

2017-01-26

Uppdragsbeskrivning för tillfällig beredning om:

Jämställdhet

Camilla Westdahl, kommunfullmäktiges ordförande

Charlotta Lundberg, kvalitetsstrateg, Strategisk planering och utveckling



Östra Göinge
kommun

Innehållsförteckning	
Jämställdhet	1
1 Uppdragsgivare	3
2 Arbetssätt och arbetsformer	3
3 Uppdraget	4
3.1 Grundläggande betydelse av jämställdhetsarbete i offentlig sektor	4
3.2 Arbete enligt nationella riktlinjer	4
4 Utmaningar och möjligheter	5
4.1 Utmaningar: Ett objektiva kunskapsområde för kvinnor och män	5
4.2 Möjligheter: Lära av andra och förnya befintliga strukturer	5
5 Tankbara frågeställningar och arbetssätt för beredningen	5
5.1 Ökad kunskap om jämställdhetsområdet (fas 1)	5
5.2 Det fortsatta arbetet (fas 2)	6
6 Avgränsningar och fokus	6
7 Resultat	6
8 Resurser och tidsåtgång	7

1 Uppdragsgivare

Kommunfullmäktige har sedan årsskiftet 2014/15 möjlighet att inrätta tillfälliga beredningar. En tillfällig beredning verkar under en begränsad tidsrymd och avslutar sitt uppdrag när det är fullgjort. I uppdraget ingår att genomföra medborgardialoger under beredningsprocessen.

En beredning har i huvudsak två inriktningar i sitt arbete:

- Med utgångspunkt i kommunens vision ta fram förslag till den övergripande långsiktiga politiska viljeinriktningen i form av programhandlingar.
- Utveckla kontaktytor kring programområden, framförallt fördjupa dialogen med medborgarna samt med andra aktörer som kommuner, organisationer och föreningar.

Uppdraget att utarbeta en uppdragshandling för en tillfällig beredning ligger hos den politiska planeringsberedningen (PPB). Handlingen ska fastställas av kommunfullmäktige efter beredning i kommunstyrelsen och handlingen ska i stora drag redogöra för vilken inriktning och omfattning beredningsarbetet ska ha.

2 Arbetsätt och arbetsformer

Efter beslutet i fullmäktige kring uppdragsbeskrivningen påbörjar beredningen sitt arbete och i samverkan med PPB tas en projektplan fram. Denna ska mera i detalj beskriva upplägget med beredningens arbete och bör innehålla bl.a. följande delar:

- Bakgrund och omfattning
- Inblandade intressenter
- Uppdragets mål och syfte
- Uppdragets omfattning
- Aktiviteter
- Organisation
- Tidsplanering
- Ekonomi
- Förslag på uppföljning och utvärdering

Beredningarna beslutar själva om arbetsätt och arbetsformer för sitt arbete. Uppdragets art, innehåll och omfattning inom ramar för tilldelade resurser formar hur arbetet ska läggas upp.

Under arbetet med uppdraget redovisar beredningen fortlöpande till kommunfullmäktige. Formen för redovisningar fastställs av PPB i dialog med beredningen. Beroende på utformningen av beredningens arbete kan det eventuellt i detta skede finnas anledning att genomföra större tematiska presentationer och diskussioner i fullmäktige.

När den tillfälliga beredningen är klar med sitt arbete presenteras resultatet i fullmäktige och möjligheter ges nu för en omfattande diskussion utan krav på beslut. Beredningen tar med sig de synpunkter som framkommer under diskussionen och inarbetar dem vid behov i sitt slutförslag. Detta överlämnas slutligen till kommunstyrelsen för formell beredning inför fastställande i kommunfullmäktige. Notera att det kan finnas mer än ett förslag men det förslag som har majoritet i beredning utgör huvudförslaget.

