

Handläggare
Åsa Enrot
Telefon: 08-508 35 687

Till
Arbetsmarknadsnämnden
den 30 augusti 2016

Ärende 15

Anmälan av Plan för genomförande av jämställdhetsintegrering inom arbetsmarknadsförvaltningen

Arbetsmarknadsförvaltningens förslag till beslut

1. Arbetsmarknadsnämnden beslutar godkänna anmälan av Plan för genomförande av jämställdhetsintegrering på arbetsmarknadsförvaltningen

Arjun Baksi
arbetsmarknadsdirektör

Jonina Gisladóttir
HR-chef

Sammanfattning

Arbetsmarknadsförvaltningen har utarbetat en plan för hur nämndens verksamheter skall nå fullmäktiges mål i budget för 2016 vad gäller att arbeta med jämställdhetsintegrering. Planen har tagits fram med utgångspunkten att nå europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR-deklARATIONEN) syfte och som ett sätt att strukturera och tydliggöra vad arbetsmarknadsförvaltningen behöver organisera för att nå framgång i arbetet.

Planen tar upp fyra strategiska framgångsfaktorer för ett långsiktigt arbete med jämställdhetsintegrering.

Dessa är:

- **Mål** och annan styrning
- **Utbildning**
- **Metoder** och arbetssätt
- **Stöd** och samordning

som möjligt skapas för att jämställdhet skall genomsyra arbetsmarknadsförvaltningens verksamhet.

Under 2016 genomgår chefer och nyckelpersoner utbildning i jämställdhetsintegrering. Analysarbetet uppdelat på kön påbörjas i och med tertialrapport 2 2016 samt i verksamhetsberättelse och bokslut 2016. I det analysarbetet kommer jämställdhetsutmaningar framträda som förvaltningen ämnar arbeta med under 2017.

Bakgrund

Jämställdhet som begrepp rör villkoren mellan kvinnor och män, flickor och pojkar. I den offentliga verksamheten skapas och upprätthålls ojämställdhet genom våra dagliga handlingar, av de beslutsfattare, chefer och medarbetare som utformar och genomför verksamheterna. Därför måste arbetet med att jämställdhet bedrivs just här.

Sveriges jämställdhetspolitik

”Jämställdhetspolitiken syftar till att flickor och pojkar, kvinnor och män ska ges förutsättningar att utvecklas utan att hindras av strukturer, fördomar och stereotypa föreställningar. På så sätt kan samhället och den enskilda människan nå sin fulla potential. Jämställdhet bidrar också till ekonomisk tillväxt genom att människors kompetens och skaparkraft främjas.”¹

Regeringen har beslutat om ett jämställdhetspolitiskt mål med fyra delmål. De jämställdhetspolitiska målen ringar in vilka områden som är prioriterade. Den offentliga verksamheten ska vara med och bidra till att ett jämställt samhälle uppnås.

Det övergripande politiska målet för jämställdhet i Sverige är att ”kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv”.

Det övergripande målet har fyra delmål:

1. En jämn fördelning av makt och inflytande i samhället:

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 och ha möjlighet 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.

Länsstyrelserna i Sverige har i sina regleringsbrev vara samordnare i länet när det gäller den statliga politiken. De ska verka för att jämställdhetspolitiska målen uppnås i länen. Länsstyrelsen ska kartlägga och följa utvecklingen samt skapa kunskapsunderlag. De ska även stödja kommuner, statliga verksamheter och andra regionala aktörer i arbetet med att göra sina verksamheter jämställda.

Länsstyrelsen i Stockholm har tagit fram en strategi för Stockholms län 2014 -2018 gällande jämställdhetsintegrering (rapport 2014:5). Strategin syftar till att ge en länsövergripande lägesbeskrivning, prioriteringar, målsättningar och indikatorer för uppföljning av det fortsatta jämställdhetsarbetet. Stockholms stad var 2014 delaktig i framtagandet av strategin.

Stadens vision och inriktning

Enligt Stockholms stads budget för 2016 skall staden arbeta utifrån fyra inriktningsmål. Ett av dessa är målet *”Ett demokratiskt hållbart Stockholm”*. Där beskrivs målet på följande sätt *”Ingenstans är demokratin mer vital än i Stockholm. Stockholmsborna är delaktiga i stadens utveckling och känner samhörighet med sin stad. Deras engagemang tas tillvara och ger riktning åt framtiden. Stockholm är ett föredöme i skyddet av de mänskliga rättigheterna. Lika rättigheter och stora möjligheter kommer alla till del i en stad tillgänglig för alla.”*

Nämnder och bolag ska bland annat bidra till målen för verksamhetsområdena genom att arbeta med målet *”Stockholm är en jämställd stad där makt och resurser fördelas lika”*.

Under detta mål står det att:

”Stockholm ska vara en jämställd stad där makt, möjligheter och resurser fördelas jämt oavsett kön. Ett genus- och antirasistiskt perspektiv ska integreras i stadens alla verksamheter. Stadens egna verksamhet ska därigenom bidra till ökad jämställdhet.”

