

Kommunledningsförvaltningen

Program för jämställdhet 2024-2027

Dokumenttyp PROGRAM	Diarienummer KS 2023/521	Datum för beslut 2023-12-11	Version 1
Beslutsinstans Kommunfullmäktige	Dokumentansvarig Ledningsstaben	Ansvarig för uppföljning Biträdande förvaltningschef	Reviderad
Dokumentet gäller 2024-2027		Granskad av	Aktualiserad
Dokumentet gäller för Kommunhuskoncernen			

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Bakgrund	4
3	Global nivå – jämställdhet är en del av hållbarhetsarbetet	5
4	Europeisk nivå – CEMR-deklarationen	6
5	Nationell nivå – Jämställdhetspolitiska mål	7
6	Lokal nivå – Jämställdhet i kommunens övergripande mål	8
7	Hur vi arbetar i Kramfors kommun	9
7.1	Kramfors kommuns arbete med jämställdhetsintegrering	9
7.2	Kramfors kommuns arbete med jämställdhet ur ett arbetsgivarperspektiv..	10
8	Uppföljning av programmet	12

1 Inledning

Programmet är antaget av kommunfullmäktige den 11 december 2023 och är ett ägardirektiv för bolagen.

Programmet beskriver hur Kramfors kommun lever upp till den ”Europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män¹ på lokal och regional nivå”, även kallad CEMR-deklARATIONEN. Kramfors kommun undertecknade CEMR-deklARATIONEN den 8 mars 2020.

När programmet anger Kramfors kommun eller kommunen avses både kommunens nämnder, förvaltningar och majoritetsägda bolag.

¹ I den här skriften ligger fokus på jämställdhet mellan olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar, eftersom Sverige i dagsläget endast har två juridiska kön.

2 Bakgrund

I och med undertecknandet av CEMR-deklarationen har kommunen förbundit sig till att integrera ett jämställdhetsperspektiv systematiskt i alla verksamheter.

Jämställdhetsintegrering är en strategi för att åstadkomma ett jämställt och långsiktigt hållbart samhälle. Det innebär att jämställdhetsperspektivet införlivas i kommunens alla verksamhetsområden och inkluderas i kommunens styr- och ledningsprocess. Från beslutsfattande till planering, utförande och uppföljning av kommunens verksamheter. Eftersom jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas måste jämställdhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet.

Åren 2020-2022 deltog Kramfors kommun i Sveriges kommuner och regioners, SKR, Modellkoncept för jämställdhet. Modellkonceptet är ett stöd från SKR med syftet att främja arbetet med jämställdhetsintegrering i kommuner och regioner. Fokus ligger på att utveckla ledning och styrning, men det handlar också om att göra systematiska förbättringar i verksamheter. Genom att utbyta erfarenheter och lära av varandra, utvecklar deltagarna sin styrning och ledning med målet att åstadkomma en jämställd välfärd.

2023-2025 är Kramfors kommun mentor till nya deltagande kommuner i Modellkonceptet.

Det här programmet beskriver hur Kramfors kommun arbetar utifrån CEMR-deklarationen samt för att uppnå det jämställdhetspolitiska nationella målet och dess sex delmål.

3 Global nivå – jämställdhet är en del av hållbarhetsarbetet

Kramfors kommun ställer sig bakom FN:s globala mål och de ska vara en integrerad del i kommunens styrning och ledning. Det här programmet är en del av kommunens hållbarhetsarbete.

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en förutsättning för en hållbar och fredlig utveckling. Jämställdhet handlar om en rättvis fördelning av makt, inflytande och resurser. Först när kvinnor och män har samma makt och inflytande kan ett mer rättvist och demokratiskt samhälle uppnås.

Jämställdhet är ett av de 17 globala målen i FN:s Agenda 2030 för en hållbar utveckling. Mål 5 är att uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt. I texterna om Mål 5 beskrivs jämställdhet som en horisontell princip som löper igenom alla de andra målen.

