

Handläggare

TJÄNSTESKRIVELSE

Datum
2018-04-16

Ärendebeteckning
KS 2017/0868

Kommunfullmäktige

Strategi för jämställdhet 2018–2022

Förslag till beslut

Kommunfullmäktige antar förslag till Strategi för jämställdhet 2018–2022.

Kalmar kommuns jämställdhetsprogram som omfattar perioden 2014–2020 ersätts av Strategi för jämställdhet 2018–2022.

Bakgrund

Förslaget som föreslås ersätta kommunens jämställdhetsprogram 2014–2020, anger mål och åtgärder för att säkerställa en jämställd kommunal verksamhet och stärka insatserna för att Kalmar ska bli en jämställd kommun att verka och leva i.

Den föreslagna strategin är anpassad till Sveriges nya jämställdhetspolitik och det av kommunfullmäktige fastslagna målet att den kommunala verksamheten ska vara jämställdhetssäkrad år 2022, vilket innebär att alla verksamheter säkerställer:

- likvärdig service och bemötande,
- likvärdig myndighetsutövning,
- likvärdig resursfördelning och
- jämställd fördelning av makt och inflytande

till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet.

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutade den 23 januari 2018 att skicka förslag till Strategi för jämställdhet 2018–2022 på remiss till Kalmar kommuns samtliga nämnder, bolagsstyrelser, fackliga organisationer samt Landstinget i Kalmar län, Länsstyrelsen i Kalmar län och Regionförbundet i Kalmar län.

Sju nämnder och Regionförbundet i Kalmar län och Länsstyrelsen i Kalmar län har valt att inkomma med synpunkter. Samtliga ansluter sig till innehållet i strategin och ställer sig bakom den framarbetade Strategin för jämställdhet



2018–2022. Flera menar att strategin kommer att vara till god hjälp för arbetet med att nå målet om att skapa en jämställd verksamhet.

Synpunkter

Södermöre kommunalstyrelse har framfört några synpunkter som de anser bör tas i beaktning, förtydligas och läggas till i strategin.

1. Under rubriken Ansvar och organisation beskrivs jämställdhetsutvecklarens ansvar. I beskrivningen bör det förtydligas vilka riktlinjer som man avser i detta sammanhang. Meningen återkommer under rubriken Stöd och samordning.
Kommunledningskontorets kommentar:
 - Dessa synpunkter har beaktats och integrerats i nu föreliggande förslag till strategi.
2. Under rubriken Metoder och arbetssätt, står att: ”All statistik som rör individer ska genomgående presenteras, kommenteras och analyseras efter kön, exempelvis i årsredovisningen”. Södermöre kommunalstyrelse har ett par verksamheter med få anställda samt få anställda män. Det kan därför vara utpekande och identitetskränkande att redovisa könsuppdelad statistik. Kommunstyrelsen kommer från fall till fall att bedöma om statistiken kan redovisas könsuppdelad eller inte.
Kommunledningskontorets kommentar:
 - Under denna rubrik finns en hänvisning till - ”Policy för könsuppdelad statistik”.
3. Under samtliga delmål i kapitlet Det jämställda Kalmar, återkommer Rekommendationen - Utveckla ett nätverk för samverkan, erfarenhetsutbyte och kunskapsspridning. Södermöre kommunalstyrelse anser att rekommendationen bör gälla ett övergripande gemensamt nätverk som omfattar samtliga delmål och inte enskilda nätverk för respektive delmål.
Kommunledningskontorets kommentar:
 - Länsstyrelsen kommer tillsammans med regionala och lokala aktörer bilda flera nätverk som utvecklar samverkan, erfarenhetsutbyte, kunskapsspridning och metoder för att skapa ett jämställt Kalmar län. Däri ingår Kalmar kommun. Nätverken ger möjligheter till sektorsövergripande samarbeten och samverkan. Dessutom möjliggörs en bättre helhetsbild över utvecklingen i länet och kommunerna.
4. Under kapitlet Så här ska vi göra, bör även jämställdhetsperspektivet i beslutsprocesser lyftas in.
Kommunledningskontorets kommentar:
 - Dessa synpunkter har beaktats och integrerats i nu föreliggande förslag till strategi.

Synpunkter kring de nationella målen för jämställdhet.

1. Mål 4 - En jämställdfördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Under punkten Rekommendationer vill Södermöre kommunalstyrelse byta ut punkt 2 mot följande text: ”Verka för att samtliga föräldrar och blivande föräldrar skall erbjudas att delta i föräldrastödskurser, exempelvis Cope och Comet”.
Kommunledningskontorets kommentar:

- Denna punkt har inte ändrats i strategin. Föräldrastödskurser som Cope behandlar inte föräldraskap och barns uppväxtvillkor ur ett jämställdhetsperspektiv. Dessa kurser är dock viktiga ur ett annat perspektiv. Cope – programmen handlar om hur föräldrar kan förbättra samspelet inom familjen. Syftet är att uppmuntra och stödja föräldrar att ge barn positiv uppmärksamhet och på ett genomtänkt sätt hantera konflikter.
2. Mål 6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.
Under punkten Rekommendationer vill Södermöre kommunalnämnd infoga ny punkt mellan punkt 1 och 2 enligt följande: ”Verka för att utveckla ett verkningsfullt arbete för att förebygga och bryta kvinnors våld mot män, våld i samkönade relationer och hedersrelaterat våld”.
- Kommunledningskontorets kommentar:
- Denna punkt har inte lagts till i strategin, då den prioriterade frågan i ett effektivt jämställdhetsarbete är mäns våld mot kvinnor. Det finns stora utmaningar vad gäller mäns våld mot kvinnor som inkluderar hedersrelaterat våld och förtryck, sexualiserat våld, prostitution och människohandel för sexuella ändamål, således är inte målet begränsat till våld i nära relationer.

I övrigt har strategin kompletterats med följande:

- Stilistiska förändringar
- Kalmar kommuns jämställdhetspris
- Anslutning till Länsstyrelsens i Kalmar läns regionala strategi, ”Ett jämställt Kalmar län 2017–2027”
- Ordförklaringar

Ann-Sofie Lagercrantz
Strateg social hållbarhet

Katarina Johansson Storm
Jämställdhetssamordnare

Bilagor

Strategi för jämställdhet 2018–2022

Yttrande från Länsstyrelsen i Kalmar län

Yttrande från Regionförbundet i Kalmar län

Protokollsutdrag från:

Barn- och ungdomsnämnden

Kultur- och fritidsnämnden

Omsorgsnämnden

Samhällsbyggnadsnämnden

Serviceförvaltningen

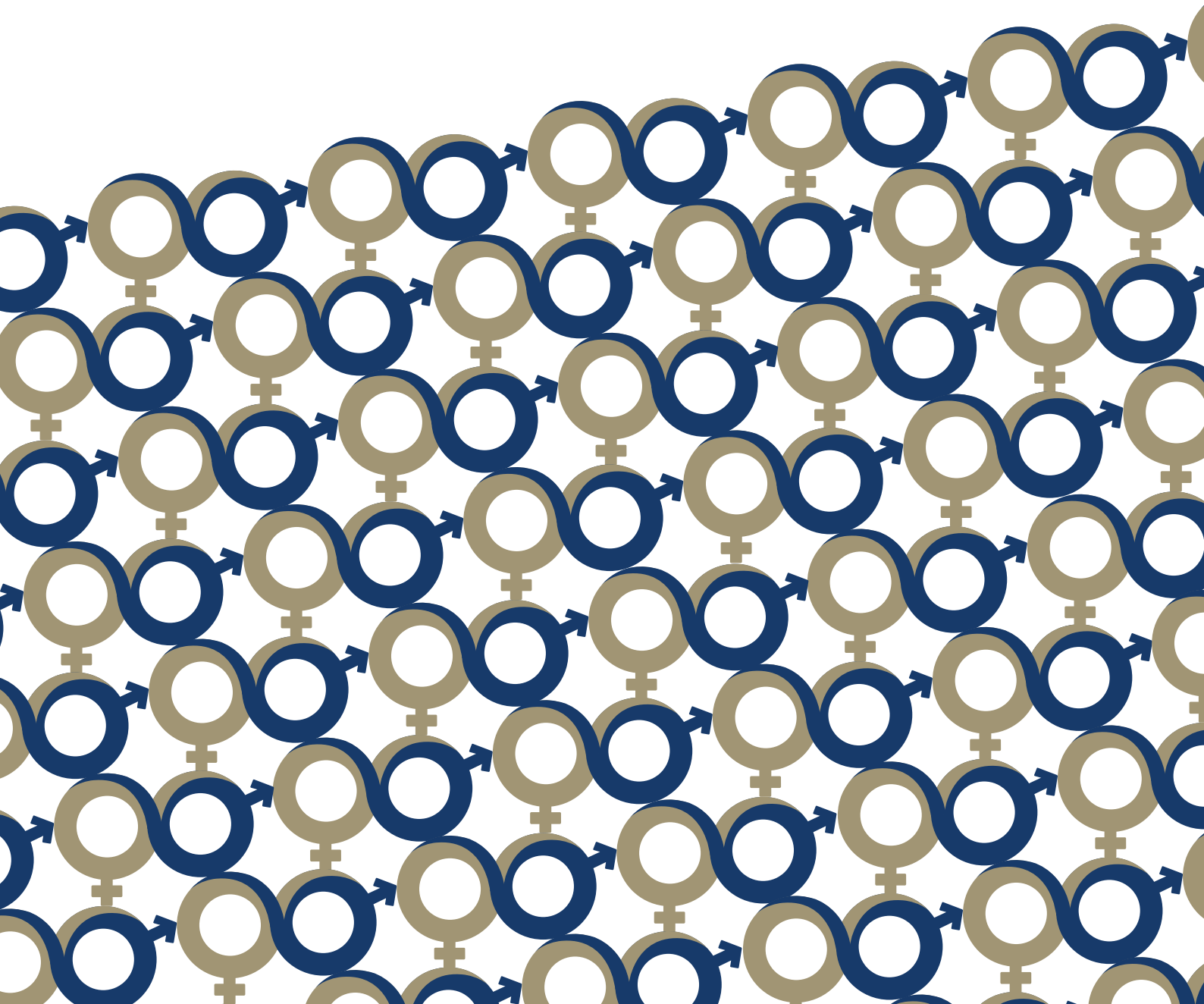
Socialnämnden

Södermöre kommunalnämnd



Strategi för jämställdhet

2018 – 2022



Kalmar kommun ska leverera likvärdig service och fördelning av resurser mellan kvinnor och män, flickor och pojkar.