Nämnder och bolag i Stockholms stad ska i de egna verksamheterna bidra till ökad jämställdhet.

Under 2015 inrättade Stockholms stad Kansliet för mänskliga rättigheter och demokratiutveckling. Kansliets uppdrag är att genom att erbjuda information, konferenser och erfarenhetsutbyten vara en resurs för alla stadens verksamheter i arbetet med att utveckla ett jämställt, normkritiskt, antirasistiskt och tillgängligt arbetssätt. Kansliet har ansvarat för att under 2016 ta fram ett program för ett jämställt Stockholm. Programmet ska utgå ifrån den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR-deklARATIONEN). Programmets syfte är att stadens verksamheter arbetar och följer upp arbetet strukturerat inom jämställdhetsområdet. Ett förslag till program är framtaget och under beredning.

Stockholm stad undertecknade CEMR-deklARATIONEN 2009. Genom undertecknandet tar staden offentlig ställning för principen att jämställdhet ska råda mellan kvinnor och män och att staden ska arbeta för jämställdhet inom sina verksamhetsområden. I deklARATIONEN beskrivs att *”Genom sin närhet till befolkningens vardagsliv utgör kommuner och regioner de politiska nivåer som har bäst förutsättningar att både bekämpa ojämställdhet och förhindra att den blir bestående, och att verka för ett samhälle som inte är formellt utan även reellt jämställt.”*

Jämställdhetsintegrering

För att nå en jämställd verksamhet inom Stockholms stad skall metoden jämställdhetsintegrering användas. Europarådet definition på jämställdhetsintegrering innebär.

”(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.”

(Europarådet)

Som beskrivs ovan i definitionen handlar jämställdhetsintegrering om verksamhetsutveckling. När verksamheter analyserar sina beslut utifrån hur det påverkar kvinnor och män, flickor och pojkar så skapas förutsättningar för att förändra arbetssätt och prioriteringar vilket leder till en verksamhet lika väl anpassad för alla oavsett kön.

Ärendet

I arbetsmarknadsnämndens verksamhetsplan och budget för 2016 har nämnden fattat beslut om två aktiviteter kopplat till målet *”Stockholm är en jämställd stad där makt och resurser fördelas lika”*. Arbetsmarknadsnämnden skall dels mäta och analysera den statistik som relaterar till individer uppdelad på kön, dels

jämställdhetsintegrera verksamheten i syfte att synliggöra effekten av nämndens beslut och resursfördelning utifrån kön.

I arbetet med att planera och organisera jämställdhetsintegrering inom arbetsmarknadsförvaltningen har förvaltningen valt att stödja sig på JämStöds Praktiska Metodbok för jämställdhetsintegrering SOU 2007:15.

I metodboken skriver utredaren:

”Målet med jämställdhetsintegrering är jämställda verksamheter; att verksamheten bedrivs så att de tjänster och den service som erbjuds medborgarna är lika tillgänglig av lika hög kvalitet och lika väl anpassad för alla, oavsett kön”.

För att uppnå detta krävs ett systematiskt arbete.

Det första steget i detta omfattande arbete är att beskriva ett avgränsat utvecklingsarbete med tydligt ansvar, uppdrag och rollfördelning. Därför har förvaltningen tagit fram en handlingsplan för utvecklingsarbetet utifrån *Checklista för planering och organisering av utvecklingsarbetet - MUMS*. Det förväntade resultatet av arbetet med arbetsmodellen MUMS är:

- En översiktlig bild av vad som krävs av organisationen för att organisera arbetet med jämställdhetsintegrering
- En gemensam bild av nuläget i organisationen och en idé om hur arbetet kan gå vidare
- Ett underlag för att planera ledning och organisering av arbetet med jämställdhetsintegrering

Utifrån ovanstående har en *Plan för genomförande av jämställdhetsintegrering på arbetsmarknadsförvaltningen* tagits fram.

Förvaltningen har tagit fram ”Plan för genomförande av jämställdhetsintegrering i arbetsmarknadsförvaltningen” som ett sätt att strukturera och tydliggöra vad arbetsmarknadsförvaltningen behöver organisera för att nå framgång i arbetet. Planen tar upp fyra strategiska framgångsfaktorer för ett långsiktigt arbete med jämställdhetsintegrering.

Dessa är:

- **Mål** och annan styrning
- **Utbildning**
- **Metoder** och arbetssätt
- **Stöd** och samordning

Under varje punkt är ett effektmål formulerat med underliggande aktiviteter som behöver genomföras för att så goda förutsättningar som möjligt skapas för att jämställdhet skall genomsyra arbetsmarknadsförvaltningens verksamhet.

Denna plan är ett steg i att implementera jämställdhetsintegrering som strategi och konkretisera vad som behöver göras inom verksamheterna för att uppnå stadens ambitioner. Planen skall vara ett stöd för avdelningschefer, enhetschefer och controllers i framtagandet av verksamhetsplan och uppföljning av verksamheten.

