



# Handlingsplan för jämställdhetsintegrering Älvsbyns Kommun

2016-2020

Dokumenttyp Plan	Dokumentnamn Handlingsplan för jäm- ställdhetsintegrering	Fastställd/upprättad 2016-10-17 KF § 70	Beslutsinstans KF	Giltighetstid T o m 2017-12-31
Dokumentansvarig Chef KLK	Version 1	Senast reviderad --	Dokumentinformation Dnr 311/16-003	Detta dokument gäller för Politik, anställda

## Förord

Älvsbyns kommun ska verka för att uppnå det nationella jämställdhetsmålet. Som strategi i alla verksamheter införs jämställdhetsintegration, vilket innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska finnas med i ordinarie arbete. Det inkluderar ett jämställdhetsperspektiv i beslutsprocessen, i planering, vid resursfördelning, i genomförande av all verksamhet samt vid uppföljning.

Älvsbyns kommun tar genom denna handlingsplan för jämställdhetsintegrering sikte på att;

- genom god kommunal service arbeta för att alla kvinnor och män, flickor och pojkar i kommunen på lika villkor och på ett likvärdigt sätt får tillgång till en god miljö, bra service, ett gott bemötande samt ges möjlighet till inflytande i vardagen.
- tillgodose kvinnors och mäns, flickors och pojkars intressen och behov, på lika villkor och på ett likvärdigt sätt.

Med detta möjliggör vi utveckling i samhället på ett ansvarsfullt och hållbart sätt vad avser miljö, boende, arbete, kunskap, folkhälsa och demokrati.

---

Helena Öhlund  
Kommunalråd

## Bakgrund

**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 fyra delmål:

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

*Målen antogs av riksdagen den 16 maj 2006*

### **Jämställdhetsintegrering innebär att:**

Jämställdhet har genomslag i alla relevanta politik- och verksamhetsområden och i alla led av beslutsfattande där det är relevant, samt planering och utförande av verksamheter inom dessa områden.

För att bygga upp ett långsiktigt arbete med jämställdhetsintegrering krävs ett systematiskt utvecklingsarbete. Det är detta - själva utvecklingsarbetet, som *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering* tar fasta på. Handlingsplanen utgår från följande perspektiv:

- Mål och styrning
- Utbildning och kunskap
- Metoder och arbetssätt
- Stöd och samordning

### **Mål och styrning**

**För att lyckas i arbetet med jämställdhetsintegrering är det viktigt att det finns tydliga direktiv från ledningen till hela organisationen samt att arbetet med jämställdhetsintegrering följs upp, utvärderas och utvecklas kontinuerligt. Det är också viktigt att avsätta resurser som står i relation till det arbete som ska utföras.**

**Kommunfullmäktige** har det övergripande ansvaret för Älvsbyns kommuns jämställdhetsstrategi och dess integrering i kommunens övergripande planer och styrdokument.

**Kommunstyrelsen** beslutar och följer upp handlingsplanen.

### **Delmål**

- Att skapa förståelse av uppdraget om jämställdhetsintegrering i hela organisationen.
- Att alla verksamheter, på alla nivåer, i Älvsbyns kommun arbetar med jämställdhetsintegrering.
- Att arbetet med jämställdhetsintegrering följs upp, utvärderas och utvecklas kontinuerligt.

### **Målindikatorer/aktiviteter**

- Andel medarbetare i förhållande till totala antalet som har kunskap om jämställdhetsintegrering.
- Andel verksamheter i Strategiska planen som har ett jämställdhetsperspektiv.

## Utbildning och kunskap

**Kunskap är en grundläggande förutsättning för arbetet med jämställdhetsintegrering. Det är viktigt att Älvsbyns kommuns chefer och medarbetare har goda kunskaper om jämställdhet, de jämställdhetspolitiska målen samt metoder för att göra analyser kring detta.**

### Delmål

- Älvsbyns kommun utbildar chefer, medarbetare och politiker i jämställdhet och metoder, för analyser av detta.

### Indikatorer/aktiviteter

- Andel politiker, chefer och medarbetare som genomgått utbildning i;
  - jämställdhet och de jämställdhetspolitiska målen
  - utbildning i metoder för jämställdhets- och könskonsekvensanalyser
- Jämställdhetsperspektivet fin med i Älvsbyns kommuns chefsintroduktionsprogram och övriga styrdokument.

## Metoder och arbetssätt

**För att arbeta framgångsrikt med strategin jämställdhetsintegrering är det viktigt att det finns bra arbetsmodeller och metoder för att möjliggöra för organisationen att genomföra jämställdhetsanalyser och könskonsekvensanalyser. 3**

### Delmål

I arbetet med nya beslutsunderlag genomförs jämställdhetsanalyser och könskonsekvensanalyser, resultaten används i arbetet med de frågeställningar som ska belysas. Analyserna görs inte i efterhand eller redovisas separat.

Detta för att:

- synliggöra kvinnors och mäns, flickors och pojkars villkor och förutsättningar.
- bedöma effekterna av beslut för olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar.
- bedöma hur insatsen, ärendet, beslutet eller utbildningen bidrar till att uppfylla de jämställdhetspolitiska målen.

När statistik som handlar om människor används i analysarbetet är statistiken uppdelad på kön och när olika perspektiv som t.ex. integration, handikapp och ålder redovisas är statistiken också uppdelad på kön (invandrade kvinnor/invandrade män, kvinnor med funktionshinder/ män med funktionshinder, flickor/pojkar osv.).

### Indikatorer/aktiviteter

- Andel tabeller/diagram i årsredovisningen som utgår från könsuppdelad statistik.
- Antal genomförda jämställdhetsanalyser och könskonsekvensanalyser.

## Stöd och samordning

I arbetet med jämställdhetsintegrering krävs en stöd- och samordningsfunktion så att arbetet kan koordineras inom organisationen. Samordningsfunktionen omfattar stöd för chefer och medarbetare samt utveckling av kommunens fortsatta arbete med jämställdhetsintegrering.

### Delmål

Älvsbyns kommuns ledningsgrupp samordnar genom Personalchefen arbetet med jämställdhetsintegrering.

Älvsbyns kommuns ledningsgrupp bidrar till den strategiska utvecklingen av kommunens arbete med jämställdhetsintegrering

Processledarnas roll är att samordna arbetet och lämna stöd till enhetscheferna

### Indikatorer/aktiviteter

- Antal samarbetsprojekt/motsvarande gällande jämställdhetsintegrering
- Processledarnas roll och uppgift är tydliggjort och känt i organisationen

## Ledningens ansvar

I Älvsbyns kommun är ansvaret för arbetet med jämställdhetsintegrering fördelat enligt följande:

Den politiska ledningen ansvarar för att föra arbetet framåt genom att i planeringsprocessen formulera nya mål med jämställdhetsperspektiv samt att efterfråga jämställdhets- och könskonsekvensanalyser i verksamheternas uppföljning.

Kommunchefen samt respektive enhetschef har det yttersta ansvaret för genomförandet av innehållet i handlingsplanen. Skol- och socialchef genomför implementering i sina verksamheter

Älvsbyns kommuns ledningsgrupp ansvarar för:

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

### Indikatorer/aktiviteter

- Ett konkret och konsekvent jämställdhetsperspektiv finns integrerat i processen med Strategisk plan
  - En medlem i Älvsbyns kommuns ledningsgrupp är ansvarig för att strategiskt driva arbetet med jämställdhetsintegrering samt att *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering* årligen revideras.
  - Jämställdhetsperspektivet finns belyst i kommunens styrdokument
  - Särskilda resurser finns för arbetet med jämställdhetsintegrering.
-

