

Strategi för jämställdhetsarbete i Umeå kommun



Innehåll

Sammanfattning	3
Inledning	4
Utgångspunkter	5
Jämställdhetsutskottets uppdrag	5
Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR)	6
Jämställdhetsarbete kopplat till den strategiska planen	7
Nationella jämställdhetspolitiska mål	9
Framgångsfaktorer för jämställdhetsarbete	10
Centrala begrepp	11

Strategi för jämställdhetsarbete i Umeå kommun

Reviderad upplaga, antagen av kommunfullmäktige 2017

Besök vår hemsida: www.umea.se/jamstalldhet

Kontaktperson

Linda Gustafsson, jämställdhetsstrateg

linda.gustafsson@umea.se

090-16 12 32, 070-611 10 44

Omslagsbild: Andreas Nilsson



Foto: Fredrik Larsson

Sammanfattning

Strategi för jämställdhetsarbete antogs av kommunfullmäktige första gången 2011 och reviderats 2017. Strategin är tänkt att fungera som ett stöd till nämnder i förståelsen av hur jämställdhetsarbete kan arbetas in i den egna nämndens verksamheter och hur egna mål och indikatorer tas fram. Jämställdhetsutskottet är ansvarigt för strategin och utgångspunkten är det av kommunfullmäktige antagna övergripande målet kring jämställdhet: Att skapa förutsättningar för kvinnor och män att forma samhället såväl som sina egna liv.

Strategin har fokus på yttre kvalitet och i arbetet med jämställdhet ska hänsyn tas till *Umeå kommuns strategiska plan* och den av Umeå kommunfullmäktige antagna *Deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå* (CEMR). Samtliga verksamheter inom kommunen ska bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete och det är varje nämnds ansvar att bryta ner det övergripande målet kring jämställdhet till egna mål egna nämnden och genomföra samt följa upp detta.

Vad är en strategi?

En strategi utgår från visioner och mål och beskriver på ett övergripande sätt vilka vägar och tillvägagångssätt man kan välja för att förverkliga de målen. Kommunövergripande strategier fastställs av kommunfullmäktige.



Foto: Kristina Larsson

Inledning

Umeå kommun har ett övergripande jämställdhetspolitiskt mål, beslutat av Umeå kommunfullmäktige:

Umeå kommun ska skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Jämställdhet handlar om att kvinnor och män ska ha lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom livets alla områden. Människor ska ha möjlighet att utvecklas utifrån sina egna förhoppningar och inte styras och begränsas av stereotypa föreställningar om kön. Det handlar om att medvetandegöra livsvillkoren för flickor och pojkar, kvinnor och män i vår kommun och att utveckla arbete för att kunna ge en jämställd medborgarservice och vara en drivkraft för ett jämställt samhälle. Kommunen ska vara en pådrivande aktör i jämställdhetsarbetet och har ett viktigt uppdrag i att främja jämställdhet inom organisationen såväl som i samhället i stort. Alla verksamheter inom kommunen ska bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete och det är varje nämnds ansvar att bryta ner det övergripande målet kring jämställdhet till relevanta resultatmått och aktiviteter.

Utgångspunkter

Umeå kommuns jämställdhetsarbete baseras på förståelsen att det finns en social och kulturell konstruktion av kön. Det sociala könet är de egenskaper och ideal som vi tillskriver flickor och pojkar, kvinnor och män på grund av deras biologiska kön och som skapar normer i samhället. Både kvinnor och män begränsas av traditionella uppfattningar och värderingar om vad som är kvinnligt och manligt. Det handlar exempelvis om att kvinnor förväntas vara mjuka och omhändertagande medan män måste förhålla sig till att leva upp till det motsatta. En annan central del i jämställdhetsarbetet är att utgå ifrån ett maktperspektiv. Kvinnor och män har olika livsvillkor på grund av deras kön. Det kvinnor gör värderas inte lika högt som det män gör och kvinnor har inte samma makt och inflytande som män.