Att arbeta med jämställdhet ur ett medborgar- och brukarperspektiv handlar om att säkerställa en jämställd samhällsservice. Det innebär att verksamheten kvalitetsäkras för att garantera att den svarar mot båda könen behov och villkor.

Innehåll

Strategi för jämställdhet 2018 – 2022	5
Den jämställda verksamheten	6
Mål	6
Ansvar och organisation	6
Genomförande	8
Det jämställda Kalmar	9
1. En jämn fördelning av makt och inflytande i samhället	9
2. Ekonomisk jämställdhet	9
3. Jämställd utbildning	10
4. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet	10
5. Jämställd hälsa	11
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra	11
Så här ska vi göra för att nå en jämställdhetsäkrad verksamhet	12
1. Planera	12
2. Genomföra	12
3. Analysera och utvärdera	12
4. Utveckla	12
Jämställdhetspris	13
Några kriterier	13
Ett jämställt Kalmar län	13
Ordlista	14



Strategi för jämställdhet 2018 – 2022

2022 ska Kalmar kommuns verksamheter och bolag vara kvalitetssäkrade ur ett jämställdhetsperspektiv. Det innebär att alla verksamheter ska säkerställa likvärdig service och bemötande, likvärdig myndighetsutövning, likvärdig resursfördelning och en jämställd fördelning av makt och inflytande till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet.

Varje förvaltning och bolag vill och arbetar även för att Kalmar ska vara en jämställd kommun. Jämställdhet uppnås när kvinnor och män, flickor och pojkar har lika rättigheter, villkor, möjligheter och makt att själva forma sina liv och bidra till samhällets utveckling.

Utgångspunkterna för Kalmar kommuns jämställdhetsarbete är att jämställdhet är en fråga om rättvisa och demokrati, men att det också är en drivkraft för tillväxt, hållbar utveckling och kvalitet i våra verksamheter. Arbetet handlar om att integrera jämställdhet i verksamheternas externa arbete gentemot Kalmar kommuns invånare.

Syftet med strategin är att skapa hållbarhet i arbetet för en jämställd verksamhet och en jämställd kommun.

Den jämställda verksamheten

Mål

Kommunens verksamhet ska vara jämställdhetssäkrad år 2022.

Målbekrivning

Att jämställdhetssäkra verksamheten innebär att kvalitetssäkra verksamheten så att den svarar mot båda könen villkor och behov samt att säkerställa att hög kvalitet och goda resultat uppnås för kvinnor och män, flickor och pojkar.

Alla verksamheter ska säkerställa att:

- likvärdig service och bemötande,
- likvärdig myndighetsutövning,
- likvärdig resursfördelning och
- jämställd fördelning av makt och inflytande ges till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet.

Utdrag ur Verksamhetsplan med budget 2018 och ekonomisk plan för 2019-2020.

Jämställdhet skapas i varje vardaglig handling och genom beslut där både kvinnor och män deltar. Jämställdhetsintegrering är en strategi för att uppnå uppsatta jämställdhetsmål. Det innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i såväl beslutsfattande, som i planering och utförande av verksamhet.

Genom jämställdhetsintegrering

- synliggörs olika förhållanden och villkor – vem får vad och på vilka villkor,
- analyseras konsekvenser av hur beslut påverkar kvinnor, män, flickor och pojkar,
- utformas rutiner och ledningssystem för att säkerställa jämställda verksamheter och
- införlivas ett jämställdhetsperspektiv i alla beslut och processer.

Hur väl vi lyckas att uppnå målen ska mätas genom könsuppdelad statistik och brukarundersökningar, genom internrevision, analyser med stöd av SKLs uppföljningssystem Makeequality samt Öppna jämförelser jämställdhet.

Ansvar och organisation

Det krävs en tydlig organisation, ansvarsfördelning och ett aktivt ledarskap för att säkra långsiktigheten och kvaliteten i kommunens och bolagens jämställdhetsarbete. Under perioden 2018 – 2022 ska det finnas en organisation för att utveckla jämställda verksamheter på varje förvaltning och bolag.

Kommunstyrelsen har ett kommunövergripande ansvar för jämställdhetsfrågorna. Ansvaret för att konkretisera övergripande mål, aktiviteter och åtgärder samt uppföljningsindikatorer har nämnder och styrelser. Förvaltningarnas och bolagens ledningsgrupper leder arbetet och fattar beslut i samspel med uppdragsgivare och jämställdhetsutvecklare. Medarbetarna är de som genomför förändringar.

Kommunstyrelsen ansvarar för styrning och uppföljning av koncernens jämställdhetsarbete. De ansvarar även för det opinionsbildande arbetet.

Kommundirekören ansvarar för att hålla sig informerad om förankring, utveckling och genomförande av strategin och jämställdhetsarbetet.

Kommunledningskontoret ansvarar för övergripande utvecklings- uppföljnings- och samordningsinsatser. Förvaltningen ska bistå med stöd, rådgivning och information till övriga förvaltningar och kommunala bolag samt för omvärldsbevakning inom jämställdhetsområdet.

Inom förvaltningen finns en jämställdhetsstrateg som är en nyckelperson med expertkunskap som stödjer kommunens verksamheter i det förändrings- och utvecklingsarbete som jämställdhetsarbetet innebär. Jämställdhetsstrategen är sammankallande för kommunens jämställdhetsnätverk med ansvar för att stödja kontaktpersonerna i deras uppdrag som utvecklare.

Nämnder och kommunala bolagsstyrelser ansvarar för beslut, genomförande och uppföljning av insatser för ökad jämställdhet inom sina respektive ansvarsområden.

Politiskt förtroendevalda ska i sin roll som arbetsgivare uppträda som tydliga representanter för kommunens hållning i jämställdhetsfrågor.

Förvaltningschefer och VD i kommunala bolag ansvarar för att jämställdhetsarbetet genomförs enligt Kalmar kommuns strategi för jämställdhet 2018 – 2022 och gällande lagstiftning.

Jämställdhetsutvecklare inom varje förvaltning och bolag är ledningens stöd i planering, genomförande och uppföljning av jämställdhetsarbetet. Jämställdhetsutvecklaren deltar i ett kommunövergripande jämställdhetsnätverk, vars syfte är att skapa förutsättningar för ett erfarenhets- och kunskapsutbyte.

Ledare på alla nivåer har ett operativt ansvar för jämställdhetsarbetet.

Varje medarbetare har ett eget ansvar för sin medverkan i jämställdhetsarbetet.



1.1 Stykekedja för hållbart förbättringsarbete

Jämställdhetsarbetet involverar alla nivåer i en organisation. Alla har sin roll och eget ansvar - medarbetare, chefer och politiker. Rollfördelningen visas genom en styrkedja. Ingen kedja är starkare än sin svagaste länk.

Genomförande

För att uppnå ett hållbart jämställdhetsarbete behövs ett långsiktigt och systematiskt förändringsarbete, där målen och styrningen är tydliga. Det krävs att chefer och medarbetare har tillräcklig kunskap och tillgång till verksamhetsanpassade metoder, arbetssätt och stöd för att i sitt dagliga arbete bedriva en jämställd verksamhet.

Följande aktiviteter ska genomföras för att skapa en jämställdhetsäkrad verksamhet:

Mål och styrning

- Nämnder och styrelser ansvarar för att målet om jämställd verksamhet uppnås inom sina respektive ansvarsområden. Det innebär att beslut om genomförande ska tas i nämndernas och styrelsernas verksamhetsplaner och internbudget och revideras årligen. I verksamhetsplanen specificeras hur arbetet med jämställdhet ska ske under året och vilka områden som ska prioriteras.

Utbildning

- Kommunledningskontoret ska erbjuda kompetensutveckling som är anpassad för förtroendevalda politiker, chefer och medarbetare.
- Varje förvaltning och bolag ska ta fram en verksamhetsspecifik kompetensplan för jämställdhet.

Metoder och arbetssätt

- All statistik som rör individer ska genomgående presenteras, kommenteras och analyseras efter kön, exempelvis i årsredovisningen. Se Policy för könsuppdelad statistik.
- Könskonsekvenser av förslag och förslag till beslut ska analyseras med hänsyn till jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar. Verksamheternas resursfördelning ska utgå från genomförda jämställdhetsanalyser.
- Jämställdhetsperspektivet ska integreras i alla styrdokument, beslut och uppföljningar.
- Tjänste- och varuupphandlingar ska genomföras med ett jämställdhetsperspektiv.
- Kommunledningskontoret ska ansvara för framtagning och spridning av kommungemensamma verktyg och metoder.
- Varje förvaltning och bolag ska ta fram verksamhetsanpassade metoder och arbetssätt.

Stöd och samordning

- Kommunledningskontoret ansvarar för övergripande uppföljning- och samordningsansvar, för stöd, rådgivning och information till förvaltningarna och bolagen.
- För att säkerställa processen med jämställdhetsintegrering ska det finnas en jämställdhetsutvecklare centralt placerad i varje förvaltning och bolag. Jämställdhetsutvecklaren är ledningens stöd i planering, genomförande och uppföljning av jämställdhetsarbetet. Detta förutsätter att jämställdhetsutvecklaren har goda kunskaper om jämställdhet kopplat till respektive verksamhetsområde.