MÅL 5: JÄMSTÄLLDHET

Uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt

- Stoppa alla former av diskriminering mot kvinnor och flickor överallt.
- Eliminera alla former av våld mot kvinnor och flickor inom den offentliga och den privata sfären, inklusive människohandel och sexuellt våld och andra typer av exploatering.
- Skadliga sedvänjor, såsom barn- och tvångsäktenskap samt kvinnlig könsstympning ska upphöra.
- Erkänna och uppvärdera obetalt hem- och hushållsarbete genom att tillhandahålla offentliga tjänster, infrastruktur och sociala skyddsnet, samt främja delat ansvar inom hushållet och familjen.
- Garantera kvinnors fullständiga och effektiva medverkan i, samt lika möjligheter för ledarskap på alla nivåer i, beslutsfattande inom det politiska, ekonomiska och offentliga livet.
- Garantera universell tillgång till sexuell och reproduktiv hälsa och reproduktiva rättigheter.
- Genomföra reformer för att ge kvinnor lika rätt till ekonomiska resurser, samt tillgång till ägande och kontroll över mark och andra former av egendom samt tillgång till finansiella tjänster, arv och naturresurser.
- Öka användningen av gynnsam teknik, i synnerhet informations- och kommunikationsteknik, för att främja kvinnors egenmakt.
- Anta och stärka välgrundad politik och genomförbar lagstiftning för att främja jämställdhet och öka alla kvinnors och flickors egenmakt på alla nivåer.

4 Europeisk nivå – CEMR-deklarationen

CEMR-deklarationen fokuserar på kvinnor och män, flickor och pojkar som kommunen möter i sina olika verksamheter. Deklarationen är ett verktyg för att integrera jämställdhetsperspektivet i det politiska arbetet, arbetsgivarfrågor och servicen till invånarna. Det är i vardagen jämställdhet skapas eller ojämställdhet vidmakthålls.

Genom att underteckna CEMR-deklarationen har Kramfors kommun förbundit sig att handla enligt följande principer:

- Jämställdhet är en grundläggande rättighet.
- För att jämställdhet ska garanteras måste flerfaldig diskriminering och andra missgynnanden bekämpas. I jämställdhetsarbetet ska intersektionalitet perspektiv beaktas.
- Ett representativt deltagande av kvinnor och män i beslutsprocessen är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle. För att rätten till jämställdhet ska förverkligas krävs att kommunen vidtar alla lämpliga åtgärder och använder sig av alla lämpliga strategier för att främja en representativ fördelning mellan kvinnor och män på alla nivåer i beslutsprocessen.
- Att avskaffa stereotypa uppfattningar om kön är avgörande för att uppnå jämställdhet. Kommunen måste stödja avskaffandet av de stereotypa föreställningar och hinder som utgör grunden för kvinnors ojämställda ställning och villkor och som ger upphov till den ojämställda värderingen av kvinnors och mäns roller på det politiska, ekonomiska, sociala och kulturella området.
- Jämställdhetsintegrering av alla verksamheter är nödvändiga för att främja jämställdhet.
- Att handlingsplaner och program har tillräcklig finansiering är nödvändigt för att jämställdhetsarbetet ska nå framgång.

5 Nationell nivå – Jämställdhetspolitiska mål

Kramfors kommun har precis som Sveriges riksdag och regering jämställdhetsintegrering som strategi för att uppnå det nationella jämställdhetsmålet med tillhörande delmål. I Kramfors kommun kan de nationella jämställdhetsmålen med fördel användas då jämställdhetsanalyser genomförs.

Det övergripande målet för den nationella jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Utifrån det övergripande målet arbetar regeringen efter sex delmål.

Delmål 1: En jämn fördelning av makt och inflytande.

Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.

Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet.

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Delmål 3: Jämställd utbildning.

Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

Delmål 4: Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.

Delmål 5: Jämställd hälsa.

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

Delmål 6: Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

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

6 Lokal nivå – Jämställdhet i kommunens övergripande mål

”I Kramfors kommun har kvinnor och män samma rättigheter , skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet.”