Jämställdhetsarbetet handlar om att öka kunskapen kring socialt kön och att ifrågasätta och utmana stereotypa könsroller såväl som sina egna fördomar i syfte att bryta de normer och strukturer som begränsar kvinnors och mäns möjligheter. Det handlar även om att ifrågasätta och bryta den manliga normens tolkningsföreträde genom att synliggöra och uttala skeva maktrelationer mellan könen och kräva dess förändring.

Viktiga principer i arbetet är:

- att avskaffa stereotypa föreställningar kring kön är avgörande för att uppnå jämställdhet
- att integrera ett jämställdhetsperspektiv i alla verksamheter i kommunen är nödvändigt för att främja jämställdhet

Ansvaret för att konkretisera delmål, aktiviteter, åtgärder och indikatorer för arbetet ligger på nämnder och verksamheter. Jämställdhetsarbetet ska vara en del av verksamhetsplaneringen och det ska avsättas tid och resurser för att arbeta med målen som sedan redovisas och följs upp i ordinarie styr- och ledningssystem. Nämnder som behöver stöd i sitt jämställdhetsarbete kan vända sig till jämställdhetsutskott och till jämställdhetsstrateg.

Jämställdhetsutskottets uppdrag

Umeå kommun har ett jämställdhetsutskott direkt underställt kommunfullmäktige som har till uppgift att:

- initiera, granska och följa upp kommunövergripande frågor ur ett jämställdhetsperspektiv
- ur jämställdhetssynpunkt bereda ärenden, som skall behandlas av kommunfullmäktige
- utveckla strategier för att uppnå jämställdhetsmålen
- öka medvetenheten om vikten av ett jämställdhetsperspektiv inom olika politikområden
- årligen presentera idéer och förslag till kommunstyrelsen på utvecklingsområden för kommunens jämställdhetsarbete

Utskottet består av ledamöter från kommunfullmäktige och får från kommunens nämnder och anställda begära in de upplysningar och de yttranden som behövs för att kunna fullgöra sina uppgifter.

