

Handläggare
Lillskogen Emma

Datum
2017-01-23

Diarienummer
KSN-2016-2706

Kommunstyrelsen

Riktlinje för Uppsala kommuns normkritiska arbete med jämställdhetsintegrering enligt CEMR

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslås besluta

att anta riktlinje för Uppsala kommuns normkritiska arbete för ökad jämställdhet enligt CEMR enligt **bilaga**.

Ärendet

Kommunstyrelsen beslutade 4 februari 2015 att underteckna den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, CEMR (Council of European Municipalities and Regions) – deklARATIONEN. Vid undertecknandet förband sig Uppsala kommun att inom två år att upprätta en plan för arbetet med jämställdhetsarbetet enligt CEMR-deklARATIONEN. CEMR står för Council of european municipalities and regions och är ett EU-organ som samordnar europeiska kommuner och regioner i gemensamma frågor. Sveriges kommuner och landsting rekommenderar sina medlemmar att underteckna deklARATIONEN. 101 kommuner och 17 län/regioner i Sverige har hittills gjort det.

Föredragning

Jämställdhetsarbetet i Uppsala kommun har sedan 2010 haft som mål att ske integrerat i nämndernas och bolagsstyrelsernas egna kvalitet- och utvecklingsarbete. Det som styr arbetet med jämställdhetsintegrering är kommunfullmäktiges politiska plattform genom Mål och budget, Sveriges jämställdhetspolitiska mål, den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå samt FN:s globala mål för hållbar utveckling, Agenda 2030.

För att vägleda nämnder och bolagsstyrelser så att jämställdhetsintegreringsarbetet fortsätter att bedrivas i befintliga processer så att kommunala, nationella och internationella mål uppnås har föreliggande riktlinje tagits fram. Riktlinjen föreskriver att samtliga nämnder och bolagsstyrelser ska tillämpa jämställdhetsperspektivet i arbetet med planering, genomförande och uppföljning av verksamhetsplaner och affärsplaner.

Riktlinjen föreskriver vidare att tre tillvägagångssätt alltid prioriteras i arbetet med jämställdhetsintegrering av verksamhetsplaner och affärsplaner. Dessa är att bekämpa stereotyper, att använda jämställdhetsanalyser som grund för arbetet samt att tillämpa ett normkritiskt jämställdhetsarbete där flerfaldig diskriminering tas hänsyn till. Till riktlinjen har även en vägledning för arbetet med jämställdhetsintegrering av verksamhetsplaner och affärsplaner tagits fram för att ge nämnder och bolagsstyrelser ytterligare stöd i arbetet.

Effekten av riktlinjen kommer årligen att följas upp genom att nämndernas och bolagsstyrelsernas jämställdhetsarbete sammanställs och analyseras i en kommunövergripande rapport. Rapporten kommer därefter dels ligga till grund för kommande års verksamhetsplaneringar och dels som inspel till direktiven för kommande Mål och budgetprocess. Riktlinjen kommer tillsammans med den årliga uppföljningen svara upp mot den europeiska deklarationens krav på upprättande av plan.

Ekonomiska konsekvenser

Arbetet sker inom ramen för nämndernas och bolagsstyrelsernas ordinarie budget.