Stadens integrerade system för ledning och styrning (ILS) är en utgångspunkt i arbetet. Styrsystemet ska bidra till att minska ojämställdheten genom att synliggöra var och på vilket sätt resurser och inflytande fördelas olika mellan könen. Utifrån detta styr förvaltningen genusmedvetet. Resurser och inflytande kan då omfördelas, så att kvinnor och män, flickor och pojkar kan ta del av verksamheten på lika villkor. Arbetsmarknadsnämnden bidrar därmed till att de jämställdhetspolitiska målen kan uppnås.

Ärendets beredning

Detta ärende har beretts inom personalstaben på arbetsmarknadsförvaltningen.

Plan för genomförande av jämställdhetsintegrering i arbetsmarknads-förvaltningen 2016 – 2017

Arbetsmarknadsförvaltningen föreslår att anmälan av ”Plan för genomförande av jämställdhetsintegrering på arbetsmarknadsförvaltningen” godkänns. För att nå en jämställd stad där makt och resurser fördelas lika krävs ett långsiktigt och ihållande arbete med jämställdhetsintegrering.

Plan för genomförande av jämställdhetsintegrering i arbetsmarknads-förvaltningen 2016 – 2017 i korthet

För att arbeta framgångsrikt med fullmäktiges inriktningsmål kring jämställdhet är det viktigt att alla förtroendevalda, chefer och medarbetare vet vad förvaltningen strävar mot. Att det finns kunskap i organisationen och det stöd som krävs för att kunna ta ansvar för sin del i arbetet med att erbjuda en jämställd verksamhet där makt möjlighet och resurser fördelas lika mellan kvinnor och män.

Planen är uppdelad på ett övergripande mål som anger att arbetet skall leda till att så goda förutsättningar som möjligt skapas för att jämställdhet skall genomsyra hela arbetsmarknadsförvaltningens verksamhet. Fyra områden står i fokus: Mål/styrning,

utbildning/kunskap, metoder/analyser och samordning. I de fyra områdena finns ett effektmål beskrivet och aktiviteter vad som behöver göras för att nå effektmålet. Nedan beskrivs det övergripande målet samt de övriga effektmålen.

Det övergripande målet är:

Arbetsmarknadsförvaltningen har de bästa förutsättningarna för att jämställdhet skall genomföra förvaltningens alla verksamheter.

Första fokusområdet: Mål, styrning och uppföljning

Arbetsmarknadsförvaltningen anser att det är genom styrsystemen som jämställdhet kan säkerställas och genomföra kärnverksamheterna. Den individbaserade könsuppdelade statistiken som finns i det integrerade ledningssystem (ILS) ger förvaltningen möjligheter till ett långsiktigt kvalitetsåtagande med tydliga mål, arbetssätt och uppföljning av dessa.

Effektmål 1:

Jämställdhet har genomslag i beslutsprocesserna genom att jämställdhetsperspektivet på ett konkret, konsekvent sätt är integrerat i beslutsprocesserna.

Det andra fokusområdet: Utbildning och kunskap

Arbetsmarknadsförvaltningen anser att chefer och medarbetare behöver kunskap om jämställdhet och genus. På så sätt får förvaltningens arbete effekt och metoden jämställdhetsintegrering bidrar till ett jämställt samhälle.

Effektmål 2

Medarbetare och chefer har goda kunskaper om jämställdhetsintegrering samt metoder för genomförande av jämställdhetsanalyser och hur den kunskapen kan användas i den egna verksamheten

Tredje Fokusområdet: Metoder och arbetssätt

Förvaltningen anser att metoder som är anpassade till varje verksamhet är viktiga i det dagliga arbetet. Utbildning och tid för reflektion i verksamheten leder till att rutiner och processer kontinuerligt förbättras samtidigt som nya metoder utvecklas.

Effektmål 3:

Enheterna genomför jämställdhetsanalyser baserade på bland annat könsuppdelad statistik och de jämställdhetspolitiska målen

Fjärde fokusområdet: Stöd och samordning

Arbetsmarknadsförvaltningen anser för att leda utvecklingsarbetet och göra det effektivt bör en samordningsfunktion och ett stöd i förvaltningen finnas.

Effektmål 4:

På arbetsmarknadsförvaltningen finns en väl fungerande samordning i arbetet med jämställdhetsintegrering, vilket omfattar stöd för medarbetarna och utveckling av ledningens arbete med jämställdhetsintegrering

Arbetsmarknadsförvaltningens plan löper på två år då stadsledningskontoret Kansliet för mänskliga rättigheter och demokratiutveckling har i uppdrag att ta fram ett övergripande program för jämställdhet som ska redogöra för stadens arbete med jämställdhetsintegrering och genusbudgetering. Förslaget är framtaget men ärendet är ännu inte behandlat i kommunfullmäktige därför anser arbetsmarknadsförvaltningen att förvaltningens plan skall löpa på två år och inte hela kvarvarande mandatperioden.

Arbetsmarknadsförvaltningen kommer att följa upp arbetet årligen i enlighet med stadens styrmodell.

Bilaga

1. Plan för genomförande av jämställdhetsintegrering på arbetsmarknadsförvaltningen