	Dokumentnamn	<i>Handlingsplan för jämställdhet i Gällivare kommun</i>
	Dokumenttyp	Diarienummer
	<i>Strategiska planer och program</i>	<i>KS2014:366</i>
	Beslutad av	Kontrollstation
	<i>Kommunstyrelsen</i>	<i>Nämnd- och utredningsenheten</i>
	Datum	Giltighetstid
	<i>2014-06-16</i>	<i>2015-2020</i>

Handlingsplan för jämställdhet i Gällivare kommun

2015 - 2020

STYRDOKUMENT – STRATEGISKA PLANER OCH PROGRAM

Definition: *Planer och program* är ett samlingsnamn för sådana styrdokument som innehåller en planering för framtiden. Planer och program kan vara relativt uttömmande dokument som utifrån en beskrivning av nuläget anger vad man vill uppnå under en viss tidsperiod. Planer och program ska därför innehålla tydligt formulerade, mätbara och tidsatta mål.

Gällivare kommuns viktigaste planer och program är kommunplan, handlingsplan och verksamhetsplan. Dessa dokument är en viktig del av styr- och ledningssystemet och innehåller kommunens vision och styrkort. De är även kopplade till verksamhetsplaneringsprocess och budgetprocess.

Planer och program beslutade av kommunfullmäktige ska ha en ganska lång giltighetstid (gärna tre år eller mer). För att särskilja dem från andra planer och program benämns de *strategiska planer och program*. Dessa dokument finns i kommunens dokumentsamling.

Giltighetstid

Handlingsplanen för jämställdhet i Gällivare kommun är giltig under perioden 2015-2020.

Bakgrund

Gällivare kommun har i egenskap av arbetsgivare, beslutsfattare och opinionsbildare en nyckelroll i jämställdhetsarbetet.

Kommunfullmäktige har den 16 september 2013 (KS/2013:366) beslutat att anta den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå samt att en årlig uppföljning av beslutet ska ske till Kommunfullmäktige. Detta innebär att kommunen offentligt tar ställning för principen att jämställdhet ska råda mellan kvinnor och män och att inom sina verksamhetsområden genomföra sina åtaganden enligt deklARATIONEN.

Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå har EU-kommissionens stöd. DeklARATIONEN har utarbetats av samarbetsorganisationen för de europeiska kommun- och regionförbunden, the Council for European Municipalities and Regions (CEMR). DeklARATIONENS avsikt är att se till att diskrimineringslagstiftningen följs och att principer reglerade i internationella avtal omsätts i praktiken på lokal och regional nivå genom att integrera ett jämställdhetsperspektiv i alla verksamheter.

DeklARATIONEN presenterar sex principer; att jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande rättighet, att det är nödvändigt att bekämpa flerfaldig diskriminering och andra hinder för att åstadkomma jämställdhet mellan kvinnor och män, att representativt deltagande av kvinnor och män i beslutsprocessen är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle, att avskaffandet av stereotypa könsroller är avgörande för att uppnå jämställdhet, att ett integrerat jämställdhetsperspektiv i alla verksamheter är nödvändigt för att främja jämställdhet samt att verktyg såsom tillräckligt finansierade handlingsplaner är nödvändigt för att främja jämställdhet. Dessa sex principer ligger sedan till grund för deklARATIONENS nio områden och 30 artiklar, där artiklarna fungerar som ett stöd för hur man går från ord till handling. Samtliga områden och artiklar presenteras i nedanstående matris.

OMRÅDEN**ARTIKLAR**

Demokratiskt ansvar	Artikel 1. Demokratiskt ansvar
Den politiska rollen	Artikel 2. Politisk representation Artikel 3. Deltagande i politik och samhällsliv Artikel 4. Offentligt ställningstagande för jämställdhet Artikel 5. Arbeta med samarbetspartners för att främja jämställdhet Artikel 6. Bekämpa stereotyper Artikel 7. God förvaltning och samråd
Allmän ram för jämställdhet	Artikel 8. Allmänt åtagande Artikel 9. Jämställdhetsanalyser Artikel 10. Flerfaldig diskriminering eller missgynnanden
Arbetsgivarrollen	Artikel 11. Arbetsgivarrollen
Upphandling av varor och tjänster	Artikel 12. Upphandling av varor och tjänster
Rollen som tjänsteleverantör	Artikel 13. Utbildning och livslångt lärande. Artikel 14. Hälsa Artikel 15. Social omsorg och sociala tjänster Artikel 16. Barnomsorg Artikel 17. Vård av andra anhöriga Artikel 18. Social integration Artikel 19. Bostäder Artikel 20. Kultur, idrott och fritid Artikel 21. Säkerhet och trygghet Artikel 22. Könsrelaterat våld. Artikel 23. Människohandel
Planering och hållbar utveckling	Artikel 24. Hållbar utveckling Artikel 25. Stadsplanering och lokal planering Artikel 26. Rörlighet och transport Artikel 27. Ekonomisk utveckling Artikel 28. Miljö
Rollen som reglerande instans	Artikel 29. Kommunen/regionen som reglerande instans
Vänortssamarbete och internationellt samarbete	Artikel 30. Vänortssamarbete och internationellt samarbete