Kommunledningskontoret

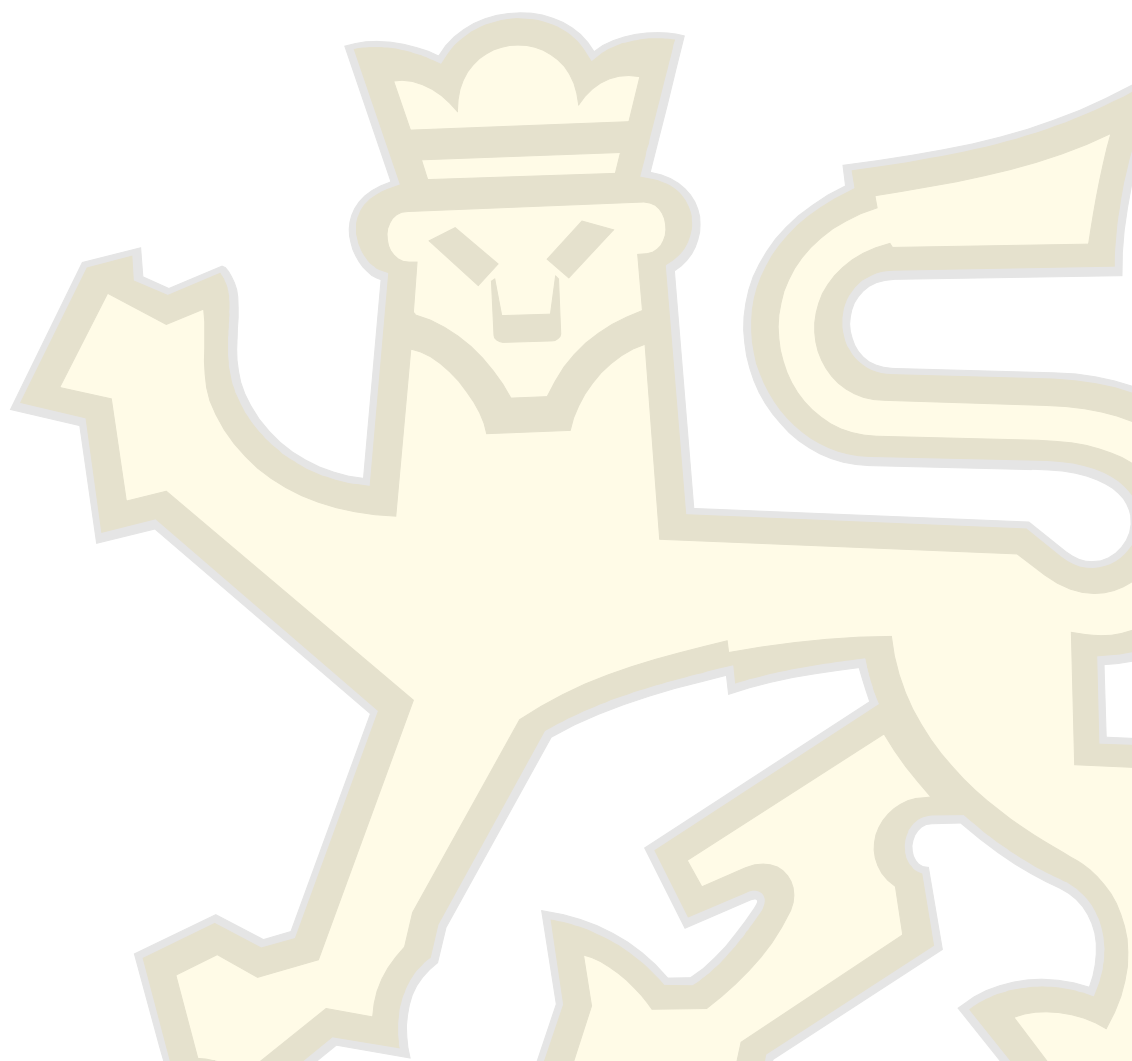
Joachim Danielsson
Stadsdirektör

Christoffer Nilsson
Chef kommunledningskontoret

Riktlinje

**för Uppsala kommuns normkritiska arbete
för ökad jämställdhet enligt CEMR**

Ett normerande dokument som kommunstyrelsen
fattade beslut om 201x-xx-xx



Dokument-ID [XX-00-00]	Dokumentnamn Riktlinje för normkritiskt arbete med jämförhetsintegrering enligt CEMR	Fastställt av [Ange namn och funktion]	Gäller från 2017-01-01	Sida 1 (7)
Diarienummer KSN-2016- 2706	Berörd verksamhet Samtliga förvaltningar och bolagsstyrelser	Dokumentansvarig Ingela Hagström, avdelningschef, social hållbarhet- KLK	Reviderad [ÅÅÅÅ-MM-DD]	

Inledning

Denna riktlinje beskriver hur Uppsala kommuns nämnder och bolagsstyrelser ska integrera ett jämförhetsperspektiv i sina verksamheter i enlighet med policyn för hållbar utveckling.

Riktlinjen motsvarar den kommunövergripande plan som kommunen enligt undertecknandet av CEMR-deklarationen förbundet sig att ta fram senast i februari 2017. CEMR står för Council of european municipalities and regions och är ett EU-organ som samordnar europeiska kommuner och regioner i gemensamma frågor. Riktlinjen gäller tills vidare men kan komma att revideras utifrån aktuella behov.