Det jämställda Kalmar

Alla förvaltningar och bolag vill och arbetar för att Kalmar ska vara en jämställd kommun. Jämställdhet uppnås när kvinnor och män, flickor och pojkar har lika rättigheter, villkor, möjligheter och makt att själva forma sina liv och bidra till samhällets utveckling.

Utgångspunkten med ett jämställt Kalmar är att arbeta efter de nationella målen för jämställdhetspolitiken.

1. En jämn fördelning av makt och inflytande i samhället

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

Målbeskrivning

Målet tar sikte på formella politiska rättigheter – möjligheten att delta i demokratiska processer både som väljare och som vald. För att kvinnor ska kunna uppnå halva den reella makten, oavsett sektor, krävs också inflytande över vilka frågor som ska tas upp respektive avvisas från dagordningen. Det gäller beslutsprocessen på alla politiska nivåer både inom och utanför det formella demokratiska systemet.

Målet tar även sikte på fördelningen av den makt som ligger utanför det formella demokratiska systemet, till exempel inom det civila samhället, företag, medier, idrott och trossamfund. Målet handlar också om lika möjligheter för kvinnor och män att delta i och påverka de processer som formar våra föreställningar, tankar och idéer inom media, kultur, forskning, fortbildning och utbildningsväsende. En jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män inom samhällets alla sektorer är självfallet ingen garanti för att den reella makten fördelas jämnt mellan könen, men det är en avgörande förutsättning för att även kvalitativa aspekter av maktutövning ska kunna förändras i en mer jämställd riktning.

Rekommendationer

- Verka för en jämställd representation i politiskt tillsatta nämnder och ledningar.
- Verka för en jämn representation av kvinnor och män på ledande positioner.
- Verka för en jämn könsfördelning i arbetsgrupper.
- Verka för att jämställdhet beaktas vid fördelning av föreningsstöd.
- Utveckla ett nätverk för samverkan, erfarenhetsutbyte och kunskapsspridning.

2. Ekonomisk jämställdhet

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

Målbeskrivning

Tyngdpunkten i målet ligger på de ekonomiska villkor kvinnor och män har som individer. Delmålet tar sikte på fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män och omfattar inkomster i form av lön och näringsverksamhet samt avkastning på kapital. Vidare omfattas ersättningar och bidrag från transföringssystemen samt effekter av skatter och avgifter. Begreppet ekonomisk självständighet innebär att kvinnor och män har samma möjligheter och villkor att försörja sig själva och sina eventuella barn.

En utgångspunkt är att kvinnor och män ses som individuellt ansvariga för sin försörjning. Att skatter och socialförsäkringar är knutna till individen främjar en jämn fördelning av både betalt och obetalt arbete.

Rekommendationer

- Verka för att minska ofrivilligt deltidsarbete.
- Verka för att minska lönegapet mellan kvinnor och män.
- Se över och åtgärda strukturella löneskillnader mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken samt oskäliga löneskillnader inom yrkesgrupper.
- Utveckla ett nätverk för samverkan, erfarenhetsutbyte och kunskapsspridning.

3. Jämställd utbildning

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

Målbeskrivning

Målet omfattar hela det formella utbildningssystemet från förskola till universitet och högskola inklusive vuxenutbildning och yrkeshögskolan. Även bildning och utbildning utanför det formella utbildningssystemet omfattas, till exempel folkhögskolor och studieförbundens utbildningsverksamhet. Arbetet med att motverka könsbundna studieval omfattar alla utbildningsnivåer och delar och ger ett strategiskt fokus till arbetet för en jämställd utbildning.

Att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller personlig utveckling handlar om jämställda förutsättningar att utveckla intressen, ambitioner och att nå sin fulla potential utan att hindras av strukturer, fördomar och stereotypa föreställningar utifrån kön. Det finns ett särskilt ansvar inom skolväsendet att främja personlig utveckling. Målsättningen om en jämställd personlig utveckling omfattar även andra arenor utanför den formella och icke-formella utbildningssektorn, till exempel föreningslivet.

Rekommendationer

- Verka för att förstärka insatserna i syfte att minska könssegregeringen inom utbildningssystemet.
- Verka för att erbjuda kompetenshöjande insatser för rektorer, lärare samt studie- och yrkesvägledare för att förbättra grundskoleelevers möjligheter till icke-könsstereotypa utbildnings- och praktikval.
- Verka för att öka insatserna för att uppnå jämställda resultat i grundskolan.
- Verka för ökade insatser för att stötta föreningsliv och icke-formell utbildningssektor.
- Utveckla ett nätverk för samverkan, erfarenhetsutbyte och kunskapsspridning.

4. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

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

Målbeskrivning

Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att få omsorg på lika villkor. Målet omfattar inte endast fördelningen av obetalt hemarbete inom ett heterosexuellt par i ett hushåll, utan avser fördelningen mellan kvinnor och män av obetalt arbete på samhällsnivå.

Målet omfattar även obetalt hemarbete, omsorg av barn, äldre och andra närstående. Målet inbegriper både den som ger omsorg och den som tar emot den. Med hemarbete avses det hushålls- och underhållsarbete som utförs i hemmet. Den äldreomsorg och barnomsorg som inte är obetald omfattas av delmål fem, jämställd hälsa.

Rekommendationer

- Uppmuntra till ett jämställt uttag av föräldraförsäkring samt tillfällig föräldrapenning vid vård av sjukt barn.
- Verka för att erbjuda utbildningsinsatser med ett jämställt perspektiv på föräldraskap och barns uppväxtvillkor för föräldrar och blivande föräldrar.
- Verka för att erbjuda barnomsorg på obekvämt arbetstid.
- Underlätta för medarbetare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.
- Utveckla ett nätverk för samverkan, erfarenhetsutbyte och kunskapsspridning.

5. Jämställd hälsa

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

Målbeskrivning

Delmålet hälsa avser fysisk, psykisk och sexuell hälsa och omfattar såväl förebyggande folkhälsoarbete som åtgärder och insatser till enskilda personer gällande socialtjänst, stöd och service till personer med funktionsnedsättning samt hälso- och sjukvård. När det gäller omsorg tar målet sikte på offentligt finansierad omsorg.

Rekommendationer

- Verka för att skapa en bättre fysisk och psykisk arbetsmiljö och färre sjukskrivningar på arbetsplatser.
- Verka för att minska den psykiska ohälsan bland kvinnor och män, flickor och pojkar.
- Utveckla ett nätverk för samverkan, erfarenhetsutbyte och kunskapsspridning.

6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

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

Målbeskrivning

Delmålet omfattar alla yttringar av fysiskt och psykiskt, inklusive sexuellt våld och hot om våld som riktas mot kvinnor och flickor. Delmålet omfattar även hedersrelaterat våld och förtryck samt prostitution och handel med människor för sexuella ändamål.

Det andra ledet i delmålet om kroppslig integritet handlar om kvinnors och flickors rätt och möjlighet att bestämma över sin egen kropp, sexualitet och reproduktion. Delmålet omfattar också mäns och pojkars våldsutsatthet och kroppsliga integritet.

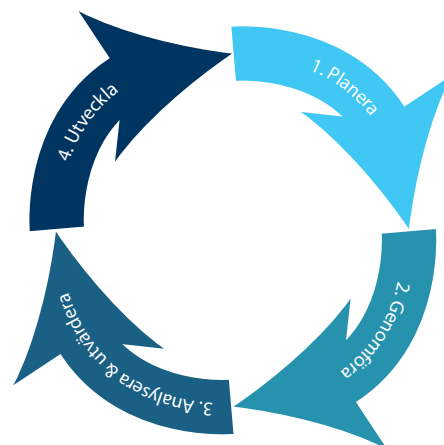
Delmålet har även ett särskilt fokus på kopplingen mellan maskulinitet och våld. Vidare omfattas att motverka kommersialisering och exploatering av kvinnokroppen, i medier, pornografi och reklam som syftar till att återskapa föreställningar om kvinnors underordning. I målet ingår även trakasserier, hot och annat våld som sker på Internet och i digitala kanaler. Delmålet är mer omfattande än vad som räknas till begreppet våld i nära relationer.

Rekommendationer

- Verka för att vidareutveckla ett verkningsfullt förebyggande arbete mot mäns våld mot kvinnor.
- Arbeta för att säkerställa rutiner för tidigt upptäckt av våldsutsatthet.
- Verka för att förbättra tillgången till skydd och stöd för våldsutsatta kvinnor och barn.
- Verka för en effektivare brottsbekämpning.
- Verka för att stärka kunskaps- och metodutvecklingen.
- Utveckla ett nätverk för samverkan, erfarenhetsutbyte och kunskapsspridning.

Så här ska vi göra för att nå en jämställdhetsäkrad verksamhet

Jämställdhetsintegrering som strategi innebär ett ständigt förändringsarbete. För att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i en verksamhets beslutsfattande krävs ett systematiskt och långsiktigt arbete. Jämställdhetsperspektivet i beslutsprocesser är en förutsättning för att målet om en jämställd verksamhet ska uppnås 2022.



1. Planera

Planera förändringen. Alla nämnder och styrelser ska redovisa förbättringsområden i verksamhetsplaneringen:

1. **Vad** – börja med att kartlägga verksamheten och beskriva problemet. Ta fram könsuppdelad statistik, mätningar och annat som ger en tydlig bild av förbättringsområden.
2. **Varför** – beskriv varför ändringen ska ske, vad är anledningen? Vad ska åstadkommas? Ta fram prioriterade områden.
3. **Hur** – utifrån de prioriterade förbättringsområdena formulera mål och aktiviteter i den ordinarie verksamhetsplaneringen.
4. **Vem** – bestäm vem är ansvarig för respektive åtgärd eller förändring.

