



Motion till Kommunfullmäktige 16 oktober 2008

Hållbar Jämställdhet

Kommuner och landsting har en central roll när det gäller att förverkliga jämställdhetspolitiken i samhället. Det är i vardagen som jämställdhet skapas – eller ojämställdhet vidmakthålls. SKL, Sveriges Kommuner och Landstings som nationell arbetsgivar- och intresseorganisation har som uppdrag att aktivt stödja kommuner och landsting i arbetet med att genomföra målinriktat, uthålligt och kunskapsbaserat arbete för att jämställdhetsintegrera sina verksamheter. SKL har sökt och beviljats medel av Regeringen för att 2008- 2010 stödja och fördela utvecklingsmedel till jämställdhetsintegrering i kommuner, landsting, regionala självstyrelseorgan och kommunala samverkansorgan.

Jämställdhet innebär rättvisa, demokrati och delaktighet. Jämställdhetsintegrering innebär enligt Europarådets definition ”(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet. Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det förutsätter lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter på livets alla områden.

Program för Hållbar Jämställdhet syftar till att stödja kvalitetssäkring av verksamheter för att garantera att de svarar mot båda könen villkor och behov, så att hög kvalitet och goda resultat uppnås för kvinnor respektive män, flickor respektive pojkar. Målet är konkreta och bestående förbättringar i de verksamheter som inom ramarna för programmet ges stöd för att genomföra jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsintegrering är en strategi för att uppnå hållbar jämställdhet och innebär:

- Att kartlägga hur verksamheten berör och får konsekvenser för respektive kön, samt undersöka om båda könen villkor och behov beaktas.
- Att kartlägga om verksamhetsföreträdarnas uppfattning och föreställningar om kön påverkar och får konsekvenser för hur rättigheter och resurser erbjuds och fördelas.
- Att ansvariga för verksamheten fattar beslut om insatser och åtgärder.
- Att genomföra åtgärder i det dagliga arbetet som garanterar att verksamheter, service, vård mm utförs på ett jämställt sätt.
- Att införliva jämställdhetsperspektiv i befintliga policydokument, processer, rutiner, kvalitets- och ledningssystem.

Program för Hållbar Jämställdhet kan bevilja stöd till utvecklingsarbete som använder jämställdhetsintegrering och som främjar hållbar jämställdhet ur ett medborgare/brukarperspektiv. Utvecklingsarbetet kan ha ett eller fler av följande mål:

- Utveckla och kvalitetssäkra verksamhet för att garantera att den inte diskriminerar någon på grund av kön.
- Jämställdhetsintegrera ledningssystem och metoder som man vanligen använder för att utveckla kvaliteten i verksamheten (t ex styrdokument, budget, kvalitets- och brukarundersökningar).

- Öka kunskapen och medvetenheten om jämställdhet bland beslutsfattare i offentligt finansierade verksamheter.

Utvecklingsmedel kan exempelvis sökas för

Utbildningsinsatser

- Stöd för informations- och utbildningsinsatser för dem som leder och följer upp arbetet, exempelvis politiker, chefer, strateger, utvecklare, controllers. Stödet kan avse konferenskostnad, material, föreläsare, processledning etc.

Förändringsarbete

- Stöd för extern kompetens för utbildningsinsatser, processledning, handledning etc. En förutsättning för jämställdhetsintegrering är att förändringsarbetet genomförs av dem som arbetar i verksamheten och med de metoder som man vanligen använder för att utveckla och förbättra verksamheten. Arbetet med jämställdhetsintegrering förutsätter dock särskilda kunskaper både om jämställdhetsintegrering och förändringsarbete.

Inhämtning av extern kompetens

- För att kvalitetssäkra ledningssystem och metoder för verksamhetsutveckling. Detta kan avse kostnader för att kartlägga, analysera och jämställdhetsintegrera policy-/styrdokument, kvalitetssystem eller metoder, checklistor mm som används i det dagliga arbetet. Kan även avse utveckling av jämställdhetsintegrerade datasystem för ledning och kvalitetssäkring.
- För effekt- och processutvärdering. De som får stöd av programmet ska själva följa upp målen och utvärdera resultaten av utvecklingsarbetet. Man kan söka ekonomiskt stöd för att genomföra utvärdering. Utvärderingen ska följa modell och utvärderingsmall som tas fram av SKL. Samtliga utvärderingar ska ingå i en samlad effekt- och processutvärdering som SKL ansvarar för. Stöd kan beviljas för maximalt 1,5 år.

Egeninsats

För att säkerställa att utvecklingsarbetet blir en del av ordinarie verksamhet krävs att kommunen bidrar med den arbetstid som behövs för ett effektivt och långsiktigt hållbart utvecklingsarbete. Vidare att man fattar beslut om att arbetet ska fortsätta efter den period som ansökan avser och att de ekonomiska medel som behövs till det fortsatta utvecklingsarbetet avsätts.