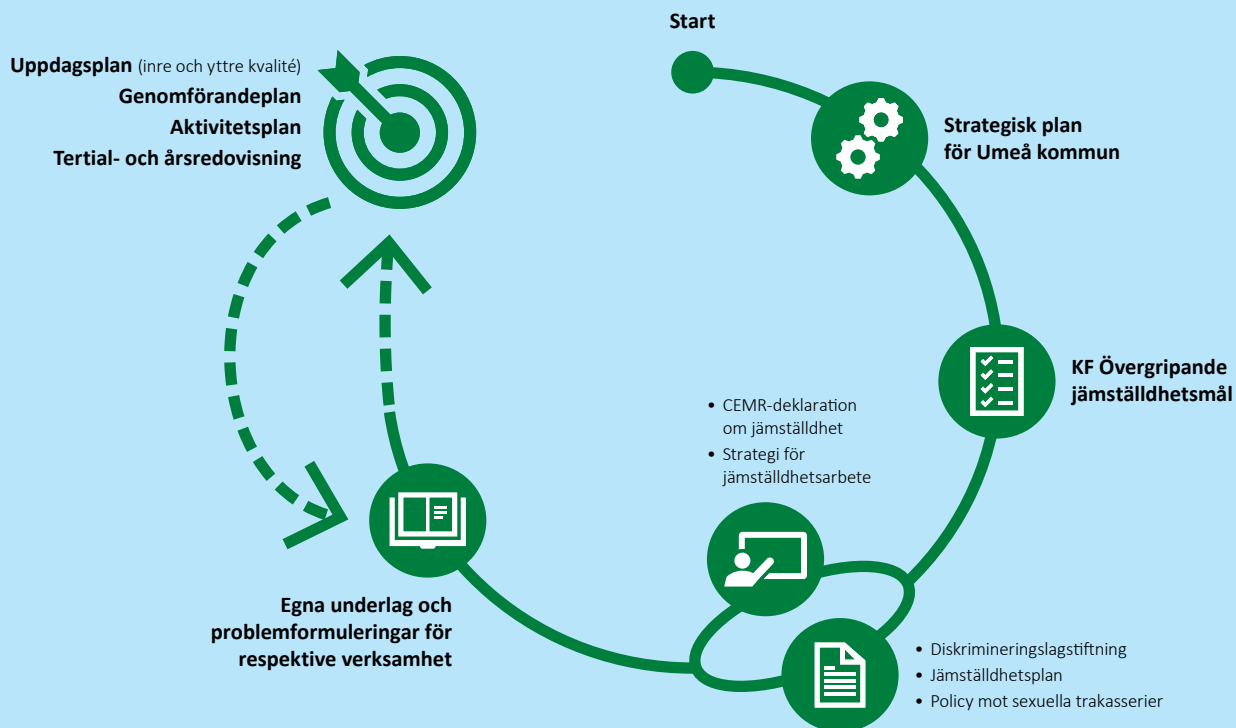
Tjänsteresurser

Umeå kommun har en tjänsteresurs som fungerar som stöd i processer kring jämställdhetsfrågor och jämställdhetsintegrering på övergripande nivå samt arbetar med strategiskt utvecklingsarbete i frågorna. Vidare har kommunen personalfunktionen som ansvarar för arbetet med jämställdhetsplan, arbetsgivarfrågor, lönekartläggning samt ärenden som rör diskrimineringslagstiftning.

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

Umeå kommun undertecknade 2008 *Den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män på regional och lokal nivå*. Den är framtagen av europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation (CEMR). DeklARATIONEN är ett politiskt dokument och ett instrument för arbetet med jämställdhet. I korthet går deklARATIONEN ut på att undertecknare ska arbeta med jämställdhet på bästa sätt utifrån de ramar och befogenheter som den egna organisationen har. DeklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män är en utgångspunkt för kommunens jämställdhetsarbete. Dess grundläggande sex principer och trettio artiklar utgör riktlinjer och fungerar som ett verktyg och en inspirationskälla i verksamhetens arbete med jämställdhet. DeklARATIONEN hittar du på www.umea.se/jamstalldhet

Modell över utgångspunkter i jämställdhetsarbete på Umeå kommun



Inre kvalitet handlar om arbetsgivarperspektiv och det interna jämställdhetsarbetet på arbetsplatsen. Styrdokument är Umeå Kommuns övergripande jämställdhetsplan samt Umeå kommuns strategi för jämställdhet. Stöd i arbetet är personalfunktionen.

Yttre kvalitet handlar om att integrera jämställdhet i verksamhetens externa arbete gentemot brukare och invånare i kommunen. Styrdokument i arbetet är deklARATIONEN för jämställdhet samt Umeå kommuns strategi för jämställdhet. Stöd i arbetet är jämställdhetsstrategen på område tillväxt.

Jämställdhetsarbete kopplat till den strategiska planen

Ledande i jämställdhetsarbetet är att det ska vara relevant för verksamheternas arbete och uppdrag. Kopplingarna till den strategiska planen kan ses som en förstärkning av hur centralt ett jämställdhetsarbete är för att uppnå intentionerna med planen. De artiklar ur CEMR-deklarationen som är knutna till varje prioriterat område kan ses som faktorer för att uppnå jämställdhetsmålen och fungera som inspiration och verktyg för verksamheterna när specifika delmål utarbetas.

1. Goda livsvillkor

Umeå ska aktivt arbeta för att skapa goda levnadsvillkor för alla. Barnfattigdomen ska minska och invånarna ska ha en fortsatt god folkhälsa. Kvinnor och män ska ha likvärdiga och jämställda levnadsvillkor. Umeå ska vara en inkluderande kommun och växa med social hållbarhet. Det kräver en högkvalitativ välfärd för livets alla skeenden som tar sin utgångspunkt i medborgerliga rättigheter och alla människors lika värde.

Det jämlika samhället är en förutsättning för alla människors fria utveckling och kan aldrig acceptera att någon lämnas utanför. Alla gynnas av en ökad jämlikhet; såväl samhället som helhet som individen. En mer jämlik och jämställd kommun är en friskare, tryggare attraktivare kommun och som återspeglas i kommunens budgetprocess. Därför är det viktigt att främja alla utvecklingsmöjligheter som finns för att motverka ökade skillnader mellan invånarna genom att bygga kommunen och verksamheterna så jämlikt och jämställt som möjligt. Oberoende av kön har alla invånare i Umeå kommun rätt till likvärdig medborgarservice i form av exempelvis utbildning, sociala tjänster, kultur och fritid. Det innebär att samtliga verksamheter inom kommunen har ett ansvar att arbeta med jämställdhet, att bekämpa stereotypa föreställningar om kön och förhindra diskriminering.