Jämförhetsarbetet i Uppsala kommun utgår från kommunfullmäktiges politiska plattform (genom Mål och budget 2017, med plan för 2018- 19), Sveriges jämförhetspolitiska mål, den europeiska deklARATIONEN för jämförddhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR-deklARATIONEN) samt FN:s globala mål för hållbar utveckling, Agenda 2030.

Syfte

Syftet med riktlinjen är att vägleda nämnder och bolagsstyrelser i arbetet med jämförddhetsintegrering i enlighet med de prioriteringar som beskrivs i bland annat den europeiska deklARATIONEN för jämförddhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå och Mål och budget, så att lokala, nationella och internationella mål för jämförddhet uppnås.

Riktlinjen är det dokument som beskriver hur Uppsala kommun ska arbeta normkritiskt för att uppnå den europeiska deklARATIONENS artiklar och därmed svara upp mot deklARATIONENS krav på en skriftlig plan över arbetet. I Uppsala kommun integreras jämförddhetsarbetet i ordinarie verksamhetsplanering och kvalitetsutveckling, riktlinjen beskriver hur jämförddhetsarbetet ska bedrivas i dessa befintliga system.

Omfattning

Riktlinjen ska användas av kommunens samtliga nämnder och bolagsstyrelser i arbetet med planering, genomförande samt uppföljning av verksamhetsplaner och affärsplaner.

Uppsala kommuns prioriterade tillvägagångssätt och arbetssätt för jämställdhetsintegrering enligt den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet

Prioriterade tillvägagångssätt

Jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhetsperspektivet ska genomsyra allt ordinarie arbete, i befintliga strukturer av dem som vanligtvis utför arbetsuppgifterna. Nämnderna och bolagsstyrelser väljer i första hand att jämställdhetsintegrera de uppdrag, ansvarsområden eller processer som framgår av ägardirektiv och reglemente. De verksamhetsspecifika artiklarna i den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå som rör nämndens och bolagsstyrelsens områden kan användas som riktmerke för områden där ojämställdhet är konstaterad.

Oavsett vilka uppdrag, ansvarsområden eller processer som jämställdhetsintegreras ska följande tre tillvägagångssätt och arbetssätt alltid prioriteras:

1. Att stereotyper bekämpas (CEMR-artikel nummer 6)

• Uppsala kommuns nämnder och bolagsstyrelser ska löpande och inom minst ett område årligen identifiera och motverka stereotypa könsroller och mönster.

2. Att jämställdhetsanalyser ligger till grund för arbetet med jämställdhet. (CEMR-artikel nummer 9)

• Alla nämnder och bolagsstyrelser ska löpande och inom minst ett område årligen göra jämställdhetsanalyser av sin verksamhet.

3. Att arbetet mot flerfaldig diskriminering och med normkritiskt förhållningssätt implementeras i jämställdhetsarbetet. (CEMR-artikel nummer 10)

• Jämställdhetsanalyser som förvaltningar och bolagsstyrelser ska göra ska ha ett normkritiskt förhållningssätt och ta hänsyn till ytterligare diskrimineringsgrunder. Kompetenshöjande insatser för att öka HBTQ-personers situation ska utföras och bidra till ett medvetet normkritiskt förhållningssätt.

1. Bekämpa stereotyper

En stereotyp är en förenklad, ofta allmänt omfattad föreställning om utmärkande egenskaper hos alla som tillhör en viss grupp, t.ex. etnicitet, religion eller kön.

Traditionella könsroller och stereotyper samverkar med de rådande normerna kring kön och har fortfarande ett starkt inflytande på uppdelningen av kvinnors och mäns roller i hemmet, på arbetsplatsen och i samhället överlag, där kvinnor beskrivs som dem som sköter hemmet och barnen medan män framställs som familjeförsörjare och beskyddare. Stereotypa uppfattningar utgör ett hinder i förverkligandet av jämställdhet eftersom det upprätthåller en bild av kvinnor, män och ickebinära personer som hindrar och begränsar individer att nå sin fulla

potential att komma till sin rätt och få det stöd, den medborgarservice och den myndighetsprövning som den har rätt till.

Då Uppsala kommuns verksamheter når många av kommunens invånare finns stora möjligheter att aktivt motverka många stereotyper och traditionella könsrollsmönster och därmed främja jämställdhet.