Tabell 1: Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhets områden och artiklar.

Värdegrund

All verksamhet vilar på kommunens gemensamma värdegrund och ska återspeglas i praktisk handling i varje dokument och beslut. Handlingsplanen för jämställdhet återspeglar kommunens värdegrund och beskriver kommunens jämställdhetssyn.

Övergripande mål

Kommunens vision är att vara en attraktiv och expansiv kommun. Gällivare kommuns värdegrund utgår ifrån att alla medborgare är lika värda och ska bemötas med respekt. Kommunen strävar efter att ha jämlikhet och jämställdhet i fokus i alla kontakter med medborgare, organisationer och företag. För att nå kommunens vision samt leva upp till värdegrunden ska Gällivare kommun vara jämställdhetsintegrerad.

Styrssystem

Kommunen använder balanserade styrkort som verktyg för styrning, utveckling, planering och uppföljning. Styrningen utgår alltid från visionen som beskriver ett framtida önskat läge för kommunen.

Grunden i de balanserade styrkorten är de fem perspektiven:

1. Medborgare - kundperspektivet
2. Tillväxt och utveckling - Innovation & utvecklingsperspektivet
3. Intern effektivitet - interna processperspektivet
4. Medarbetare - medarbetarperspektivet
5. Ekonomi - Finansiella perspektivet (god ekonomisk hushållning)

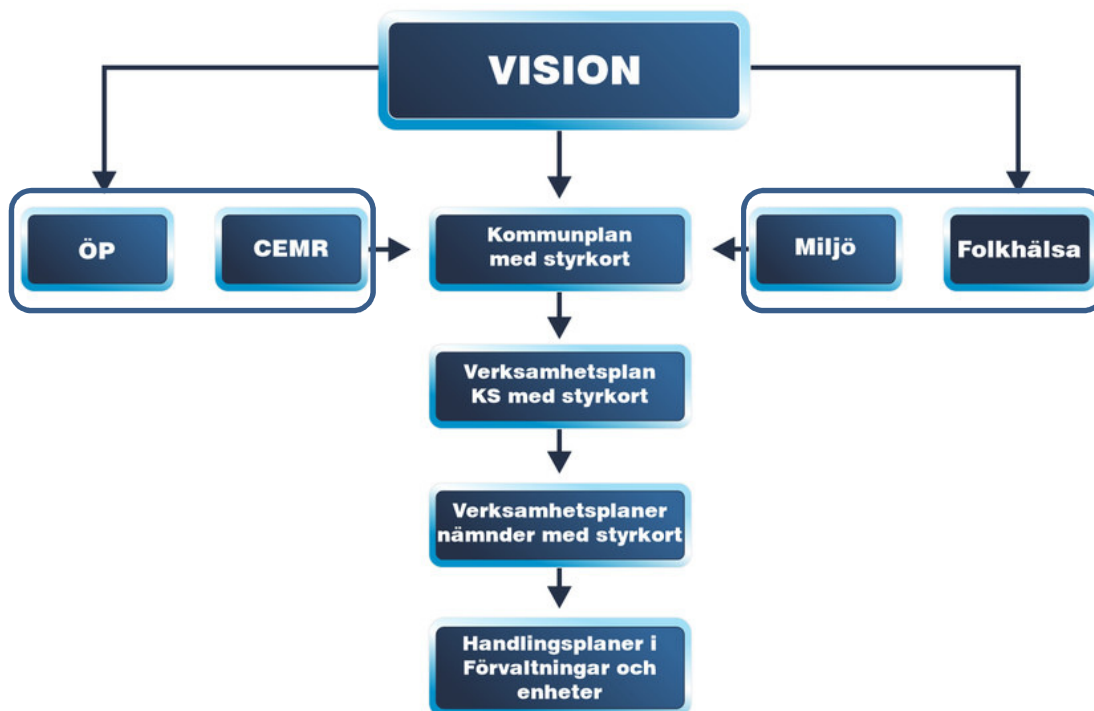
Att utgå ifrån fem perspektiv i stället för en ensidig fokusering ökar förutsättningarna för att nå framgång samtidigt som risken för kortsiktighet minskar. Inom varje perspektiv finns det ett eller flera uppsatta mål för hur visionen ska uppfyllas. Målen ska tydliggöra visionen och styra de tillgängliga resurserna så effektivt som möjligt.