Medel kan sökas av kommuner och kommunala samverkansorgan. Arbetet ska beröra hela kommunen eller en hel förvaltning, division eller motsvarande och kan ske i samverkan mellan flera kommuner/landsting. Man kan inte söka stöd för utvecklingsarbete på en enskild arbetsplats (t ex en skola eller en vårdcentral). Medel kan även sökas av privata företag för att ta fram modeller för jämställdhetsintegrering av offentligt- finansierade verksamheter som bedrivs av privata företag. Fler organisationer kan söka gemensamt.

Ansökningstillfällen är: 1.) 15 oktober 2008 2.) 15 mars 2009 3.) 15 oktober 2009.

Beslutsförslaget är att kommunfullmäktige uppdrar till kommunstyrelsen:

- att besluta om att anta jämställdhet som ett kommungemensamt mål.
- att initiera ett systematiskt arbete för implementering av jämställdhetsintegrering, t ex genom att underteckna CEMR-deklarationen (länk på <http://www.skl.se/jamstallldhet>) eller genom att fastställa en policy för jämställd medborgar/brukarservice.
- att besluta om att avsätta tid och utse någon ansvarig som tar del av utbildningsinsatser och utvecklingsfrågor i kommunen vad beträffar jämställdhet, och som ser till att kommunens jämställdhetsgrupp blir aktiv igen.
- att besluta om att avsätta ekonomiska resurser och ansöka om medel i SKL:s "Program för Hållbar Jämställdhet".
- att se till att utvecklingsarbetet för jämställdhetsintegrering har tydliga och mätbara mål och beskriver de effekter som ska uppnås för medborgaren eller brukaren.
- att besluta om att politiker, ledning och medarbetare får utbildning i jämställdhet, genus och förändringsarbete och att hela personalgruppen deltar i förändringsarbetet.
- att besluta om att utbilda i jämställt föräldraskap – där föräldraskap och jämställdhet belyses i relation till arbetsmarknad, föräldrarätt, ekonomi, bostadspolitik, infrastruktur, familjepolitik och familjeform. Målgrupper bör vara barnomsorgs-, förskole-, skol- och fritidspersonal, samt personal inom socialförvaltningen.
- att besluta om att jämställdhetsarbetet implementeras i verksamheter, styrdokument, system och/eller verktyg för verksamhets- och kvalitetsutveckling så att jämställdhetsperspektivet beaktas och följs upp, vilket är särskilt viktigt inom skolan och förskolan.
- att besluta om att kartlägga att resurser inom hemtjänst fördelas på ett jämställt sätt och att rätta till eventuella ojämställda förhållanden.
- att besluta om att kartlägga att investeringar och kommunens föreningsbidrag fördelas på ett jämställt sätt, samt att rätta till eventuella ojämställda förhållanden.
- att besluta om att titta på jämställdhetsprojekt såsom "Normal eller?" (Umeå), där tonårsskilar diskuterar maskulinitet, sexism och homofobi, samt projekt som riktas mot tjejer som kan användas.
- att besluta om att titta på om ett stöd för inrättandet av en tjejjour i Tyresö, kan användas inom ramen för program för hållbar jämställdhet.

För miljöpartiet de gröna i Tyresö



Peter Bylund

Lilian Nylinder

Marie Åkesdotter

Tyresö kommun
Kommunstyrelseförvaltningen
Johan Lindbladh, kommunsekreterare
08-5782 95 16

YTTRANDE
2009-08-04
1 (4)
Dnr 08/KS 192 101

Kommunstyrelsen

Yttrande angående motion om hållbar jämställdhet

Förslag till beslut

- Att motionen anses besvarad

Kommunstyrelseförvaltningen

Staffan Isling
Kommunchef


Kerstin Hedén
Kansli- och personalchef

Bakgrund

Peter Bylund (mp), Lilian Nylinder (mp) och Marie Åkesdotter (mp) lämnade 2008-10-16 in en motion om hållbar jämställdhet.

Ett yttrande angående motionen har sammanställts vid kommunstyrelseförvaltningen i samråd med barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen.

Tyresö kommuns övergripande jämställdhetsarbete

I Tyresö kommuns övergripande jämställdhetsplan beskrivs vilka övergripande mål kommunen har för jämställdhetsarbetet samt vilka konkreta åtgärder som kommunen som arbetsgivare planerar att vidta för att främja jämställdhet på arbetsplatsen. Planen är utformad utifrån jämställdhetslagens krav och kommunens jämställdhetspolicy och utarbetad av kansli- och personalkontoret. Samverkan har skett genom att planen behandlats i kommunens arbetsmiljögrupp samt i central samverkansgrupp. Planen är antagen av kommunstyrelsen.