Kön spelar roll inom sjukvården. Ohälsotalen är väsentligt högre för kvinnor än för män i Umeå och kvinnor är oftare både lång- och korttidssjukskrivna¹. Skillnaderna beror framförallt på att kvinnor och män har olika livs- och arbetsvillkor. Genom att arbeta för jämställdhet bekämpas grunden till problemet med hälsorelaterade skillnader mellan könen.

De flesta fall av våld mot kvinnor sker i hemmet. Att arbeta för jämställdhet innebär att synliggöra och förändra de maktrelationer och attityder som traditionellt ligger bakom mäns våld mot kvinnor och att ha en nolltolerans mot sexism. Det skapar ett normbrytande samhälle där människor oavsett könsidentitet och sexualitet känner sig trygga och inkluderade.

Artiklar ur CEMR-deklarationen kopplade till Goda livsvillkor:

Social omsorg och sociala tjänster (artikel 15)

Social integration (artikel 18)

Könsrelaterat våld (artikel 22)

2. Livslångt lärande

Arbetsmarknaden i Umeå är liksom många utbildningar präglad av traditionella föreställningar om vad kvinnor respektive män kan och bör arbeta med samt värderingar av kvinnligt och manligt. Könsssegmenteringen inom utbildningar och yrkesområden hindrar kvinnor och män som arbetstagare att röra sig fritt på hela arbetsmarknaden samt arbetsgivare att se hela arbetskraften.

Artikel ur CEMR-deklarationen kopplade till Livslångt lärande:

Utbildning och livslångt lärande (artikel 13)

1 SCB och Länsstyrelsen Västerbotten, Kvinnor och män i belysning 2015

3. Växande näringsliv och kompetensutveckling

Som arbetsgivare har Umeå kommun ett ansvar och en möjlighet att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden. Talang, potential och kompetens går förlorad när kön istället för intresse och kvalifikation styr var kvinnor och män arbetar. Om könssegregeringen bryts kan både kvinnors och mäns kunskaper och erfarenheter bättre tillvaratas. En jämställd arbetsmarknad som bekämpar stereotypa könsroller stärker kommunens attraktionskraft. Som en direkt konsekvens av att arbetsmarknaden i Umeå är könssegregerad har kvinnor och män skilda karriär- och utvecklingsmöjligheter². Den manliga normen på arbetsmarknaden samt i samhället i stort innebär att män generellt sett har högre lön och tillgång till mer resurser än kvinnor. Jämställda villkor för företagande innebär att hela kommunens kompetens och resursbas tas till vara. När fler kvinnor väljer att driva och utveckla företag tillvaratas fler affärsidéer och nya affärsmodeller utvecklas, vilket bidrar till att tillväxten och sysselsättningen ökar.

Artikel ur CEMR-deklarationen kopplade till område växande näringsliv och kompetensutveckling:

Arbetsgivarrollen (artikel 18)

4. Välutvecklad ideell sektor

Den ideella sektorn med ett väl utvecklat föreningsliv bidrar starkt till Umeås utveckling. Dess omfattning och mångfald medverkar till att hålla Umeå samman, medborgerligt engagemang, ökad livskvalitet och gör Umeå till en bra kommun att bo och leva i. Den ideella sektorn bidrar till att människor kommer samman och träffas i nya konstellationer. Samverkan mellan olika aktörer är därför av central vikt för att stärka det civila samhället, oavsett om det avser kultur och fritid, föreningar och frivilligorganisationer, den offentliga sektorn eller näringslivet. Umeå kommun ska i sina verksamheter aktivt söka samverka med civilsamhället.

Artiklar ur CEMR-deklarationen kopplade till område välutvecklad ideell sektor:

Kultur, idrott och fritid (artikel 20)

Arbeta med samarbetspartners för att främja jämställdhet (artikel 5)

5. En god samhällsplanering

En hållbar utveckling består av tre dimensioner: ekonomisk, ekologisk och social. En förutsättning för en hållbar utveckling i Umeå är att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom livets alla områden.