2. Genomföra

Genomför förändringen och följ arbetet noga. Säkerställ i verksamhetsplaner vad som ska göras, vem som ska göra det och när det ska göras. Jämställdhetsanalyser ska vara en naturlig del i Kalmar kommunkoncerns samtliga verksamheter.

3. Analysera och utvärdera

Utvärdera mål, indikatorer och genomförda aktiviteter. Detta bör kombineras med att undersöka vilka effekter som aktiviteterna medfört och hur de bidragit till måluppfyllelse ur ett jämställdhetsperspektiv. Avrapportering ska ske till nämnd och styrelse.

4. Utveckla

Att löpande se över och revidera verksamhetens processer och rutiner är en viktig del i det ständiga förbättringsarbetet. Analysera det som inte blev lika bra och gör en ny planering. Lärandet utgör ett stöd för att analysera förutsättningarna, följa utvecklingen, kritiskt granska verksamheten och kommunicera erfarenheter. Vad ska göras för att hela tiden erbjuda en jämställd verksamhet till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet?

Könsuppdelad statistik

Tillgång till grundläggande fakta om kvinnors, mäns, flickors och pojkars situation är en förutsättning för att kunna arbeta med jämställdhetsintegrering. Därför ska kön vara en övergripande och genomgående indelningsgrund i statistiken. Könsuppdelad statistik synliggör kvinnor och mäns förutsättningar, livsvillkor och behov. Individbaserad statistik ska

- vara insamlad, analyserad och presenterad efter kön samt
- spegla jämställdhetsfrågor och problem i samhället.

Statistiken måste även leda vidare till analyser, mål och åtgärder för att vara meningsfull.

Nyckeltal

- Nyckeltalen ger viktig bakgrundsinformation för planering och utvärdering av verksamheter.
- Hur väl stämmer resurserna med uppdraget, de lokala målen och behovet av stöd, service, vård och omsorg?
- Vilka resultat ger verksamhetens insatser i förhållande till målen och kostnaderna?

Jämställdhetspris

Kalmar kommun delar årligen ut ett jämställdhetspris samt ett internt jämställdhetspris bland kommunens anställda. Med prisen vill Kalmar kommun belöna en person, grupp eller verksamhet som utmärkt sig på ett positivt sätt i arbetet för ökad jämställdhet. Syftet med prisen är att uppmärksamma och sprida goda jämställdhetsinsatser och på så sätt inspirera fler att påbörja, utveckla och fördjupa sitt jämställdhetsarbete.

Några kriterier

- Arbetar aktivt med jämställdhet på ett sätt som gett synliga effekter.
- Visar hur ett jämställdhetsperspektiv har integrerats i utvecklingen av nya processer, produkter eller tjänster.
- Bidrar till att öka kunskapen om jämställdhet.
- Är en förebild och inspiration för andra verksamheter.
- Har infört särskilda satsningar på jämställdhetsarbete.
- Sökande ska vara verksam i kommunen.

Ett jämställt Kalmar län

Kalmar kommun är ansluten till Länsstyrelsens i Kalmar läns regionala strategi, ”Ett jämställt Kalmar län 2017 – 2027”. Anslutningen innebär att Kalmar kommun aktivt och systematiskt ska utveckla arbetet med jämställd verksamhet samt att Kalmar ska vara en jämställd kommun. Genom avsiktförklaringen får Kalmar kommun tillgång till nätverk, verktyg, kompetenshöjande insatser och stöd som kan användas för att utveckla jämställdhetsarbetet i verksamheterna.

Strategins ambition är att implementera de nationella jämställdhetspolitiska målen på regional nivå samt att den ska fungera som en plattform för det lokala arbetet med jämställdhetsintegrering i länet. Målgruppen för länsstyrelsens strategiarbete är framförallt offentliga aktörer som kommun, landsting och statliga myndigheter.

Länsstyrelsen ska tillsammans med regionala och lokala aktörer bilda flera nätverk som utvecklar samverkan, erfarenhetsutbyte, kunskapsspridning och metoder för att skapa ett jämställt Kalmar län. Nätverken ger möjligheter till sektorsövergripande samarbeten och samverkan. Dessutom möjliggörs en bättre helhetsbild över utvecklingen i länet och kommunerna.

Ordlista

Jämställdhet

Jämställdhet beskriver förhållandet mellan kvinnor och män. Jämställdhet handlar om att kvinnor och män har lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla områden i samhället. Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Jämlikhet

Jämlikhet innebär att alla individer är lika mycket värda och har samma rättigheter och möjligheter.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är en strategi för att nå målet om jämställdhet. Det innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska ingå i all verksamhet, på alla nivåer och inom alla områden. Jämställdhetsfrågorna ska ingå som en självklar del i allt arbete.

En viktig grund är att synliggöra kvinnors och mäns olika förhållanden genom könsuppdelad statistik och jämställdhetsanalyser.

Kön och genus

Kön och genus är benämningar på det biologiska och sociala könet.

Kön är ett sätt att kategorisera människor som kvinnor eller män. Kön avses ofta det biologiska och juridiska kön som används vid exempelvis könsuppdelad statistik.

Genus avser kulturella och socialt betingade föreställningar om hur kvinnor och män är eller bör vara eller vad som benämns som kvinnliga respektive manliga egenskaper med utgångspunkt i könstillhörigheten. Vad som uppfattas som "kvinnligt" respektive "manligt" är inte något definitivt, utan något som ständigt förändras och skiljer sig mellan tidsperioder och kulturer.

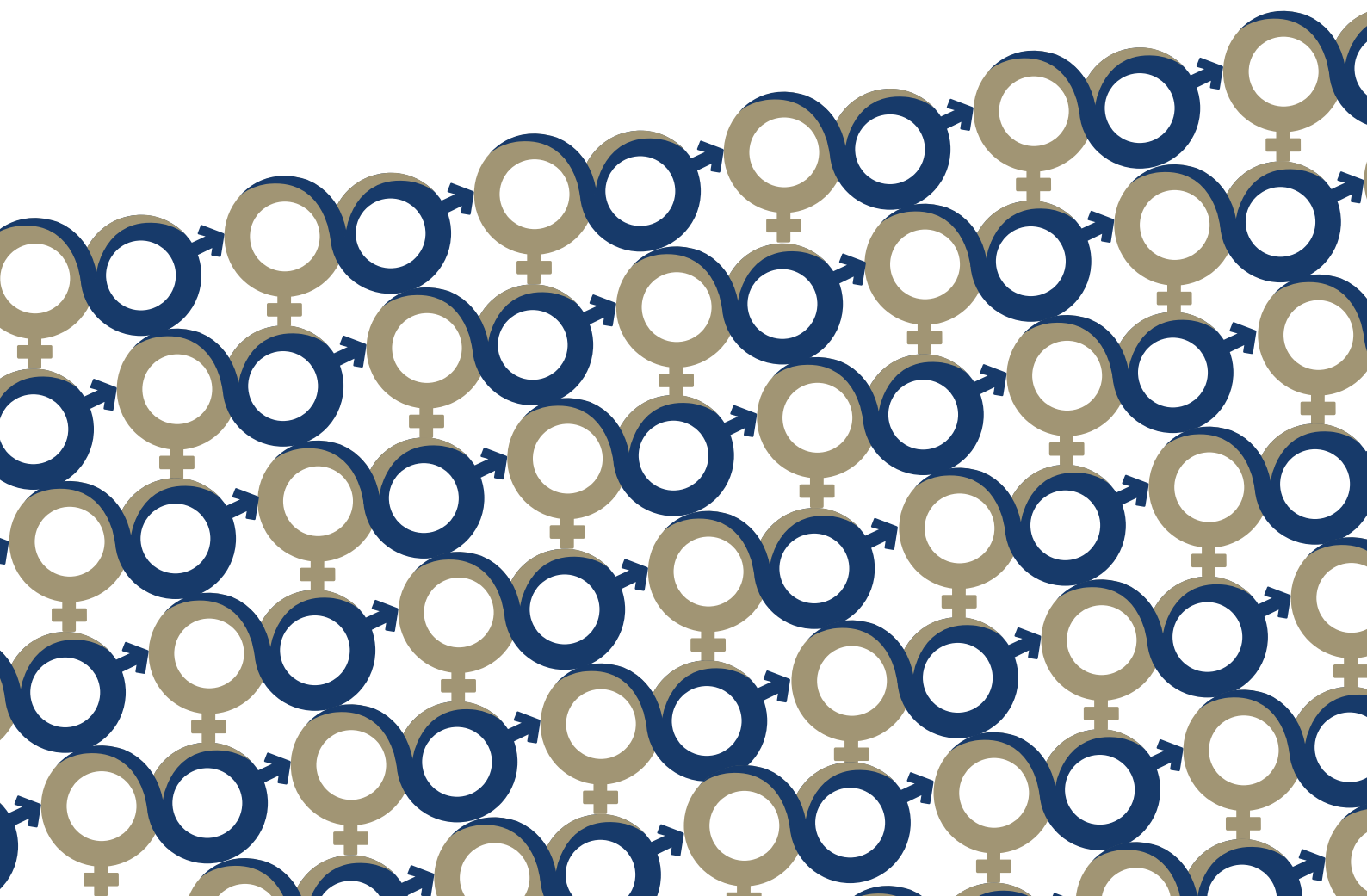
Jämställdhetsperspektiv

Jämställdhetsperspektiv finns med i all verksamhet och i det dagliga arbetet med våra ordinarie lednings- och styrningssystem, från förslag till genomförande och utvärdering. När ett jämställdhetsperspektiv integreras i verksamheten säkerställs likvärdig service, resursfördelning och inflytande för kvinnor och män, flickor och pojkar. Verksamheten bidrar därmed till att uppnå jämställdhet i samhället.