2. Jämställdhetsanalyser

All individbaserad statistik ska vara könsuppdelad och där det är möjligt ska ett tredje alternativ för kön användas. Den könsuppdelade statistiken är en förutsättning för att kunna göra analyser av kommunens verksamhet utifrån hur väl den når upp till kvinnors och mäns samt ickebinära personers behov och preferenser gällande kommunala och kommunfinansierade tjänster, insatser och myndighetsutövning.¹

Analyserna ska tjäna som underlag till fortsatt planering av det aktuella verksamhetsområdet. Jämställdhetsanalyser är till exempel grunden i arbetet med jämställdhetsbudgetering där verksamhetens fördelning av resurser analyseras och ligger till grund för kommande års fördelning av resurser, externt ekonomiskt stöd och investeringar.

3. Arbeta med flerfaldig diskriminering och normkritiskt förhållningssätt

Normer och stereotypa uppfattningar om kön går ofta exempelvis hand i hand med normer och andra stereotypa uppfattningar kopplade till ålder, etnicitet, sexuell läggning, funktionalitet osv., och riskerar därför att samverka och i vissa fall förstärka diskriminerande föreställningar. Kvinnor kan tex dela erfarenheter av begränsande könsnormer fast uppleva diskriminering på olika sätt pga exempelvis olika etnisk tillhörighet eller funktionalitet. Dessa faktorer har också stor inverkan på individens handlingsutrymme. Utgångspunkten för jämställdhetsarbetet bör därför alltid vara kön, fast inte enbart kön.

För stöd i arbetet med de prioriterade tillvägagångssätten och arbetsätten hänvisas till kommande vägledning tillhörande denna riktlinje.

Arbetsätt för jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsperspektivet ska integreras i ordinarie styrning och ledning och är ett verktyg för verksamhetsutveckling. Integreringen görs genom att varje nämnd och bolagsstyrelse ser över hur målen för de prioriterade tillvägagångssätten (bekämpa stereotyper, jämställdhetsanalyser och arbetet med flerfaldig diskriminering och normkritik) kan uppnås i verksamheterna och planerar för mål och åtgärder i nämndernas och bolagsstyrelsernas egna verksamhets- och affärsplaner. Det är inriktningsmål och uppdrag i Mål & Budget, ägardirektiv och reglemente samt de egna nämnd- och bolagsstyrelseinterna prioriteringarna som ska styra inom vilket område arbetet med jämställdhet ska bedrivas.

¹ All individbaserad statistik ska enligt § 14 förordningen (SFS 2001:100) om den officiella statistiken, könsuppdelas och kommunfullmäktige har också fattat beslut (25/4 2016) om att där det är möjligt och där kommunen själv äger undersökningen ska ett tredje svarsalternativ för kön användas.

För stöd i arbetet med framtagande av verksamhets- och affärsplaner hänvisas till riktlinjen för nämnderna och bolagsstyrelserna verksamhetsplanering och uppföljning samt interna kontroll. Avdelningen för social hållbarhet bistår med hjälp i arbetet med att omsätta de prioriterade tillvägagångssätten till mål och åtgärder i verksamhets- och affärsplaner. En vägledning för detta kommer, som tidigare nämnts, att utarbetas.

Bakgrund

Internationella, europeiska och nationella mål för jämställdhet

Agenda 2030

Uppsala kommuns hållbarhetsarbete styrs av de 17 globala mål som FN satt för att utrota fattigdom, minska ojämlikhet och orättvisor samt att lösa klimatkrisen. De globala hållbarhetsmålen är integrerade i de nio inriktningsmålen i Mål och budget, 2017-19. Ett av de globala målen, mål nummer fem, är att uppnå jämställdhet och alla kvinnor och flickors egenmakt. Detta ska göras genom:

- Avskaffande av diskriminering, våld och skadliga sedvänjor.
- Främjande av delat ansvar i familjen
- Lika tillgång till faktiskt deltagande och ledarskap inom det politiska, ekonomiska och offentliga livet
- Säkerställa allmän tillgång till sexuell och reproduktiv hälsa och reproduktiva rättigheter

Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå

I februari 2015 undertecknade kommunstyrelsen den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå. CEMR står för Council of european municipalities and regions och är ett EU-organ som samordnar europeiska kommuner och regioner i gemensamma frågor. Sveriges kommuner och landsting rekommenderar sina medlemmar att underteckna deklARATIONEN. 101 kommuner och 17 län/regioner i Sverige har hittills gjort det.

Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå innehåller 30 artiklar som berör den politiska rollen, rollen som upphandlare av varor och tjänster, arbetsgivarrollen, rollen som tjänste- och serviceleverantör samt samhällsplanerarrollen. Under varje artikel finns ett antal mål och delmål. För den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå i sin helhet, se bilaga.

Genom att underteckna den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå har kommunen förbundit sig att sätta upp konkreta mål, göra prioriteringar och genomföra åtgärder inom de artiklar för jämställdhet som deklARATIONEN är uppbyggd kring.

Sveriges jämställdhetspolitiska mål

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Målet antogs i bred politisk enighet 2006 utifrån propositionen Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken.

Till det övergripande jämställdhetspolitiska målet finns fyra 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.
2. **Ekonomisk jämställdhet.** Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. **Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.** Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
4. **Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.** Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Ansvar och spridning

Kommunstyrelsen fattar beslut om denna riktlinje. Kommunledningskontoret har ansvar för att förvalta riktlinjen, vilket innebär att säkerställa tillämpningen, följa upp och revidera vid behov. Varje chef inom den verksamhet som berörs av riktlinjen ansvarar för att dess innehåll är känt och används bland medarbetarna. Riktlinjen publiceras på kommunens intranät.

Uppföljning

Uppföljning av åtgärderna i verksamhetsplanerna görs i nämndernas och bolagsstyrelsernas års- och delårsbokslut. Dessutom sammanställs och analyseras arbetet i en kommunövergripande rapport över utvecklingen i arbetet relativt artiklarna i Agenda 2030, den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå samt de jämställdhetspolitiska målen. ***De tre prioriterade tillvägagångssätten och arbetssätten i denna riktlinje kommer då användas som processmål.*** Rapporten ligger därefter dels som grund till kommande års verksamhetsplanering och dels som inspel till direktiven för kommande Mål och Budget.

Relaterade dokument

- Agenda 2030
- Deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR-deklarationen)
- Regeringens jämställdhetspolitiska mål
- Kommunfullmäktiges mål och budget

- Uppsala kommuns hållbarhetspolicy
- Riktlinjen för nämndernas och bolagsstyrelsernas verksamhetsplanering och uppföljning samt interna kontroll
- Handlingsplan för att främja mänskliga rättigheter och motverka diskriminering och rasism i Uppsala kommun 2017-2019

Definition och begrepp

- Genus - *Det socialt och kulturellt konstruerade könet, det vill säga de uppfattningar och föreställningar som finns i samhället om vad som är kvinnligt respektive manligt (Lykke).*
- Diskriminering - *Någon missgynnas eller kränks utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna; kön (omfattar även den som avser att eller har ändrat sitt kön), könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning och/eller ålder. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera är former av diskriminering (Diskrimineringsombudsmannen).*
- Ickebinär – *En person som identifierar sig som mellan, bortom eller med båda könskategorierna kvinna/man kan kalla sig ickebinär (RFSL).*
- Intersektionalitet - *Hur föreställningar om sociala kategoriseringar som kön, sexualitet, klass, ålder, funktionalitet, etnicitet, religion, trosuppfattning etc. hänger ihop, förhåller sig till och samspelar med varandra, vilket leder till och skapar olika maktordningar mellan individer samt mellan och inom grupper i samhället (Lykke).*
- Jämlikhet - *Rättvisa förhållanden mellan individer och grupper i samhället, utgår ifrån att alla människor har lika värde oavsett kön, könsidentitet, sexualitet, etnicitet, religion och annan social tillhörighet (SCB).*
- Jämställdhet- *Kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv (Riksdagen).*
- Jämställdhetsintegrering- *En strategi för att uppnå jämställdhet. Det innebär att ett jämställdhetsperspektiv integreras i alla verksamhetsområden och i alla led av beslutsfattande, planering och utförande av verksamheter (SKL)*
- Normkritik - *Ett verktyg för att främja människors lika rättigheter och möjligheter genom att synliggöra, ifrågasätta och förändra normer som begränsar livet för individer som inte faller inom det som betraktas som normalt (jamstall.nu)*

- Stereotyper- *En förenklad, ofta allmänt omfattad föreställning om utmärkande egenskaper hos alla som tillhör en viss grupp, t.ex. etnicitet, religion och kön (ne.se)*