Så lyder det kommunövergripande målet för det politiskt prioriterade området jämställdhet.

Utifrån kommunens medverkan i Modellkonceptet för jämställdhet har följande målbild utformats:

”Kramfors kommuns varumärke ska vara naturligt kopplat till höga ambitioner och framgångsrika resultat när det gäller arbetet med ett rättvist och jämställt samhälle.”

Målbilden innebär att de tjänster, den service, det bemötande och den myndighetsutövning som kommunen handhar och som kommunens invånare har rätt till ska vara likvärdig oavsett kön. Kommunens jämställdhetsarbete ska vara personoberoende och ske naturligt i vardagen så jämställdhet kan råda mellan olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar.

7 Hur vi arbetar i Kramfors kommun

7.1 Kramfors kommuns arbete med jämställdhetsintegrering

I Kramfors kommun arbetar vi med jämställdhetsintegrering för att säkerställa att våra tjänster och arbetsplatser är jämställda och icke-diskriminerande.

Jämställdhetsintegrering är en strategi för att åstadkomma ett jämställt och långsiktigt hållbart samhälle, och har varit den svenska regeringens huvudstrategi för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen sedan 1994. Strategin används även internationellt, bland annat av FN och inom EU.

Eftersom jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas, måste jämställdhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet. Strategin har vuxit fram för att motverka tendensen att jämställdhetsfrågorna hamnar i skymundan.

Könsuppdelad statistik

I Kramfors kommun sker redovisning av statistik och verksamhetsdata uppdelat på kön. Syftet är att synliggöra eventuella ojämställdheter. Genom könsuppdelad statistik tydliggörs skillnader och likheter mellan könen som i förlängningen skapar högre kvalitet på beslutsunderlagen. Den könsuppdelade statistiken analyseras utifrån ett genusperspektiv för att säkerställa att resurserna används på ett sätt som bidrar till jämställdhet, att se om, hur och varför utfallet av en insats eller aktivitet når kvinnor och män, flickor och pojkar på olika sätt. Den medarbetare som tar fram statistik ansvarar för att detta sker könsuppdelat då det är tillämpligt och relevant.

Jämställdhetsperspektivet i ärendeberedningsprocessen

I Kramfors kommun är jämställdhetsperspektivet integrerat i ärendeberedningsprocessen. Den medarbetare som tar fram ett beslutsunderlag ansvarar för att jämställdhetsperspektivet integreras. Baserat på vad jämställdhetsanalysen visar föreslås åtgärder.

Kunskapshöjande insatser

I Kramfors kommun erbjuds politiker, chefer och medarbetare kontinuerligt kunskapshöjande insatser för att öka kunskap och medvetenhet om hur jämställdhet och intersektionalitet påverkar kvaliteten i kommunens olika beslut och verksamheter. Varje verksamhet och bolag ansvarar för de kunskapshöjande insatserna som kan se olika ut.

Verktyg och metoder

Kommunstyrelsen har i sin samordnande roll ett utökat ansvar att bistå organisationen med verktyg och metoder med syfte att underlätta genomförandet av könsuppdelad statistik, jämställdhetsperspektivet i ärendeberedningsprocessen samt kunskapshöjande insatser.

7.2 Kramfors kommuns arbete med jämställdhet ur ett arbetsgivarperspektiv

Jämställdhet i arbetslivet är en av de avgörande faktorerna för att klara av framtidens kompetensförsörjning inom välfärden.

Rätt till heltid för alla, heltid som norm

Kramfors kommun arbetar utifrån Kommunfullmäktiges beslut om ”Rätt till heltid för alla, heltid som norm”. Heltid som norm kan i förlängningen minska behovet av visstidsanställningar och leda till ökad jämställdhet. Heltidsarbete ökar det ekonomiska oberoendet och gör att fler klarar av sin egen försörjning. När fler arbetar heltid uppstår dessutom positiva effekter för yrkenas attraktivitet och framtida kompetensförsörjning.