Jämställdhetsanalys

Jämställdhetsanalys är en kartläggning av verksamheten. Resultat och analys jämförs med uppställda jämställdhetsmål samt vilka konsekvenser olika åtgärder eller beslutsalternativ får för kvinnor respektive män.

”Jämställdhet skapas i varje vardaglig handling.”





Mottagare Ann-Sofie Lagercrantz
Kommunledningskontoret Kalmar kommun

Yttrande till förslag ”Strategi för jämställdhet 2018-2022”

Kalmar kommun har arbetat fram en strategi som syftar till att uppnå målet jämställdhetssäkrad kommunal verksamheter 2022. Kalmar kommun ska bli en jämställd kommun att verka och leva i. Strategin ersätter därmed Kalmar kommuns nuvarande jämställdhetsprogram 2014-2020. Nedan följer en sammanfattning av de synpunkter som Länsstyrelsen i Kalmar län har som uppdrag att delge Kalmar kommun.

Styrkor

- Strukturen är tydlig och följer de sex delmål som är uppsatta utifrån regeringens jämställdhetspolitik, delmålen blir således en röd tråd genom hela strategins målbeskrivningar och rekommendationer. Detta skapar användarvänlighet och läsbarhet.
- Strategin är tydlig med att ett jämställdhetsarbete är ett förändringsarbete som kräver både resurser och organisatoriska förutsättningar för att ge långsiktiga effekter
- Det innehåll och de rekommendationer som finns under varje målområde följer väl de riktlinjer som finns i nationella och regionala strategier och direktiv. Detta märks särskilt genom de rekommendationer som finns under delmål 6 som ligger väldigt väl i linje med de insatser som finns i Länsstyrelsens handlingsplan ”*Mot våld i nära relationer*”
- Bra att varje delmål har en utvecklande förklaring via *Målbeskrivning*. Det konkretiserar det övergripande delmålet och gör det lättare för mottagaren att förstå vad det handlar om
- Bra och användarvänligt med informativa inslag ex. informationsrutor omkring könsuppdelad statistik, nyckeltal samt vilka steg som behövs för att uppnå systematik
- Strategin är tydlig när det gäller vilka roller och ansvar som finns i organisationen, vem som ansvarar för vad när det gäller att leverera en jämställdhetssäkrad verksamhet, t.ex. att det varje förvaltnings ansvar att genomföra



könskonsekvensanalyser, att systematisera arbetet med jämställdhet samt att koppla jämställdhetsmål till verksamhetsplanering

Att utveckla eller förtydliga

- Det finns en utmaning i att mäta och sätta siffror på jämställdhet och jämställdhetsutveckling och det finns utmaningar i att skapa nulägesanalyser som förtydliga vilka särskilda utmaningar som finns i kommunal verksamhet. En strategi på lokal, kommunal nivå blir dock än mer användarvänlig och stringent om det finns både ett utgångsläge med en analys om varför det ser ut som det gör just i Kalmar kommun vilka särskilt utvalda utmaningar som finns just i Kalmar kommun samt ”siffrorsatta” smarta målbilder.
- Strategin anger riktlinjer via rekommendationer samt använder begrepp som ”verka för” vilket kan uppfattas som en svag styrning gentemot förvaltningar men som å andra sidan kan kompenseras med en tydlig kravspecifikation till förvaltningar att leverera mål som är ”bekönade”, insatser som är kopplade till mål och könskonsekvensanalyser.

Sammanfattningsvis

En tydligt strukturerad och kortfattad strategi som har fokus på de jämställdhetspolitiska delmålen som på ett bra sätt kan fungera som ett riktmärke för förvaltningars uppdrag och ansvar när det gäller att själva planera insatser och sätta smarta mål i sitt systematiska och effektfulla jämställdhetsarbete. Strategin är generell och lyfter jämställdhet utifrån både organisatoriska och strukturella perspektiv och går inte in i verksamhetsspecifika frågor.



Länsstyrelsen
Kalmar län

§ 40

D 2018/067-114

Yttrande – Jämställdhetsprogram Kalmar kommun

I januari 2018 skickades förslaget till Kalmar kommuns strategi för jämställdhet 2018-2022 på remiss. Förslaget anger mål och insatser för att säkerställa en kommunal verksamhet och stärka insatserna för att Kalmar ska bli en jämställd kommun att verka och leva i.

Strategin är anpassad till Sveriges nya jämställdhetspolitik med målet att den kommunala verksamheten ska vara jämställdhetssäkrad år 2022, vilket innebär att alla verksamheter säkerställer: likvärdig service och bemötande, likvärdig myndighetsutövning, likvärdig resursfördelning, jämställd fördelning av makt och inflytande, till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet.

Beslut

Arbetsutskottet har inga synpunkter på Kalmar kommuns Strategi för jämställdhet 2018-2022.

Beslutsunderlag

Strategi för jämställdhet 2018-2022 från Kalmar kommun

Skickas till

Kalmar kommun

Ulf Nilsson
ordförande

Åke Nilsson
justerare

Rätt intygar
Ulrika Cederholm

Sammanträdesdatum
2018-03-21

§ 24

Svar på remiss "Strategi för jämställdhet 2018-2022"

Dnr BUN 2018/0104

Handlingar

- Remiss "Strategi för jämställdhet 2018-2022".
- Förvaltningskontorets skrivelse 2018-02-20.

Bakgrund

Kommunledningskontoret har uppdraget att revidera Kalmar kommuns jämställdhetsprogram. Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutade den 23 januari 2018 att skicka förslag på strategi för jämställdhet i Kalmar kommun på remiss.

Förslaget föreslås ersätta kommunens jämställdhetsprogram 2018-2020, anger mål och insatser för att säkerställa en jämställd kommunal verksamhet och stärka insatserna för att Kalmar ska bli en jämställd kommun att verka och leva i.

Den föreslagna strategin är anpassad till Sveriges nya jämställdhetspolitik och det av kommunfullmäktige fastslagna målet att den kommunala verksamheten ska vara jämställdhetssäkrad år 2022. Strategin innebär att Kalmar kommuns verksamheter ska säkerställa:

- Likvärdig service och bemötande
- Likvärdig myndighetsutövning
- Likvärdig resursfördelning
- Jämställd fördelning av makt och inflytande

Till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet.

Som ett led i remissförfarandet har barn- och ungdomsnämnden fått möjlighet att inkomma med yttrande före den 3 april 2018.

Barn- och ungdomsnämnden ser att strategin faller sig naturlig för verksamheterna förskola, grundskola, fritidshem. Vidare anser barn- och ungdomsnämnden att strategin är positiv då den hjälper till att sätta ytterligare fokus på det viktiga arbete som redan idag pågår på flera sätt.

Beslut

Barn- och ungdomsnämnden ställer sig positiv till "Strategi för jämställdhet 2018-2022".

Handläggare
Lillian Alverö/Ida Johansson
Tfn 0480-45 30 22/45 35 08

TJÄNSTESKRIVELSE

Datum
2018-02-20

Ärendebeteckning
BUN 2018/0104

Barn- och ungdomsnämnden

Svar på remiss "Strategi för jämställdhet 2018-2022"

Förslag till beslut

Barn- och ungdomsnämnden ställer sig positiv till "Strategi för jämställdhet 2018-2022".

Bakgrund

Kommunledningskontoret har uppdraget att revidera Kalmar kommuns jämställdhetsprogram. Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutade 23 januari 2018 att skicka bifogat förslag på strategi för jämställdhet i Kalmar kommun på remiss.

Förslaget föreslås ersätta kommunens jämställdhetsprogram 2018-2020, anger mål och insatser för att säkerställa en jämställd kommunal verksamhet och stärka insatserna för att Kalmar ska bli en jämställd kommun att verka och leva i.

Den föreslagna strategin är anpassad till Sveriges nya jämställdhetspolitik och det av kommunfullmäktige fastslagna målet att den kommunala verksamheten ska vara jämställdhetssäkrad år 2022. Strategin innebär att Kalmar kommuns verksamheter ska säkerställa:

- Likvärdig service och bemötande
- Likvärdig myndighetsutövning
- Likvärdig resursfördelning
- Jämställd fördelning av makt och inflytande

Till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet.

Som ett led i remissförfarandet har Barn- och ungdomsnämnden fått möjlighet att inkomma med yttrande före 2018-04-03.



Barn- och ungdomsnämnden ser att strategin faller sig naturlig för verksamheterna förskola, grundskola, fritidshem. Vidare anser barn- och ungdomsnämnden att strategin är positiv då den hjälper till att sätta ytterligare fokus på det viktiga arbete som redan idag pågår på flera sätt.

Mats Linde
Förvaltningschef

Lillian Alverö
Planeringssekreterare

Ida Johansson
HR-specialist



Kultur- och fritidsnämnden

§ 34

Remissvar - Strategi för jämställdverksamhet i Kalmar

Dnr KFN 2018/0056

Handlingar

Förvaltningschef Lolita Perssons och administrativ chef Jimmy Rudelius skrivelse 1 mars 2018, samt remissen ”Strategi för jämställdhet 2018-2022”.

Bakgrund

Kalmar kommuns jämställdhetsprogram löper från 2014 till 2020. Den strategin har utvärderats och reviderats under 2017. Den 23 januari 2018 beslutade kommunstyrelsens arbetsutskott att skicka strategin för jämställdhet i Kalmar kommun på remiss.

Förslaget som föreslås ersätta kommunens jämställdhetsprogram 2014 – 2020, anger mål och insatser för att säkerställa en jämställd kommunal verksamhet och stärka insatserna för att Kalmar ska bli en jämställd kommun att verka och leva i.