Den årliga Kommunplanen innehåller kommunens strategiska styrkort med de övergripande målen för kommunen inom de fem perspektiven. För varje mål finns det utsatta mått som ska göra det möjligt att mäta måluppfyllelsen. Kommunplanens styrkort bryts ner i organisationen så att de mål och mått som Kommunfullmäktige antagit är styrande för kommunstyrelsens, nämndernas och bolagens arbete.

Arbetssätt

Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet och handlingsplanen för jämställdhet ska inordnas i kommunens styrssystem för att på så vis tydligare kunna fungera som underlag och ledning för politiska beslut och som ett styrdokument för de kommunala förvaltningarnas arbete. Planen ska vara vägledande i beslut om prioritering och fördelning av resurser som ska göras för att kommunens arbete ska styras mot visionen.

För att kunna följa upp kommunens jämställdhetsmål ska dessa behandlas i den övergripande kommunplanen. Kommunplanen beskriver vad kommunen särskilt vill åstadkomma och fokusera på under den kommande mandatperioden. En översyn av kommunplanen görs årligen.



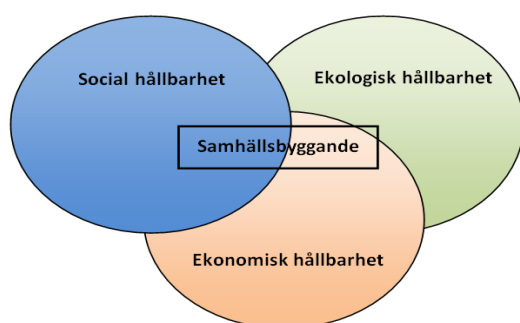
Figur 2: Handlingsplan för jämställdhet är inordnat i styrsystemet i Gällivare kommun.

För att kunna nå det övergripande målet att Gällivare kommun ska vara jämställdhetsintegrerad behövs det utbildningsinsatser för politiker, chefer och medarbetare. Arbetet med handlingsplanen för jämställdhet 2015-2020 ska ske parallellt med utbildningsinsatserna.

Handlingsplan för jämställdhet 2015-2020

I handlingsplanen för jämställdhet har Gällivare kommun under perioden 2015-2020 prioriterat elva av 30 artiklar från den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet. Dessa elva artiklar berör alla nämnders ansvarsområden. Artiklarna bygger på kommunfullmäktiges långsiktiga strategier och är inordnade i styrningens fem perspektiv.

Prioriteringarna har skett utifrån kommunfullmäktiges vision och långsiktiga strategier samt kommunens trovärdighet i sin politik, i sin organisation och i sitt praktiska handlande.



Figur 3: Handlingsplanen för jämställdhet har ett hållbarhetsfokus.

Medborgarperspektivet

Hållbarhetsområdena; social hållbarhet, ekologisk hållbarhet och ekonomisk hållbarhet är den samlade viljeinriktningen för att nå kommunens vision. Artiklar som riktar sig till hållbarhet har prioriterats liksom artiklar som gäller den politiska representationen som utgör kommunens demokratiska grund.

Tillväxt och utvecklings perspektivet

Kommunens unika samhällsomvandling kräver en god och strategisk samhällsplanering med offensiv omvärldsbevakning. Artiklar inom dessa områden har prioriterats.

Intern effektivitet

Kommunens huvuduppdrag är att bedriva kärnverksamheterna såsom skola, vård och omsorg. Verksamheten ska kvalitetssäkras, lagar och förordningar ska uppfyllas och medborgarna ska få en jämställd och god service i rätt tid utifrån behov. För att uppnå detta behöver kommunen ett koncentrerat tänkande. Den artikel som prioriterats inom detta perspektiv är knuten till grunden för jämställdhetsarbetet, nämligen, analysarbetet.