Personalpolitiskt program

Kommunen som arbetsgivare arbetar utifrån Kommunfullmäktiges beslut om ”Personalpolitiskt program”. Kramfors kommuns grundsyn är alla människors lika värde och rätt att uttrycka sin åsikt. Alla arbetsplatser ska präglas av jämställdhet, mångfald, tillgänglighet och likabehandling. Kommunens verksamheter ska ta ett socialt ansvar genom att aktivt arbeta för ökad jämställdhet och mångfald, mot diskriminering och ojämlikhet,

Främja ett jämställt uttag av föräldraledighet

Genom att dela lika på ansvaret för det obetalda hem- och omsorgsarbetet kan både kvinnor och män vara närvarande på arbetsmarknaden i lika hög utsträckning. Ett jämställt uttag av föräldraledighet är avgörande för ett jämställt arbetsliv. Kramfors kommun som arbetsgivare ska verka för att vara en föräldravänlig arbetsplats där föräldraledighet ses som något positivt där medarbetarna utvecklar kompetenser som är värdefulla även för arbetslivet. Kommunen uppmuntrar manliga medarbetare att ta ut föräldraledighet. Medarbetarsamtal ska hållas under föräldraledigheten så att ingen riskerar att halka efter i kompetens eller lön.

Systematiskt arbete med friskfaktorer

De strukturella skillnaderna på arbetsmarknaden mellan män och kvinnor påverkar både individer och samhälle, verksamheter och arbetsgivare samt ställer särskilda krav på ett prioriterat arbetsmiljöarbete. För att skapa friska, hållbara och attraktiva arbetsplatser krävs att Kramfors kommun arbetar systematiskt med friskfaktorer. När det finns organisatoriska förutsättningar för att friskfaktorer fungerar väl i vardagen mår medarbetarna bra, utvecklas och orkar prestera.

Kvinnors sjukfrånvaro ska minska

Kvinnors sjukfrånvaro är nära dubbelt så hög som mäns på arbetsmarknaden i stort. Kvinnor upplever också att både deras hälsa och deras arbetsmiljö är sämre än vad män gör – men kvinnor har samtidigt bättre levnadsvanor och lever längre, vilket är en paradox. För att skapa förutsättningar för en låg och stabil sjukfrånvaro bör insatser primärt riktas mot att minska kvinnors

sjukfrånvaro. Det förutsätter ett brett jämställdhetsarbete inom en rad områden; på individ, arbetsplats och samhällsnivå.

Det ska vara lika lön för lika arbete, osakliga löneskillnader ska motverkas och lönespridningen i kvinnodominerande yrken ska öka

I det strategiska arbetet med kommunens kompetensförsörjning är det en förutsättning att den årliga lönekartläggningen analyseras om kvinnodominerande grupper tjänar mindre än likvärdiga icke kvinnodominerande grupper och om detta beror på kön. Kramfors kommuns lönekartläggning ska vara uppdaterad samt relevant och jämställdhetsarbetet ska följa diskrimineringslagens krav. En ökad lönespridning ger kommunens medarbetare större möjlighet att påverka sin lön och kommunen som arbetsgivare ges bättre förutsättningar att använda lönen som ett verktyg.

Chefer, oavsett kön, ska ha lika goda arbetsvillkor

För att skapa attraktiva arbetsplatser och chefsuppdrag för både män och kvinnor krävs kunskap och medvetenhet om de villkor och förutsättningar som stärker möjligheten att lyckas och må bra. Beslut som berör dessa områden, såsom organisering, bemanning och styrning, måste bygga på denna kunskap. De flesta som generellt arbetar inom kommuner är kvinnor. Kvinnor är numera också i majoritet sett på samtliga chefsnivåer.

Trakasserier, kränkande särbehandling eller könsrelaterat våld i arbetslivet ska inte förekomma

Inga medarbetare inom Kramfors kommun ska bli utsatta för trakasserier, kränkande särbehandling eller könsrelaterat våld. Kommunen ska arbeta förebyggande genom det systematiska arbetsmiljöarbetet med utgångspunkt i diskrimineringslagen.