Den föreslagna strategin är anpassad till Sveriges nya jämställdhetspolitik och det av kommunfullmäktige fastslagna målet att den kommunala verksamheten ska vara jämställdhetssäkrad år 2022, vilket innebär att alla verksamheter säkerställer:

- Likvärdig service och bemötande
- Likvärdig myndighetsutövning
- Likvärdig resursfördelning
- Jämställd fördelning av makt och inflytande till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet.

Resonemang

Jämställdhetsstrategin 2018-2022 är väl genomarbetad och har en tydlig koppling till den nationella jämställdhetspolitiken. Den ger även en god bild av hur organisationen ska se ut samt hur Kalmar kommun gemensamt ska arbeta för att nå fullmäktiges mål om en jämställdhetssäkrad verksamhet 2022. Denna strategi kommer att vara till hjälp för nämndernas arbete med att nå sina mål kring jämställdhetsarbetet.

Kultur- och fritidsnämnden

UTDRAG

Sammanträdesdatum
2018-03-15

Det pågår idag ett arbete på länsstyrelsen i Kalmar län för att presentera en ny regional jämställdhetsstrategi för Kalmar län. Planen är att strategin ska presenteras under våren 2018. Syftet är skapa en strategi för att uppnå de nationella jämställdhetsmålen i Kalmar län. De kommer att införa ett så kallat anslutningssystem som innebär att olika aktörer kan få stöd, verktyg, kompetensutveckling och processhandledning. Genom att Kalmar kommun går lite före denna strategi vill nämnden framlyfta vikten av att dra nytta av synergieffekterna av det arbete länsstyrelsen gör och tar del av de stöd, verktyg, kompetensutveckling och processhandledning länsstyrelsen erbjuder.

Förslag till beslut

Kultur- och fritidsnämnden antar förvaltningens förslag som sitt eget och skickar svaret till kommunstyrelsen.

Ändringsyrkanden

Vice ordförande Pelle Sederkvist (M) yrkar på två ändringsyrkanden.

Ändringsyrkande 1: På sidan 9 under rubriken 4. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet föreslås att följande mening stryks ”Kvinnor och män ska ha samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor”.

Ändringsyrkande 2: På sidan 10 rubriken 6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra föreslås ändras till ”Våld mot kvinnor och män ska upphöra”.

Birgitta Nordlöw (L) bifaller Pelles ändringsyrkanden. Linus Hellman (S) yrkar bifall till förvaltningens förslag.

Överläggning

Ordföranden finner att det finns tre förslag till beslut dels förvaltningens förslag till beslut samt Pelle Sederkvists två ändringsyrkanden.

Omröstning 1

Ordförande frågar om nämnden vill bifalla förvaltningens förslag förutom de två ändringsförslagen och finner att nämnden bifaller förvaltningens förslag.

Ordförande frågar om nämnden vill bifalla Pelle Sederkvists **ändringsförslag 1** att stryka meningen ”Kvinnor och män ska ha samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor” på sidan 9 och finner att nämnden avslår ändringsförslag 1. Votering begärs och ska genomföras.

Votering 1

De som röstar på förvaltningens förslag röstar ja och de som röstar på Pelle Sederkvists ändringsyrkande 1 röstar nej.

Kultur- och fritidsnämnden

UTDRAG

Sammanträdesdatum
2018-03-15

Röstresultat:

Följande ledamöter röstar ja: Marianne Dahlberg (S), Ola Erlandsson (S), Linus Hellman (S), Helena Olsson (S), Nikolaos Strachinis (S), Niklas Hellström (C) och Bo Hellström (V).

Följande ledamöter röstar nej: Pelle Sederkvist (M), John Wahlgren (M), Birgitta Nordlöw (L) och Micael Foghagen (SD).

Röstresultat 1

Det är 7 ledamöter som röstat ja och 4 ledamöter som har röstat nej. Detta innebär bifall till förvaltningens förslag.

Omröstning 2

Ordförande frågar om nämnden vill bifalla Pelle Sederkvists **ändringsförslag 2** att byta ut rubriken 6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra till ”Våld mot kvinnor och män ska upphöra”, och finner att nämnden avslår ändringsförslag 2. Votering begärs och ska genomföras.

Votering 2

De som röstar på förvaltningens förslag röstar ja och de som röstar på Pelle Sederkvists ändringsyrkande 2 röstar nej.

Följande ledamöter röstar ja: Marianne Dahlberg (S), Ola Erlandsson (S), Linus Hellman (S), Helena Olsson (S), Nikolaos Strachinis (S), Niklas Hellström (C) och Bo Hellström (V).

Följande ledamöter röstar nej: Pelle Sederkvist (M), John Wahlgren (M), Birgitta Nordlöw (L) och Micael Foghagen (SD).

Röstresultat 2

Det är 7 ledamöter som röstat ja och 4 ledamöter som har röstat nej. Vilket innebär bifall till förvaltningens förslag.

Beslut

Kultur- och fritidsnämnden antar förvaltningens förslag som sitt eget och skickar svaret till kommunstyrelsen.

Protokollsanteckning

Vi anser att kommunen kan uppmuntra män och kvinnor att ta samma ansvar på lika villkor i hemmet, men det är inte kommunens uppgift att se till att så sker. Vi anser dessutom att jämställdhetsplanen, för att vara jämställd, saknar att våld mot män ska upphöra. Det vill säga vi anser att rubriksättningen på punkt 6 är vilseledande och borde vara ”Våld mot kvinnor och män ska upphöra”.

Pelle Sederkvist (M), John Wahlgren (M), Birgitta Nordlöw (L) och Fredrik Sjömar (KD)

Kultur- och fritidsnämnden

UTDRAG

Sammanträdesdatum
2018-03-15

Sekreterare

Pia Axeheim

Justeras

Marianne Dahlberg
ordförande

Helena Olsson

Handläggare
Jimmy Rudelius
50661

TJÄNSTESKRIVELSE

Datum
2018-03-01

Ärendebeteckning
KFN 2018/0056

Kultur- och fritidsnämnden

Remissvar - Strategi för jämställdverksamhet i Kalmar

Förslag till beslut

Kultur- och fritidsnämnden antar förvaltningens förslag som sitt eget och skickar svaret till kommunstyrelsen.

Bakgrund

Kalmar kommuns jämställdhetsprogram löper från 2014 till 2020. Den strategin har utvärderats och reviderats under 2017. Den 23 januari 2018 beslutade kommunstyrelsens arbetsutskott att skicka strategin för jämställdhet i Kalmar kommun på remiss.

Förslaget som föreslås ersätta kommunens jämställdhetsprogram 2014 – 2020, anger mål och insatser för att säkerställa en jämställd kommunal verksamhet och stärka insatserna för att Kalmar ska bli en jämställd kommun att verka och leva i.

Den föreslagna strategin är anpassad till Sveriges nya jämställdhetspolitik och det av kommunfullmäktige fastslagna målet att den kommunala verksamheten ska vara jämställdhetssäkrad år 2022, vilket innebär att alla verksamheter säkerställer:

- Likvärdig service och bemötande
- Likvärdig myndighetsutövning
- Likvärdig resursfördelning
- Jämställd fördelning av makt och inflytande till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet.

Kultur- och fritidsförvaltningen Administration
Adress , | Besök

Tel 0480-45 00 00 vx | Fax Klicka här för att ange text. | jimmy.rudelius@kalmar.se



Kalmar kommun
WWW.KALMAR.SE

Resonemang

Jämställdhetsstrategin 2018-2022 är väl genomarbetad och har en tydlig koppling till den nationella jämställdhetspolitiken. Den ger även en god bild av hur organisationen ska se ut samt hur Kalmar kommun gemensamt ska arbeta för att nå fullmäktiges mål om en jämställdhetssäkrad verksamhet 2022. Denna strategi kommer att vara till hjälp för nämndernas arbete med att nå sina mål kring jämställdhetsarbetet.

Det pågår idag ett arbete på länsstyrelsen i Kalmar län för att presentera en ny regional jämställdhetsstrategi för Kalmar län. Planen är att strategin ska presenteras under våren 2018. Syftet är skapa en strategi för att uppnå de nationella jämställdhetsmålen i Kalmar län. De kommer att införa ett så kallat anslutningssystem som innebär att olika aktörer kan få stöd, verktyg, kompetensutveckling och processhandledning. Genom att Kalmar kommun går lite före denna strategi vill nämnden framlyfta vikten av att dra nytta av synergieffekterna av det arbete länsstyrelsen gör och tar del av de stöd, verktyg, kompetensutveckling och processhandledning länsstyrelsen erbjuder.

Lolita Persson
förvaltningschef

Jimmy Rudelius
administrativ chef

Bilaga: Strategi för jämställdhet 2018-2022



Omsorgsnämnden

§ 17

Remiss - strategi för jämställdhet 2018-2022

Dnr ON 2018/0018

Handlingar

Tjänsteskrivelse 2018-03-07

Inbjudan yttrande – Strategi för jämställdhet 2018-2022

Förslag – Strategi för jämställdhet 2018-2022

Bakgrund

Kommunledningskontoret har uppdraget att revidera Kalmar kommuns jämställdhetsprogram.

Förslaget som föreslås ersätta kommunens jämställdhetsprogram 2014 – 2020, anger mål och insatser för att säkerställa en jämställd kommunal verksamhet och stärka insatserna för att Kalmar ska bli en jämställd kommun att verka och leva i.

Den föreslagna strategin är anpassad till Sveriges nya jämställdhetspolitik och det av

kommunfullmäktige fastslagna målet att den kommunala verksamheten ska vara jämställdhetssäkrad år 2022, vilket innebär att alla verksamheter säkerställer:

- Likvärdig service och bemötande
- Likvärdig myndighetsutövning
- Likvärdig resursfördelning
- Jämställd fördelning av makt och inflytande till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet.

Syftet med strategin är att skapa hållbarhet i arbetet för en jämställd verksamhet och en jämställd kommun.