Medarbetarperspektivet

Gällivare kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare med jämställda arbetsplatser. God arbetsmiljö ska finnas inom alla verksamheter och jämställdhet ska vara integrerat i den dagliga verksamheten. En arbetsmiljö med arbetsglädje, hög produktivitet och hög effektivitet vilar på en grund av män och kvinnors lika möjligheter som i sin tur ger kreativitet, nytänkande och flexibilitet. Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska ge ett arbetsliv där medarbetarna kan arbeta inom samma områden och få lika lön för likvärdiga arbeten. Det är en självklarhet att medarbetarnas erfarenheter och kunskaper tas till vara och att ingen blir utsatt för sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling. Artiklar som riktar sig till dessa områden har prioriterats.

Ekonomiperspektivet

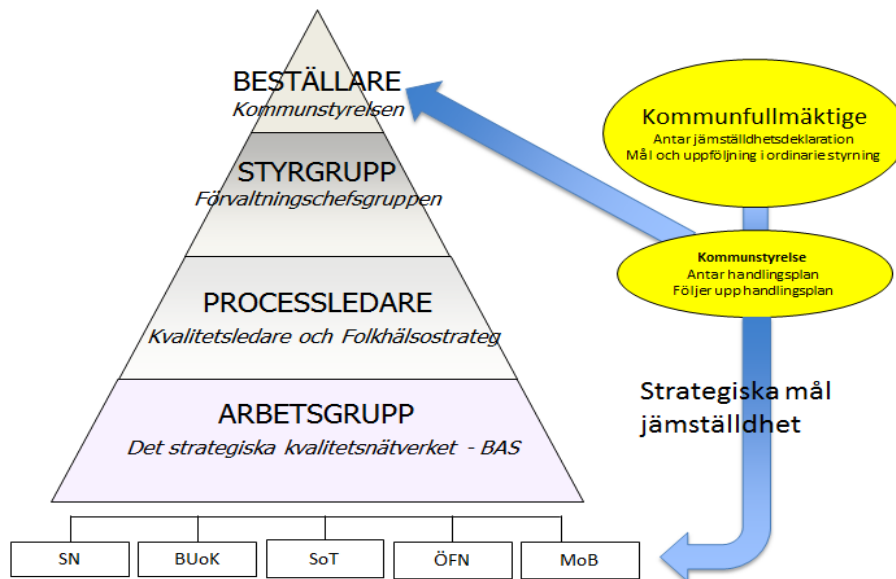
Kommunen ska ha en god hushållning genom att kommunens resurser används effektivt i verksamheten och är rätt anpassade utifrån de demografiska förutsättningarna. En artikel, upphandling, har prioriterats som ett sätt för kommunen att främja ökad jämställdhet även i relationer med samarbetspartners.

Avgränsningar

Kommunens arbete med jämställdhetsintegreringen tar sin början med handlingsplanen. Planens första period 2015-2020 prioriterar artiklar som är gemensamma för alla styrelser och nämnder i syfte att lägga en enhetlig grund för arbetet samt för att verksamheterna ska kunna följas åt i detta initiala arbete.

Avgränsningen innebär inte att övriga artiklar är mindre viktiga. Resterande artiklar ska hanteras inom respektive förvaltning i den mån det är möjligt, men detta arbete kommer inte att följas upp eller stödjas specifikt under denna tidsperiod.

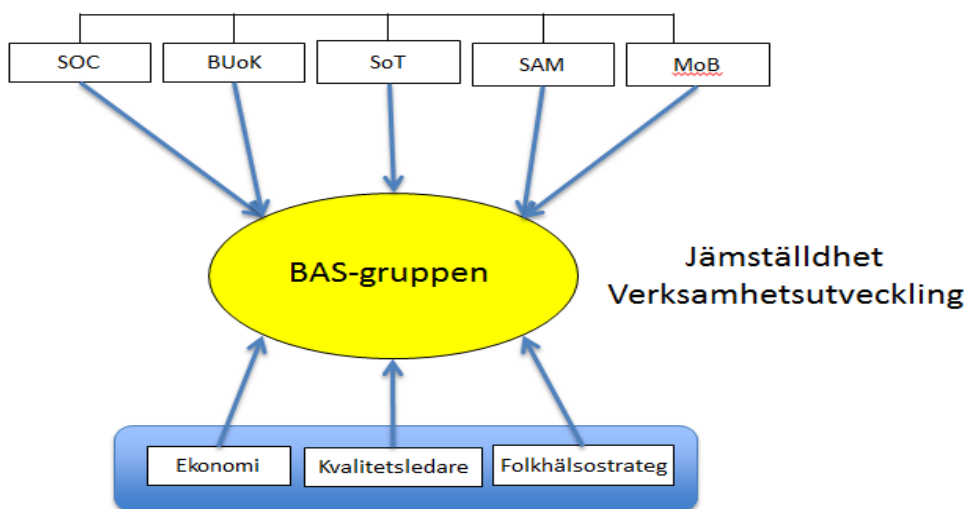
Organisation för jämställdhet



Figur 4: Organisation för jämställdhet i Gällivare kommun.