3 Uppdraget

Kommunfullmäktiges planeringsberedning (PPB) har efter egna diskussioner och efter dialog med de politiska partierna i kommunfullmäktige, tagit fram ett förslag att tillsätta en tillfällig beredning inom området jämställdhet inom kommunens ansvarsområden. Sakområdet kring jämställdhet ska belysas för att därigenom leda till aktiviteter som höjer kvaliteten i bemötande och service riktat till göingeborna. Målet är att uppnå och bibehålla ett jämställt bemötande och en samhällsservice utan osakliga skillnader i fördelning av resurser på grund av kön.

3.1 Grundläggande betydelse av jämställdhetsarbete i offentlig sektor

Jämställdhet är en grundläggande rättighet och ett omistligt värde i en demokrati. Jämställdheten är reglerad i lag och ska tillämpas på alla områden i samhället. Genom sin betydelse för befolkningens vardagsliv och -förutsättningar är kommunen en viktig aktör för att verka för ett samhälle som inte bara är formellt utan också reellt jämställt med avseende på kommunens service, säkerhet, arbetsliv och hälsa.

För att kunna fatta beslut som leder till reell jämställdhet är det viktigt att jämställdhetskunskaper i nödvändig omfattning finns i kommunens politiska grupperingar. För att kunna fatta beslut som leder till bättre kvalitet ur en jämställdhetsaspekt, behövs också rätt underlag. Med en höjd kunskapsnivå blir politiken en bättre kravställare på den kommunala organisationen exempelvis gällande könsuppdelad statistik i resultatuppföljningen.

Att genomlysna förhållanden kring jämställdhet i alla kommunens verksamheter är ett nödvändigt steg för att garantera jämställdhet i göingebornas vardag. Som kommun är målet att kunna utlova en jämn resursfördelning till göingeborna utifrån individuella behov och oavsett kön. Detta gäller exempelvis vid biståndsbedömningar och i förväntningar på flickors och pojkars resultat i skolan. Med en höjd kunskapsnivå blir politiken en bättre kravställare på jämställdhetsintegrering i den kommunala verksamheten.

3.2 Arbete enligt nationella riktlinjer

Inom jämställdhetsområdet har kommunen, som arbetsgivare och aktör med ansvar för samhällsservice, att följa skrivningarna i Diskrimineringslagen om diskrimineringsgrunden kön samt arbeta för att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Diskrimineringslagen (2008:567)

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter. Kön är en av sju diskrimineringsgrundande grupper.

Att arbeta utifrån de nationella målen för jämställdhetspolitiken

Målet för Sveriges jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Inför 2017 har regeringen infört två nya jämställdhetspolitiska mål, som båda direkt berör kommunens verksamhetsområden, nämligen jämställd hälsa och jämställd utbildning.

4 Utmaningar och möjligheter

4.1 Utmaningar: Ett objektivet kunskapsområde för kvinnor och män

Jämställdhet handlar inte om tyckande eller om åsikter. Jämställdhetsområdet är ett kunskapsområde med rötter i FN:s deklaration om mänskliga rättigheter. Här ligger också grunden för att osakliga skillnader inte kan försvaras. Att få genomslag för detta kan vara en utmaning.

Jämställdhet handlar ytterst om makt och om fördelning av resurser på olika nivåer i samhället, från det offentliga till det privata. Området är värdeladdat för många människor, inte minst för de grupper som upplever att de har något att förlora på jämställdhet.

Utmaningen i sammanhanget ligger i att verka för en förståelse för att alla har vinster att göra av jämställdhet, inte minst män.

Ovanstående anledningar skulle kunna bidra till utmaningar för att skapa ett brett engagemang för frågorna.

4.2 Möjligheter: Lära av andra och förnya befintliga strukturer

Det finns många tillfällen till lärande. Ett stort antal kommuner arbetar idag med att jämställdhetsintegrera sina planer och verksamheter. Att delta i nationella arbeten för jämställdhetsintegrering är en möjlighet som erbjuder insyn i och lärande av andra kommuners erfarenheter och framgångar.