I strategin har följande mål tillsammans med målbeskrivning och rekommendationer tagits fram:

1. En jämn fördelning av makt och inflytande i samhället
2. Ekonomisk jämställdhet
3. Jämställd utbildning
4. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
5. Jämställd hälsa
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Omsorgsnämnden

UTDRAG

Sammanträdesdatum
2018-03-28

Överläggning

Ole Torffvit yrkar på att formuleringen ”mäns våld mot kvinnor” byts ut till ”nolltolerans mot våld” i jämställdhetsstrategin.

Ordförande yrkar på avslag mot tilläggsförslaget. Han finner att nämnden beslutar att fastställa det liggande förslaget. Ärendet bordläggs 15.50 och återupptas 16.00.

Proposition

Ordförande frågar om Alliansens tilläggsförslag ska tilläggas remissvaret. Han finner att omsorgsnämnden avslår tilläggsförslaget.

Votering

Votering begärs varvid ordförande ställer följande propositionsordning:

De som vill avslå Alliansens tilläggsförslag röstar Ja.

De som vill bifalla Alliansens tilläggsförslag röstar Nej.

Omröstning sker och utfaller med 7 Ja-röster mot 4 Nej-röster.

Ja-röster avgavs av Liselotte Ross(V), Kristina Podolak Andersson (S), Inger Henriksson(S), Magnus Lundén (S), Anna Johansson (S), Marita Fransson (C) och Michael Ländin (S).

Nej-röst avgavs av Per Dahl (M), Ole Torffvit (M), Lene Polteg (L) och Margreth Johansson (KD)

Beslut

Omsorgsnämnden beslutar att:

1. Ansluta till innehållet i Strategi för jämställdhet 2018-2022
2. Ge förvaltningen uppdraget att se över de ekonomiska konsekvenserna av genomförandet av uppdraget i kommande budgetarbete och utbildningsplan 2019-2022.
3. Paragrafen förklaras omedelbart justerad.

Reservation

Härmed reserverar vi oss mot användandet av begreppet ”mäns våld mot kvinnor”, dels i tjänsteskrivelsen (s 2), dels i strategidokumentet på s 10. Allt

Omsorgsnämnden**UTDRAG**

Sammanträdesdatum
2018-03-28

våld mot medmänniskor är oacceptabelt, oavsett om det gäller mäns våld mot kvinnor, kvinnors våld mot män eller våld mellan brukare och personal. Vi anser därför att begreppet borde ha ersatts av ”Nolltolerans mot våld”.

Per Dahl (m) Lene Polteg (l)

Ole Torffvit (m)

Protokollsanteckning

Vi instämmer i den inlämnade reservationen

Margreth Johansson (kd) Annica Portland Bengtsson (m)

Sekreterare

Evelina Juel

Justeras

Michael Ländin
ordförande

Liselotte Ross



§ 57

Handläggare: Robert Dahlström

Dnr: 2018-0410

Ärende: Remissvar Strategi för jämställdhet 2018-2022

Handling: Samhällsbyggnadskontorets yttrande 2018-03-13, BILAGA § 57.

BESLUT: Samhällsbyggnadsnämnden antar samhällsbyggnadskontorets yttrande som sitt och överlämnar det till kommunledningskontoret som samhällsbyggnadsnämndens svar på remissen om Strategi för jämställdhet 2018-2022.

Protokollsanteckning: Jonas Lövgren (M) redovisar en protokollsanteckning enligt följande:
”Moderaterna i Samhällsbyggnadsnämnden tycker remissvaret på strategin för jämställdhet 2018-2022 är till fyllest. Dock anser vi att när man pratar om ”alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet” istället borde tillskriva begreppet ”individen” en högre status, vilket skulle ge mer neutrala och korrekta benämningar på ovanstående exempel på citat hämtat ur strategin, vilket i detta exempel skulle innebära ”alla individer oavsett bakgrund och tillhörighet”. Det känns inte korrekt att peka ut vare sig kön, ålder, sexuell tillhörighet eller nationalitet. Dessutom vill vi påpeka att allt våld är fel oavsett om det är mannen, kvinnan eller någon annan i den nära relationen som står för den. Därför bör man utgå från begreppet ”våld i nära relationer” istället för våld mellan kvinnor och män, vilket skulle få en behövlig bredd på denna problematik.”

Bilaga 3 57/18

Handläggare
Robert Dahlström
0480-453541

Datum
2018-03-13

Ärendebeteckning
2018-0410

Samhällsbyggnadsnämnden

Ärende: Remissvar Strategi för jämställdhet 2018 - 2022

Förslag till beslut

Samhällsbyggnadsnämnden antar samhällsbyggnadskontorets yttrande som sitt och överlämnar det till kommunledningskontoret som samhällsbyggnadsnämndens svar på remissen om Strategi för jämställdhet 2018-2022.

Bakgrund

År 2022 ska Kalmar kommuns verksamheter och bolag vara kvalitetssäkrade ur ett jämställdhetsperspektiv. Det innebär att alla verksamheter ska säkerställa likvärdig service och bemötande, likvärdig myndighetsutövning, likvärdig resursfördelning och en jämställd fördelning av makt och inflytande till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet.

Kommunledningskontoret har uppdraget att revidera Kalmar kommuns jämställdhetsprogram. Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutade 23 januari 2018 att skicka bifogat förslag på strategi för jämställdhet i Kalmar kommun på remiss.

Förslaget som föreslås ersätta kommunens jämställdhetsprogram 2014 – 2020, anger mål och insatser för att säkerställa en jämställd kommunal verksamhet och stärka insatserna för att Kalmar ska bli en jämställd kommun att verka och leva i.

Den föreslagna strategin är anpassad till Sveriges nya jämställdhetspolitik och det av kommunfullmäktige fastslagna målet att den kommunala verksamheten

Staben
Adress Box 611, 391 26 KALMAR | Besök Storgatan 35 A
Tel 0480-45 00 00 vx | Fax 0480-45 04 29
E-post: sam.byggnadskontoret@kalmar.se



Kalmar kommun
SAMHÄLLSBYGGNADSKONTORET



MS MDY

ska vara jämställdhetssäkrad år 2022, vilket innebär att alla verksamheter säkerställer:

- Likvärdig service och bemötande
- Likvärdig myndighetsutövning
- Likvärdig resursfördelning
- Jämställd fördelning av makt och inflytande

Till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet.

Remissvar önskas senast 3 april 2018.

Yttrande

Samhällsbyggnadskontoret ställer sig bakom innehåll och ambition i den föreslagna ”Strategin för jämställdhet 2018-2022” och anser att den bör antas i sin helhet av kommunfullmäktige den 28 maj.

Samhällsbyggnadskontoret vill poängtera vikten av att strategin i ett nästa steg operationaliseras och följs av en tydlig ansvarsfördelning där det framgår vem som ska göra vad och vem som ansvarar för att det blir gjort. Det bör bildas en förvaltningsövergripande central arbetsgrupp som påbörjar arbetet med detta när strategin är antagen för att säkerställa genomförandet av den. En sådan arbetsgrupp bör innefatta en jämställdhetsutvecklare från respektive förvaltning som deltar regelbundet och att denne jämställdhetsutvecklare också medverkar som stöd och råd för ett operativt genomförande mot nämnd och tjänstemän i respektive förvaltning. Inom ramen för arbetet bör det fastställas tydliga rutiner för hur nämnderna ska jämställdhetssäkra sina beslut.

Bilaga

Strategi för jämställdhet 2018 – 2022, Kalmar Kommun

Robert Dahlström

Projektledare, jämställdhetsutvecklare på samhällsbyggnadskontoret



Servicenämnden

§ 34

Remiss Strategi för jämställdhet 2018 - 2022

Dnr SFN 2018/0049

Handlingar

Förvaltningens skrivelse 2018-02-09
Remiss Strategi jämställdhet 2018 - 2022

Bakgrund

Strategi för jämställdhet 2018-2022 har tagit fram av kommunledningskontoret och skickats på remiss till kommunens samtliga nämnder samt till berörda organisationer.

Strategin utgår från de nationella målen för jämställdhetspolitik och bygger sin målbeskrivning på de 6 nationella målen.

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

Strategin tydliggör också de olika instansernas ansvar. Nämnderna ansvarar för beslut, genomförande och uppföljning av insatser för ökad jämställdhet inom respektive ansvarsområde.

På varje förvaltning och bolag utsedd jämställdhetsutvecklare ansvarar för att stödja och följa upp arbetet med jämställdhetsmålen och hur de implementeras.

Yttrande

Serviceförvaltningen ställer sig positiva till Strategin för jämställdhet 2018-2022. Jämställdhetsarbetet är en viktig del i verksamheten och det är positivt att det lyfta fram med en strategi.

Förvaltningen ser att det är av stor vikt att det tas fram verktyg som gör det enkelt och tydligt hur arbetet kan implementeras i olika verksamheter.

Servicenämnden

UTDRAG

Sammanträdesdatum
2018-03-21

Därav ser vi ett behov av att utveckla frågeställningen ”hur” genom att komplettera strategin med verktyg alternativt en planering för hur verktyg ska tas fram.

Förvaltningen ser också att det är av stor vikt att det ges utrymme och möjlighet för att på ett fullgott sätt aktivt kunna arbeta med frågorna.

Därav ser vi det som en nödvändighet att det tilldelas och avsätts resurser för att förvaltningen ska kunna genomföra jämställdhetsarbete med kvalité.

Överläggning

Under överläggningen yrkar Junita Karlsson (KD) följande tillägg:

- Eftersom jämställdhet är en definition som handlar om lika rättigheter mellan könen så är det viktigt att man tydliggör vad man menar med kön. För att det ska bli tydligt i policyn föreslår vi att man tidigt i skrivelsen (inledningen) definierar vilken betydelse av ordet kön som man avser i strategin. Mitt förslag på tilläggs-text är:
”I denna strategi avser ordet kön i alla skrivningar juridiskt (kön enligt personnummer).”