Strategisk handlingsplan för jämställdhet – VAD

Kommunfullmäktige antar vision och mål för jämställdhetsarbetet. Dessa mål är kommunens strategiska mål som samtliga nämnder ska arbeta för att uppnå. Målen konkretiseras i en strategisk handlingsplan som kommunstyrelsen är beställare av. Kommunstyrelsen ansvarar för uppföljning samt återrapportering av jämställdhetsarbetet till kommunfullmäktige. Nämnderna ska bryta ner handlingsplanens målsättningar till sina ordinarie styrkort.



Figur 5: Arbetsgruppen för jämställdhet i Gällivare kommun.

Verksamheternas arbete för jämställdhet – HUR

Styrgruppen ansvarar för att de strategiska jämställdhetsmålen i handlingsplanen uppnås. Styrgruppen är kommunens ledningsgrupp. Processledarna leder jämställdhetsarbetet i hela kommunkoncernen. Processledarna utgörs av kvalitetsledaren och folkhälsostrategen. Arbetsgruppen stödjer den konkreta implementeringen i förvaltningarna. Arbetsgruppen utgörs av den s.k. BAS gruppen som består av en representant från vardera förvaltning, samt av tre representanter från kommunledningskontoret; kvalitetsledare, folkhälsostrateg och ekonom.

Målområden

Vision: Gällivare är den mest attraktiva och expansiva kommunen i Norrland.

Övergripande mål: Gällivare kommun är jämställdhetsintegrerad

Kommunfullmäktiges strategier:

Attraktiva Gällivare- ett socialt, ekologiskt och ekonomiskt hållbar kommun.

Strategisk samhällsplanering med offensiv omvärldsbevakning.

Främja differentierat näringsliv.

Koncerntänkande i alla verksamheter.

Kommunen är en attraktiv arbetsgivare

Kommunen har en god ekonomisk hushållning genom att kommunens resurser används effektivt i verksamheten och är rätt anpassade utifrån de demografiska förutsättningarna

Perspektiv	Artikel	Mål	Styrtal
Medborgare	1. Politisk representation (artikel 2) 2. Hälsa (artikel 14) 3. Miljö (artikel 28)	1. Jämställd politisk representation. 2. En god och jämlik hälsa i livets alla skeenden. 3. Unik och attraktiv livsmiljö	1. Könsfördelning i KF, KF-gruppernas ordförande, KF valbara platser, KS, KSAU, nämndernas ordförande och nämndernas sammansättning, kommunala bolagsstyrelser. 60-40% fördelning. 2. Måluppfyllelse enligt Folkhälsopolitiska planen uppdelat på kön. 60-40% fördelning. 3. Måluppfyllelse enligt miljöplanen uppdelat på kön. 60-40% fördelning.
Tillväxt & Utveckling	4. Bostäder (artikel 19) 5. Hållbar utveckling (artikel 24) 6. Stadsplanering och lokal	4. Jämställd samhällsplanering och utveckling	4-7. Antal genomförda sociala hållbarhetsbedömningar.

	<p>planering (artikel 25)</p> <p>7. Rörlighet och transport (artikel 26)</p>		
--	--	--	--

