbildning och kunskap

Vi behöver ta reda på mer om hur villkoren ser ut för flickor och pojkar, kvinnor och män inom olika sociala och etniska grupper i kommunen. Syftet är att få veta hur kommunen lever upp till sina mål och åtaganden för dem som medborgare, brukare och medarbetare, samt hur det påverkar deras möjligheter att forma samhället och sina egna liv.

Avgörande för arbetet är också att förtroendevalda, chefer och medarbetare har tillräckliga kunskaper om vad jämställdhet innebär, om kommunens mål för jämställdhet och viktiga jämställdhetsfrågor inom det egna området. Därför krävs kompetensuppbyggnad.

För att uppnå detta ska alla förvaltningar:

- kontinuerligt belysa båda könen villkor inom ramarna för förvaltningens ansvarsområden.

Det ska förvaltningarna göra dels genom att vidareutveckla styrsystemet, dels genom att jämställdhetsanalyser genomförs inom relevanta verksamheter och ingår i nämndernas underlag för beslut. Grundläggande är att all statistik som relaterar till individer presenteras och analyseras med kön som övergripande och genomgående indelningsgrund.

- se till att chefer och medarbetare har tillräcklig kunskap för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i sitt ordinarie arbete.

Följande ansvarar för kompetensuppbyggnaden:

- Kommunledningsförvaltningen ansvarar för att med hjälp av serviceförvaltningen erbjuda kommungemensam jämställdhetsutbildning t.ex. i form av grundläggande jämställdhetskunskap, metoder för jämställdhetsanalys och könsuppdelad statistik, samt utbildning av personer som kan stödja arbetet med jämställdhet i kommunorganisationen.
- Processägarna ansvarar för att integrera jämställdhetsperspektivet i befintlig utbildning där det är relevant, t ex ledarskapsutbildning.
- Förvaltningarna ansvarar för att erbjuda medarbetarna förvaltnings- och verksamhetsspecifik utbildning till stöd för arbetet med jämställdhetsintegrering.

3. Metoder och arbetssätt

För att chefer och medarbetare ska kunna beakta jämställdhet i sina ordinarie arbetsuppgifter på ett effektivt sätt måste de utöver kunskap ha tillgång till verksamhetsanpassade verktyg, metoder och arbetssätt. För detta har kommunledningsförvaltningen och förvaltningarna ett delat ansvar.

För att uppnå detta ska alla förvaltningar se till att verktyg och arbetssätt, som används av olika målgrupper och i olika processer, kontinuerligt utvecklas så att jämställdhetsperspektivet beaktas i dessa.

Kommunledningsförvaltningen ansvarar för utvecklingen och spridningen av kommungemensamma verktyg och metoder, både när det gäller personalarbetet och verksamheten riktad till medborgare och brukare.

Samtidigt måste det viktigaste arbetet för att utveckla verksamhetsanpassade metoder och arbetssätt ske inom respektive förvaltning med dess olika verksamheter. Det handlar i första hand om att vidareutveckla befintliga metoder och arbetssätt – om att förbättra de redskap som redan används med hjälp av ett jämställdhetsperspektiv.

4. Stöd och samordning

För att arbetet med jämställdhetsintegrering ska bli effektivt krävs att insatser koordineras inom kommunen, både kommunövergripande och inom förvaltningarnas verksamhetsområden. För detta krävs en samordnings- och stödfunktion, där huvuduppgiften är att leda den strategiska utvecklingen av arbetet. Att samordna utbildning och metodutveckling är också en viktig uppgift, liksom att ge chefer och medarbetare konsultativt stöd och inspiration.

Organisationen för stöd och samordning består av två delar: en för jämställdhetsintegrering av verksamheten riktad till medborgare och brukare, och en för arbetet med att uppnå jämställda arbetsvillkor för medarbetarna. Båda omfattar samtliga nivåer i kommunen: kommunövergripande, samt på förvaltnings-, verksamhets- och enhetsnivå.

Kommunledningsförvaltningen ansvarar för samordning och stöd på kommunövergripande nivå.

För att uppnå en fungerande samordning och stöd på övriga nivåer ska alla förvaltningar se till att det dels inom personalarbetet, dels i verksamheten:

- finns en fungerande organisation för stöd och samordning av arbetet med jämställdhetsintegrering.
- finns stöd för chefer och medarbetare i arbetet med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i deras ordinarie uppgifter och ansvarsområden.

Ansvar och organisation

För att säkra långsiktigheten och kvaliteten i kommunens arbete med jämställdhetsintegrering behövs en tydlig ansvarsfördelning.

Varje nämnd ansvarar för att dess verksamheter lever upp till inriktningen i den här strategin och varje förvaltningschef har huvudansvaret för att jämställdhetsperspektivet får genomslag i personalarbetet liksom i verksamheten riktad till medborgare och brukare. Kommundirektören har ytterst det förvaltningsmässiga ansvaret för att jämställdhetsintegrering genomförs i enlighet med denna strategi.

Den politiska styrningen

Kommunfullmäktige har gett kommunstyrelsen det yttersta ansvaret för att målen för jämställdhetsintegrering uppnås. Demokrati- och integrationsberedningen bereder underlag för beslut för verksamheten riktad till medborgare och brukare. Personalutskottet har motsvarande roll när det gäller personalarbetet.

Jämställdhetsintegrering av personalarbetet

Personalfunktionen på kommunledningsförvaltningen har huvudansvaret för att personalarbetet jämställdhetsintegreras i enlighet med gällande lagstiftning och kommunens ambitioner. Förvaltningscheferna ansvarar för genomförandet.

De fackliga organisationerna har en viktig uppgift i arbetet för jämställdhet bland medarbetarna. Genom att de deltar i utarbetandet av förvaltningarnas planer för aktiva åtgärder säkras vi deras medverkan och inflytande i processen.

Jämställdhetsintegrering av verksamheten

Kommunledningsförvaltningen har huvudansvaret för att kommunövergripande leda, samordna och stödja arbetet med jämställdhetsintegrering, liksom för att utveckla arbetsformer. Förvaltningscheferna på varje förvaltning ansvarar för genomförandet.

Uppföljning

Förvaltningarna ska följa upp resultatet av arbetet för ett jämställt Botkyrka som en del av den ordinarie mål- och resultatuppföljningen. Utvecklingen av mål- och resultatuppfyllelse utifrån kön i förvaltningarnas olika verksamheter är ett mått på hur arbetet fortskrider.

Dessutom följer vi upp arbetet kommunövergripande genom flerårsplanprocessen som grund för en rapportering till kommunstyrelsen. Uppföljningen fokuserar dels på processen med att genomföra jämställdhetsintegrering, dels på verksamhetsresultat som speglar utvecklingen inom nyckelområden för jämställdhet, ur ett medborgar-, brukar- respektive medarbetarperspektiv.