Artiklar ur CEMR-deklarationen kopplade till område en god samhällsplanering:

Bostäder (artikel 19)

Planering och hållbar utveckling (artikel 24)

² Lär mer om könsuppdelningen i kommunen i: Det könade landskapet (www.umea.se/jamstalldhet)

Nationella jämställdhetspolitiska mål

På nationell nivå finns jämställdhetspolitiska mål. De nationella målen visar på inriktningen för jämställdhetspolitiken. Målen består av ett övergripande mål och sex delmål.

Övergripande mål

Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.



Delmål 1: En jämn fördelning av makt och inflytande

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



Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet

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



Delmål 3: Jämställd utbildning

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



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

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



Delmål 5: Jämställd hälsa

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



Delmål 6: Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

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

Läs mer: Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid
Skr. 2016/17:10

Framgångsfaktorer för jämställdhetsarbete

Att arbeta med att synliggöra maktstrukturer och arbeta för att förändra dem kräver ambition och mod. Umeå kommuns mest framgångsrika satsningar utifrån jämställdhetsperspektiv har blivit framgångsrika för att det har funnits en politisk vilja, stöttande ledning, engagerade medarbetare och att arbetet kopplat till verksamhetens uppdrag samt att det funnits kunskap om makt och motstånd. Kunskap är en central del av jämställdhetsarbetet i Umeå kommun och ökar insikten i vad olika beslut får för konsekvenser för kvinnor respektive män. Individer och organisationer utvecklas då både kvinnors och mäns kunskaper om jämställdhet ökar.

Kvinnors och mäns livsvillkor och levnadsförhållanden kan synliggöras genom könsuppdelad statistik. Det handlar om att belysa vilka villkor kvinnor och män har i Umeå kommun. Fakta och könsuppdelad statistik utgör en bra början, men för att underlaget ska bli ett verktyg för jämställdhet behövs en djupare genusanalys. När statistiken visar att kvinnors och mäns situationer skiljer sig åt måste orsakerna till detta analyseras och åtgärdas.

Ledningsstyrt arbete

Ett professionellt förändringsarbete för jämställdhet behöver ledningens stöd. Det är ledningen som ska ta de strategiska besluten och sätta mål för jämställdhetsarbetet. Själva genomförandet ska ske på samma sätt som annat förändringsarbete, genom alla chefer och medarbetare. I Umeå kommun handlar det om att de politiska nämnderna sätter mål för arbetet i verksamheterna och att de strategiska besluten för genomförande tas i verksamhetsledningarna.

Kunskap om motstånd

Ifrågasättande av maktfördelning, privilegier och inflytande berör och upprör. Aktivt jämställdhetsarbete innebär en kritisk granskning av den egna verksamheten och möts därför ofta med motstånd. Det är viktigt att berörda verksamheter är medvetna om detta och att det från ledningshåll tydliggörs att det är en prioriterad fråga som syftar till förbättringar för såväl medarbetare som invånare och att stöd erbjuds den eller de personer som ska leda processen.

Maktperspektiv

Jämställdhet handlar om en jämn fördelning av makt och resurser mellan könen samt att skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt och möjlighet att påverka sin livssituation. Strategin utgår från ett könsperspektiv men det är viktigt att i det arbetet vara medveten om att könsmaktordningen samspelar med andra maktstrukturer som till exempel etnicitet, klass, ålder, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet och andra sociala kategorier.

Kontakt och mer information

Du hittar flera användbara exempel, aktuellt om jämställdhet, hjälpmedel och metoder för förändringsarbete på www.umea.se/jamstalldhet och på genderedlandscape.umea.se

För mer information om strategin eller frågor om jämställdhetsarbete kontakta:

Linda Gustafsson, jämställdhetsstrateg
linda.gustafsson@umea.se
090-16 12 32
070-611 10 44

Centrala begrepp³

Genusperspektiv (forskningsterm)

Ett genusperspektiv fokuserar på skillnaderna mellan könen som är socialt och kulturellt konstruerade och förändras över tid och plats. Ett genusperspektiv innebär att ha den sociala konstruktionen av kön i åtanke i syfte att bryta stereotypa köns-mönster genom att principerna om könets isärhållande inom olika områden till exempel arbetsliv och positioner i en hierarki, problematiseras och ifrågasätts.