Intern effektivitet	<p>8. Jämställdhetsanalyser (artikel 9)</p>	<p>8.1 Jämställdhetsanalyser genomförs inför beslut samt vid tilldelning av resurser.</p> <p>8.2. Jämställdhetsanalyser genomförs i Årsredovisning, GPF, Folkhälsopolitisk plan samt Miljöplan.</p>	<p>8.1 En jämställdhetsanalys görs vid varje tjänsteskrivelse.</p> <p>8.2 Antal genomförda analyser.</p>
Medarbetare	<p>9. Arbetsgivarrollen (artikel 11)</p> <p>10. Bekämpa stereotyper (artikel 6)</p>	<p>9. Jämställdhet är integrerad i den dagliga verksamheten.</p> <p>10. Positiva genusbilder utan stereotypa könsroller.</p>	<p>9. Måluppfyllelse enligt Lika rättigheter – lika möjligheter uppdelat på kön. Medarbetarenkäten är uppföljningverktyg. 60-40% fördelning.</p> <p>10. Måluppföljelse enligt Lika rättigheter – lika möjligheter samt enligt kommunens värdegrund uppdelat på kön. Medarbetarenkäten är uppföljningverktyg. 60-40% fördelning.</p>
Ekonomi	<p>11. Upphandling av varor och tjänster (artikel 12)</p>	<p>11. Jämställd upphandling av varor och tjänster.</p>	<p>11. Samtliga kontrakt gällande upphandling av varor och tjänster främjar jämställdhet. Antal % kontrakt.</p>

Figur 6: Prioriterade artiklar och målområden 2015-2020.

Åtgärder enligt handlingsplan för jämställdhetsintegrering

De mål som anges i planen ska brytas ner i nämndernas och verksamheternas arbete med styrkort, verksamhetsplaner och handlingsplaner. Åtgärder och insatser ska inarbetas i befintliga handlingsplaner inom respektive förvaltningar, enheter och arbetsplatser.

Övriga åtgärder enligt den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet (CEMR)

Utöver de artiklar som prioriterats har samtliga nämnder och förvaltningar ytterligare artiklar att arbeta med för en fullständig jämställdhetsintegrering enligt den antagna CEMR deklARATIONEN. I följande matris finns alla artiklar fördelade på respektive nämnds ansvarsområde. Artiklar markerade med ett kryss ingår i denna handlingsplan och kommer att följas upp under tidsperioden 2015-2020.

	BUoK	KLK	MoB	SAM	SOC	SOT
Artikel 1*						
Artikel 2	X	X	X	X	X	X
Artikel 3						
Artikel 4*						
Artikel 5						
Artikel 6	X	X	X	X	X	X
Artikel 7						
Artikel 8*						
Artikel 9	X	X	X	X	X	X
Artikel 10						
Artikel 11	X	X	X	X	X	X
Artikel 12	X	X	X	X	X	X
Artikel 13						
Artikel 14	X	X	X	X	X	X
Artikel 15						
Artikel 16						
Artikel 17						
Artikel 18						
Artikel 19				X		
Artikel 20						
Artikel 21						
Artikel 22						
Artikel 23						
Artikel 24				X		
Artikel 25				X		
Artikel 26				X		
Artikel 27						
Artikel 28	X	X	X	X	X	X
Artikel 29						
Artikel 30						

Figur 7: Samtliga artiklar fördelade på nämndernas ansvarsområden

* allmänt åtagande

Finansiering

Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet anger att kommunen ska tillföra de ekonomiska och mänskliga resurser som behövs för att genomföra handlingsplanen.

Uppföljning

Uppföljning sker en gång per år i kommunens årsredovisning till kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Nämnderna och förvaltningarna är ansvariga för att följa upp verksamheten utifrån styrkort och handlingsplaner där jämställdhetsintegreringen ingår. Arbetsgruppen tillsammans med processledarna finns som stöd för förvaltningarna. Processledarna är ansvariga för att sammanställa kommunens arbete med jämställdhetsintegreringen.

Kommunen har idag ett antal strategiska planer som redan svarar mot de krav som vissa artiklar ställer. Dessa planer utgör därför uppföljningsgrunden med tillägget att redovisningen ska ske könsuppdelad. Aktuella planer under denna tidsperiod är;

- Översiktsplanen
- Fördjupad översiktsplan
- Utvecklingsplan/Detaljplan
- Folkhälsopolitisk plan
- Miljöplan
- Lika Rättigheter - Lika Möjligheter

Jämställdhet har både en kvantitativ och en kvalitativ aspekt. Kvantitativ jämställdhet innebär en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom alla områden. Finns det mer än 60 procent kvinnor i en grupp är den kvinnodominerad. Finns det mer än 60 procent män i en grupp är den mansdominerad. Kvalitativ jämställdhet innebär att både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och får berika och påverka utvecklingen.

Revidering

Denna plan utvärderas och revideras under 2019 med en analys av kommunens jämställdhetsintegrering. Kommunstyrelsen är ansvarig för att revidering och utvärdering sker. Som beslutande av dokumentet fastställer de den reviderade planen. Processledarna tillsammans med arbetsgruppen analyserar och lämnar förslag på reviderad plan.