Motverka föreställningar om kön och utmana normer

Genom att motverka föreställningar om kön och utmana normer om hur kvinnor och män förväntas vara kan medarbetarens kompetens användas rätt och utvecklas utifrån verksamhetens behov. På arbetsplatser där män eller kvinnor är i minoritet ökar risken att reduceras till förebilder eller föreställningar. Förutsättningarna att utveckla sin yrkesidentitet kan begränsas och påverka viljan att börja i eller fortsätta jobba inom yrket. På arbetsplatser med en jämnare könsfördelning ökar möjligheten att bli bemött utifrån kompetens av såväl kollegor som brukare, patienter, elever och barn. Detta gynnar samtidigt verksamhetens kvalitet och utveckling. Som arbetsgivare är det därför viktigt att Kramfors kommun arbetar medvetet mot begränsande normer och föreställningar om kön.

8 Uppföljning av programmet

Genom arbetet med jämställdhetsintegrering blir jämställdhetsperspektivet synligt i organisationens ordinarie uppföljning. Mål och tillhörande indikatorer i Mål- och resursplan följs kontinuerligt upp i delårsuppföljningar och årsredovisning. I samband med varje ny mandatperiod bör programmet revideras och följas upp som helhet.

Ordlista

Kön är oftast förknippat med det juridiska könet. I Sverige har vi två juridiska kön, kvinna och man. I andra länder finns det fler juridiska kön, till exempel i Tyskland, Australien och Sydafrika. En person tilldelas sitt juridiska kön vid födseln och därefter blir det en del av personens personnummer.

Genus betyder socialt kön och handlar om vad som anses vara kvinnligt och manligt i ett samhälle. Det handlar om normer och förväntningar om hur en kvinna eller man förväntas vara utifrån sitt kön. Personer som bryter mot normen kan uppleva osynliggörande, trakasserier och diskriminering. Det kan i sin tur leda till försämrad hälsa och ojämlika livsvillkor.

Könsidentitet är det kön en person känner sig som. Det behöver inte hänga ihop med det juridiska könet eller hur personens kropp ser ut. De personer som varken identifierar sig som kvinna eller man och befinner sig bortom tvåkönsnormen benämns oftast som icke-binära personer. Arbetet med jämställdhet behöver inkludera personer med annan könsidentitet. Det kan till exempel göras genom att ett tredje svarsalternativ används i enkäter.

Intersektionalitet innebär att kön inte kan betraktas separat utan behöver analyseras tillsammans med andra maktordningar. Varken kvinnor eller män utgör några enhetliga grupper. En persons möjligheter i livet påverkas också av vilken socioekonomisk grupp man tillhör, var i landet man bor, liksom av etnicitet, ålder, sexualitet, funktionsförmåga och annat som faller inom ramen för diskrimineringsgrunderna. I arbetet med jämställdhet är det därför viktigt att reflektera över hur alla dessa kategorier samverkar med varandra.

Medvetenhet om **flerfaldig diskriminering** krävs för att kunna uppnå jämställdhet. Diskriminering sker på många grunder och kvinnor eller män kan utsättas för diskriminering utifrån flera av dessa grunder samtidigt. Förutom kön, har varje individ en ålder, en sexuell läggning och en etnicitet till exempel. I jämställdhetsarbetet behöver vi ha fokus på kön – men inte bara kön

Vision 2031

Tillsammans har vi mod att skapa livskraft, i hela vår kommun

Tillsammans bygger vi framtiden i Kramfors kommun. En trygg, jämställd, jämlik och trivsamt plats med goda levnadsvillkor för alla. Där engagemang, delaktighet och inflytande driver utvecklingen framåt. Genom nyfikenhet och öppenhet skapar vi tilltro till varandra och ser varandras styrkor. Gemensamt utvecklar vi en hållbar, jämställd och attraktiv livsmiljö.