Sveriges kommuner och landsting (SKL) anordnar forum för jämställdhet i form av nätverk för tjänstemän och konferenser för politiker. SKL tillhandahåller också nationella verktyg och metoder inom området jämställdhetsintegrering, t ex mätverktyget makeQuality för redovisning, uppföljning och kvalitetssäkring av arbetet med att jämställdhetsintegrera verksamhet. (<http://makequality.se/>).

Också Länsstyrelsen arbetar aktivt med att belysa och jobba med jämställdhetsområdet och arrangerar nätverk och aktiviteter med inriktning både mot politiker och tjänstemän.

En ytterligare möjlighet till att skapa förutsättningar för en systematisk uppföljning av kommunens verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv, är att verka för att konsuppladad statistik blir ett genomgående inslag i resultatuppföljningen och analysen.

5 Tänkbara frågeställningar och arbetssätt för beredningen

5.1 Ökad kunskap om jämställdhetsområdet (fas 1)

För att på ett konstruktivt sätt kunna arbeta för att nå målet med ett jämställt bemötande och en resursfördelning utan sakliga skillnader beroende av kön, behöver kunskaper inhämtas i en första fas. Målgrupp för detta lärande är primärt beredningens medlemmar, men för att förbereda andra delar av den kommunala organisationen för ett aktivt arbete i nästa steg, föreslås att även kommunstyrelsens ledamöter samt chefer och nyckelpersoner i verksamheten bjuds in att delta i utbildningen.

En heldag + uppföljning på temat jämställdhet

Grundläggande lärdomar inom kunskapsområdet jämställdhet: En bakgrundsbeskrivning av jämställdhetsfrågornas utveckling i Sverige med en historisk och global utblick; grundläggande begrepp inom jämställdhetsområdet; jämställdhetsintegrering - mål, teori, strategi och praktiskt genomförande.

5.2 *Det fortsatta arbetet (fas 2)*

Efter den inledande fasen av kunskapsinhämtning aktualiserar beredningen frågan om vad som behöver göras för att nå målet att uppnå och bibehålla ett jämställt bemötande och en samhällsservice utan osakliga skillnader i fördelning av resurser på grund av kön.

Aktuella perspektiv i det arbetet är medborgarens, arbetsgivarens och verksamheternas. Detaljer om innehållet i denna fas kan inte dras upp innan kunskapsfasen är genomgången. Detta får bli ett konkret arbete för beredningen att komma tillbaka till och presentera för Kommunfullmäktige hösten 2017.

6 Avgränsningar och fokus

Aspekter kopplade till jämställdhetsbegreppet har inflytande på i stort sett alla delar av människors liv och vardag. I det här arbetet väljer vi att ta fasta på de frågeställningar och områden som har direkt koppling till det kommunala uppdraget.

Målsättningen är att de skattemedel som kommunen använder till samhällsservice till göingeborna, fördelas på ett sätt så att inga osakliga skillnader i resursfördelning uppstår beroende på kön. Andra aspekter kopplade till kommunen är arbetsgivarrollen med olika strategier för att exempelvis utjämna ojämn könsfördelning i personalgrupper kring våra göingebor i skolan eller i kommunala vård- eller serviceyrken.

7 Resultat

Ett beredningsarbete kan genomföras på olika sätt och i olika arbetsformer. En stor del av beredningsarbetet inledningsvis handlar om att öka kunskaperna inom jämställdhetsområdet så att ett långsiktigt och hållbart arbete med jämställdhetsintegrering etableras i förvaltningen, där osakliga skillnader i resursfördelning av kommunala medel inte förekommer.

Beredningen avgör i dialog med fullmäktiges planeringsberedning i vilken form resultatet av arbetet ska dokumenteras och redovisas till kommunfullmäktige.

8 Resurser och tidsåtgång

Kunskapsinhämtning

En heldag med följande uppföljning planeras för våren 2017. Kostnader utöver arbetstid är material och externa resurser, uppskattningsvis 75 000 kr.

Kunskapsfasen inleds under våren och avslutas under hösten 2017. Resurs- och tidsåtgång för efterföljande faser får aktualiseras efter att kunskapsfasen är genomförd.