De aktiva åtgärderna i den kommunövergripande jämställdhetsplanen följs upp av kansli- och personalkontoret och dokumenteras i nästkommande års plan.

Kansli och personalkontoret ansvarar för att kommunens övergripande jämställdhetsplan förankras hos chefer och medarbetare. Respektive förvaltningschef är huvudansvarig för att ett aktivt jämställdhetsarbete bedrivs inom förvaltningens verksamheter. Chefen för respektive enhet ansvarar för att jämställdhetsplanen behandlas årligen vid arbetsplatsträff.

På kansli och personalkontoret finns tjänstemän som samordnar frågor som rör jämställdhet med fokus på kommunen som arbetsgivare. Detta arbete omfattar utarbetande av jämställdhetsplan, omvärldsbevakning rörande exempelvis nya lagar och avtal på området samt kompetensutveckling.

Jämställdhetsfrågor behandlas numera i kommunens arbetsmiljögrupp som leds av kansli- och personalkontoret. Detta innebär att jämställdhetsfrågorna blir en integrerad del av verksamheten på ett tydligare sätt än då frågorna behandlades av den dåvarande jämställdhetsgruppen.

Under 2009 satsar kommunen på utveckling av bemötande och service för samtliga anställda inom ramen för projektet ”Bemötande 2009”. Det finns inga planer på en kommunövergripande utbildning i jämställdhetsfrågor under 2009.

Det finns inga planer på att initiera ett systematiskt system för implementering av jämställdhetsintegrering i kommunens verksamheter under 2009.

Jämställdhetsarbete inom socialförvaltningen

Jämställdhetsarbetet betonas inom socialförvaltningens verksamheter och gentemot de målgrupper som man arbetar med. Som exempel kan nämnas resursenhetens olika verksamheter (öppna förskolan och föräldragrupperna) och COPE-kurserna för

tonårsföräldrar och andra. De medarbetare som i sitt arbete möter föräldrar bör också utbildas i jämställdhetsfrågor inom föräldraskap.

Socialförvaltningen bedömer att det kunde vara intressant att som motionärerna föreslår studera (kartlägga och analysera) hur resurser inom hemtjänsten fördelas utifrån könsperspektivet. Däremot arbetar man inom hemtjänsten och biståndsavdelningen för närvarande med flera större projekt som redan är planerade och måste genomföras, till exempel genomförandet av förenklad biståndsbedömning för äldre över 80 år utan biståndsbeslut. Med anledning av detta bedömer socialförvaltningen att man i nuläget inte har möjlighet att genomföra en sådan kartläggning som föreslås i motionen.

Vidare har förvaltningen nyligen förstärkt stödet till kvinnor genom bland annat tillsättande av en samordnare för kvinnofridsfrågor. Samordnaren har tagit fram ett plan för samverkan i arbetet med våldsutsatta familjer i Tyresö. I arbetet ingår berörda myndigheter och frivilliga verksamheter i Tyresö, till exempel Tyresö kvinno- och tjejjour samt Manscentrum i Haninge. I Tyresö finns alltså redan en tjejjour inom den frivilliga kvinnojouren, vilken socialförvaltningen har nära samarbete med och ger ekonomiskt stöd till. Tjejjouren har inte haft en aktiv verksamhet på senaste tiden men är, enligt föreningen, under uppbyggnad på nytt. Socialförvaltningen är positiv till att tjejjouren startar sin verksamhet på nytt och kommer att samarbeta aktivt med föreningen när verksamheten på nytt återupptas.

Jämställdhetsarbete inom barn- och utbildningsförvaltningen

Arbetet för jämställdhet mellan könen är ett viktigt uppdrag för skolor och förskolor enligt de nationella styrdokument. I skollagens första kapitel står att var och en som verkar inom skolan ska främja jämställdhet mellan könen (SkolL 1 kap 2§). I såväl grundskolans som förskolan läroplaner beskrivs att verksamheten aktivt och medvetet ska främja kvinnors och mäns lika rätt och möjligheter i samhället, samt att förskola och skola har ett särskilt ansvar för att flickor och pojkar får möjlighet att utveckla förmågor och intressen utan begränsningar utifrån stereotypa könsroller (LpO94/Lpfö98).

Barn- och utbildningsförvaltningen har under två års tid fram till sommaren 2008 drivit ett genusprojekt med en anställd genuspedagog på 50 % tjänst. Genuspedagogen har tagit initiativ till kompetensutveckling vid förskolor och skolor i kommunen, lett arbetsgrupper samt stöttat personalen i upprättandet av en jämställdhetsplan för varje enhet.

Ett av inriktningsmålen i kommunens barn- och utbildningsplan är En skola med jämställdhet. I den årliga kvalitetsredovisningen har enheterna under flera år satt upp

åtaganden för sitt arbete mot inriktningsmålet samt beskrivit sin måluppfyllelse och hur man planerar att gå vidare.