Mötet ajourneras.

Mötet återupptas. Sedan överläggningen avslutas beslutar servicenämnden att bifalla förvaltningens förslag.

Därefter frågar ordföranden om nämnden vill bifalla yrkat tilläggsförslag. Hon finner att servicenämnden avslår yrkat tilläggsförslag.

Beslut

Servicenämnden beslutar att anta förvaltningens yttrande och överlämna ärendet för vidare handläggning och beslut i kommunstyrelsen.

Sekreterare

Marcus Kindahl

Servicenämnden

UTDRAG

Sammanträdesdatum
2018-03-21

Justeras

Johanna Petersson
ordförande

Sven-Erik Ekblad



Socialnämnden

§ 62

Strategi för jämställdhet 2018-2022

Dnr SN 2018/0091.02.10

Handlingar

Tjänsteskrivelse daterad 2018-03-19.
Strategi för jämställdhet 2018-2022.

Förvaltningschef Cecilia Frid informerar i ärendet.

Bakgrund

Kommunledningskontoret har uppdraget att revidera Kalmar kommuns jämställdhetsprogram. Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutade 23 januari 2018 att skicka bifogat förslag på strategi för jämställdhet i Kalmar kommun på remiss.

Förslaget föreslås ersätta kommunens jämställdhetsprogram 2018-2020, anger mål och insatser för att säkerställa en jämställd kommunal verksamhet och stärka insatserna för att Kalmar ska bli en jämställd kommun att verka och leva i.

Den föreslagna strategin är anpassad till Sveriges nya jämställdhetspolitik och det av kommunfullmäktige fastslagna målet att den kommunala verksamheten ska vara jämställdhetssäkrad år 2022. Strategin innebär att Kalmar kommuns verksamheter ska säkerställa:

- Likvärdig service och bemötande
- Likvärdig myndighetsutövning
- Likvärdig resursfördelning
- Jämställd fördelning av makt och inflytande

Till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet.

Syftet med strategin är att skapa hållbarhet i arbetet för en jämställd verksamhet och en jämställd kommun.

I strategin har följande mål tillsammans med målbeskrivning och rekommendationer tagits fram:

1. En jämn fördelning av makt och inflytande i samhället
2. Ekonomisk jämställdhet
3. Jämställd utbildning
4. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Socialnämnden**UTDRAG**

Sammanträdesdatum
2018-03-27

5. Jämställd hälsa
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Socialnämnden ser positivt på strategin. Den ligger i linje med och kommer stödja det arbete som påbörjats när det gäller socialnämndens mål om att socialtjänsten ska vara jämlik och jämställd.

Beslut

Socialnämnden ställer sig bakom ”Strategi för jämställdhet 2018-2022”.

Paragrafen förklaras omedelbart justerad.

Sekreterare

Martina Eriksson

Justeras

Roger Holmberg (S)
ordförande

Erik Ciardi (C)



Södermøre kommunaldelsnämnd

§ 18

Strategi för jämställdhet 2018-2022

Dnr SKDN 2018/0019

Handlingar

Förvaltningskontorets skrivelse 2018-02-27

Bakgrund

I verksamhetsplan med budget för 2018 slår kommunfullmäktige fast att ett av kommunens långsiktiga mål är jämställd verksamhet. Tidsmässigt förväntas målet vara uppfyllt senast 2022. Att jämställdhetssäkra kommunens verksamheter innebär att alla verksamheter säkerställer:

- Likvärdig service och bemötande
- Likvärdig myndighetsutövning
- Likvärdig resursfördelning
- Jämställd makt och inflytande

till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet.

Södermøre kommunaldelsnämnd är positiv till förslaget till en strategi för jämställdhet. Strategin är tydlig i sin helhet. Södermøre kommunaldelsnämnd har några mindre synpunkter som bör förtydligas och tilläggas, dessa beskrivs i yttrandet.

Beslutet har en positiv inverkan på socialt, ekonomisk jämställdhet och jämställdhetsperspektivet eftersom strategin syftar till att lyfta könsskillnader i verksamheter och på enheter.

Yttrande:

Södermøre kommunaldelsnämnd är positiv till förslaget om en strategi för jämställdhet. Strategin är tydlig i sin helhet. Södermøre kommunaldelsnämnd har några synpunkter som bör förtydligas, tas i beaktning och läggas till i strategin.

Sida 6, under rubriken **Ansvar och organisation** beskrivs Jämställdhetsutvecklarens ansvar. I beskrivningen bör det förtydligas vilka riktlinjer som man avser i detta sammanhang. Meningen återkommer under rubriken **Stöd och samordning**, på sidan 7.

Sida 7, under rubriken **Metoder och arbetssätt**, står att: *All statistik som rör*

Södermøre kommunaldelsnämnd

UTDRAG

Sammanträdesdatum
2018-03-21

individer ska genomgående presenteras, kommenteras och analyseras efter kön, exempelvis i årsredovisningen. Södermøre kommunaldelsnämnd har ett par verksamheter med få anställda samt få anställda män. Det kan därför vara utpekande och identitetskränkande att redovisa könsuppdelad statistik. Södermøre kommunaldelsnämnd kommer från fall till fall att bedöma om statistiken kan redovisas könsuppdelad eller inte.

Under samtliga delmål i kapitlet **Det jämställda Kalmar**, återkommer rekommendationen:

- Utveckla ett nätverk för samverkan, erfarenhetsutbyte och kunskapsspridning. Södermøre kommunaldelsnämnd förutsätter att rekommendationen gäller ett övergripande gemensamt nätverk som omfattar samtliga delmål och inte enskilda nätverk för respektive delmål. Delmålen hänger samman och Södermøre kommunaldelsnämnd berörs direkt eller indirekt av samtliga delmål.

Under kapitlet **Så här ska vi göra**, bör även jämställdhetsperspektivet i beslutsprocesser lyftas in. Jämställdhetsperspektivet i beslutsprocesser är en förutsättning för att målet om en jämställd verksamhet ska uppnås 2022 och är en del av kommunens kvalitet- och miljöarbete. Vikten av jämställdhetsperspektiv i besluts beskrivs också i strategin under rubriken **mål**, på sidan 5.

Överläggning

Under överläggningen redovisas följande förslag:

Christopher Dywik (KD) föreslår Södermøre kommunaldelsnämnd att besluta i enlighet med förvaltningens förslag med följande tilläggsändringar:

1. Stycke 4. En jämställdfördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Under punkten ”Rekommendationer” byta ut punkt 2 av mot följande text: ”Verka för att samtliga föräldrar och blivande föräldrar skall erbjudas att delta i föräldrastödskurser, exempelvis Cope och Comet”.
2. Stycke 6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Under punkten ”Rekommendationer” infoga ny punkt mellan punkt 1 och 2 enligt följande: ”Verka för att utveckla ett verkkningsfullt arbete för att förebygga och bryta kvinnors våld mot män, våld i samkönade relationer och hedersrelaterat våld”.

Sedan överläggningen avslutats beslutar först Södermøre kommunaldelsnämnd i enlighet med förvaltningskontorets förslag. Härfter frågar ordföranden om Södermøre kommunaldelsnämnd vill bifalla eller avslå Christopher Dywiks ändringsförslag. Hon finner att Södermøre kommunaldelsnämnd bifaller Christopher Dywiks ändringsförslag.

Södermøre kommunaldelsnämnd**UTDRAG**

Sammanträdesdatum
2018-03-21

Beslut

Södermøre kommunaldelsnämnd beslutar att överlämna yttrandet med tilläggsändringar till Kansli- och omvärldsenheten på kommunledningskontoret.

Sekreterare

Martin Westbrandt

Justeras

Elisabeth Gustavsson
ordförande

Christian Lindström

Södermöre kommunalnämnds yttrande – Strategi för jämställdhet 2018-2022

Södermöre kommunalnämnd är positiv till förslaget om en strategi för jämställdhet. Strategin är tydlig i sin helhet. Södermöre kommunalnämnd har några synpunkter som bör förtydligas, tas i beaktning och läggas till i strategin.

Sida 6, under rubriken **Ansvar och organisation** beskrivs Jämställdhetsutvecklarens ansvar. I beskrivningen bör det förtydligas vilka riktlinjer som man avser i detta sammanhang. Meningen återkommer under rubriken **Stöd och samordning**, på sidan 7.

Sida 7, under rubriken **Metoder och arbetssätt**, står att: *All statistik som rör individer ska genomgående presenteras, kommenteras och analyseras efter kön, exempelvis i årsredovisningen.* Södermöre kommunalnämnd har ett par verksamheter med få anställda samt få anställda män. Det kan därför vara utpekande och identitetskränkande att redovisa könsuppdelad statistik. Södermöre kommunalnämnd kommer från fall till fall att bedöma om statistiken kan redovisas könsuppdelad eller inte.

Under samtliga delmål i kapitlet **Det jämställda Kalmar**, återkommer rekommendationen:

- Utveckla ett nätverk för samverkan, erfarenhetsutbyte och kunskaps-spridning.

Södermöre kommunalnämnd förutsätter att rekommendationen gäller ett övergripande gemensamt nätverk som omfattar samtliga delmål och inte enskilda nätverk för respektive delmål. Delmålen hänger samman och Södermöre kommunalnämnd berörs direkt eller indirekt av samtliga delmål.

Under kapitlet **Så här ska vi göra**, bör även jämställdhetsperspektivet i beslutsprocesser lyftas in. Jämställdhetsperspektivet i beslutsprocesser är en förutsättning för att målet om en jämställd verksamhet ska uppnås 2022 och är en del av kommunens kvalitet- och miljöarbete. Vikten av jämställdhetsperspektiv i besluts beskrivs också i strategin under rubriken **mål**, på sidan 5.