HBTQ

Ett paraplybegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner och personer med queera uttryck och identiteter.

Ikkebinär

En person som identifierar sig som mellan, bortom eller med båda köns-kategorierna kvinna/man kan kalla sig ikkebinär. Ibland används ikkebinär som ett paraplybegrepp för olika könsidentiteter som inte följer tvåkönsnormen. Ikkebinär betyder inte samma sak för alla som definierar sig som det. En del känner sig som både tjej och kille. Andra känner att de befinner sig mellan de kategorierna. Många ikkebinära identifierar sig inte med något kön alls.

Intersektionalitet (forskningsterm)

Synliggörande av hur olika makt-ordningar samspelar. Ordet intersektionalitet kommer från engelskan intersection, som kan betyda väg-korsning eller snitt (en benämning inom matematiken för området där två mängder skär varandra). Det används för att beteckna hur olika diskrimineringsgrunder interagerar och samverkar.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering innebär att en organisations alla nivåer, både horisontellt och vertikalt, ska genom-syras av ett jämställdhetsperspektiv samt att jämställdhetsfrågor inte behandlas separat utan är en självklar del i allt arbete.

Jämställdhetsperspektiv

Varje fråga som berör kvinnor och män ska analyseras ur ett jämställdhets-perspektiv. Det innebär att analysera vilka konsekvenser olika förslag och beslut har för kvinnor respektive män. Med ett jämställdhetsperspektiv på alla beslut kan könsfördelningen av makt och resurser synliggöras och omfördelas.

Kön och genus

Benämningar på det biologiska och sociala könet. Kön används ofta som benämning på det biologiska och genus som benämning på det socialt konstruerade könet. Samtidigt används också ordet kön ibland som benämning på både det biologiskt och socialt konstruerade. Det är svårt att säga vad som är biologiskt och vad som är socialt eftersom vi från födseln behandlas olika på grund av vårt biologiska kön. Genus är ett analytiskt begrepp och en översättning av engelskans ord gender.

Könsmaktordning (kallas även genusordning)

Den ordning i samhället som innebär att män som grupp systematiskt överordnas kvinnor som grupp och att det som ses som manligt värderas högre än det som ses som kvinnligt.

Könsidentitet

Syftar på en persons självupplevda kön. Det biologiska och juridiska könet behöver inte ha samband med en persons könsidentitet.

Könsuppdelad arbetsmarknad

Är bland annat en konsekvens av stereotypa könsroller, exempelvis föreställningen om att kvinnor är bra på en sak och män på en annan samt att "manliga" egenskaper värderas högre på arbetsmarknaden än "kvinnliga". Vertikal könsuppdelning innebär att fördelningen av kvinnor och män på olika positioner är ojämn, där män generellt sett återfinns på högre befattningspositioner än kvinnor. Horisontell könsuppdelning innebär att kvinnor och män arbetar inom olika sektorer och har olika yrken.

Makt

Kan avse formell makt förvärvad genom exempelvis en viss befattning. Makt kan även avse möjligheten och privilegiet att formulera både problem och möjliga lösningar.

Mäns våld mot kvinnor

Definieras av FN som alla former av könsrelaterat våld som resulterar i fysisk, sexuell eller psykisk skada alternativt lidande för kvinnor, inklusive hot om sådana handlingar, tvång eller godtyckligt frihetsberövande, både i det offentliga och i det privata. Att mäns våld mot kvinnor ska upphöra är ett av Sveriges jämställdhetspolitiska delmål.

Obetalt arbete

Det arbete som utförs utan betalning exempelvis handla och laga mat, tvätta, gräsklippning eller omsorg om barn eller andra personer. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är ett av Sveriges jämställdhetspolitiska delmål.

3 Källor: Jämställ.nu, RFSL, regeringen.se, scb.se, kvinnofridslinjen.se

