

**Plan för
genomförande av
jämställdhets-
integrering
arbetsmarknads-
förvaltningen
2016 -2017**

**Plan för genomförande av jämställdhetsintegrering i
arbetsmarknadsförvaltningen
2016 -2017
Dnr: AMN 2016 – 0154 – 01.05
Kontaktperson: Åsa Enrot**

Förord

Genom att jämställdhetsintegrera verksamheten bidrar förvaltningen till stadens vision 2040 *Ett Stockholm för alla*.

Arbetsmarknadsförvaltningen verkar för ett jämställt, icke-diskriminerande och hållbart samhälle där makt, möjligheter och resurser fördelas lika mellan kvinnor och män.

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

Arjun Bakshi
Arbetsmarknadsdirektör

Arja Lindholm
kommunikationschef

Bengt Jönsson
chef Vuxenutbildning Stockholm

Charlotte Goliath
ekonomichef

Christina Wattjersson
chef Jobbtorg Stockholm

Jonina Gisladdottir
personachef

Jussi Koreila
chef SFI Stockholm

Karin Eriksson Bech
utvecklingschef

Innehåll

Förord	3
En jämställd och hållbar förvaltning	5
Bakgrund	5
Plan för genomförande av jämställdhetsintegrering i arbetsmarknads-förvaltningen 2016 - 2017	7
Övergripande mål	8
1. Mål, styrning och uppföljning	8
2. Utbildning och kunskap	8
3. Metoder och arbetssätt	9
4. Stöd och samordning	10

En jämställd och hållbar förvaltning

Bakgrund

I budget för 2016 ”Ett Stockholm för alla” skall staden arbeta utifrån fyra inriktningsmål. Ett av dessa är *Ett demokratiskt hållbart Stockholm*. Där beskrivs visionen på följande sätt ”*Ingenstans är demokratin mer vital än i Stockholm. Stockholmare 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 bolagsstyrelser ska bland annat bidra till följande mål 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.

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

I arbetsmarknadsnämndens verksamhetsplan 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 samt dels jämställdhetsintegrera verksamheten i syfte att synliggöra effekten av nämndens beslut och resursfördelning utifrån kön.

Stockholm stad har undertecknat den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR-deklARATIONEN). 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.

Jämställdhet som begrepp rör villkoren mellan kvinnor och män, Flickor och pojkar. I den offentliga verksamheten skapas och upprätthålls ojämställdheten genom våra vardagliga handlingar, av de beslutsfattare, chefer och medarbetare som utformar och genomför verksamheterna. Därför måste arbetet med att jämställa förutsättningar bedrivas just här.

Jämställdhetsintegrering är en strategi för att uppnå en jämställd verksamhet som vänder sig ut mot invånarna i Stockholms stad. Med en jämställd verksamhet bidrar förvaltningen i stor utsträckning till stadens vision *"Ett Stockholm för alla"* samt Sveriges jämställdhetspolitiska mål.

Definition på jämställdhetsintegrering från Europarådet tydliggör vad arbetet 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."

(Council of Europe. Gender mainstreaming. Conceptual framework)

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, kan ta del av verksamheten på lika villkor.

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. "

(<http://www.regeringen.se>)

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

Det övergripande politiska målet för jämställdhet i Sverige
**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

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

Denna plan skall ses som ett stöd i processen för linjechefen att införa jämställdhetsintegrering som metod för att uppnå en jämställd verksamhet

I verksamhetsplanen beskrivs kommunfullmäktiges mål samt de nämndmål som arbetsmarknadsnämnden styr mot. 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.

Övergripande mål

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

Det övergripande målet 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.

1. Mål, styrning och uppföljning

Det är genom styrsystemen som jämställdhet kan säkerställas och genomsyra kärnverksamheterna. Den individbaserade könsuppdelade statistiken som finns i vårt integrerade ledningssystem (ILS) ger förvaltningen möjligheter till ett långsiktigt kvalitetsåtagande med tydliga mål, arbetssätt och uppföljning av dessa. Där resursfördelningen och utförande av verksamheten medverkar till att kvinnor och män deltar på lika villkor och har lika tillgång till förvaltningens verksamheter.

Effektmål 1

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

Detta behöver göras

- 1:1 Kvinnor och män synliggörs och redovisas i planering, genomförande och uppföljning under verksamhetsåret från enhetsnivå till förvaltningsnivå klart 2017 i alla delar av förvaltningen
- 1:2 ”Beköna” indikatorer
- 1:3 All könsuppdelad statistik skall användas och analyseras
- 1:4 Tydliga mål i verksamhetsplan 2017 både på nämndnivå och enhetsnivå kopplat till jämställdhetsintegrering

2. Utbildning och kunskap

För att förvaltningens arbete ska få effekt behöver chefer och medarbetare kunskap om jämställdhet och genus samt hur 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

Detta behöver göras

- 2:1 **Chefer** har genomgått utbildning i jämställdhetsintegrerad styrning, ledning och uppföljning
- 2:2 **Nyckelpersoner** har genomgått utbildning i jämställdhetsintegrerad styrning, ledning och uppföljning
- 2:3 **Controllers** har genomgått utbildning i jämställdhetsarbete kopplat till målformulering, statistik, analys, uppföljning
- 2:4 **Medarbetare** har genomgått utbildning i verksamhetutveckling utifrån kartläggningar, jämställda åtgärder och kunskaper om brukares erfarenheter kring likvärdig service.
- 2:5 **Förtroendevalda** har genomgått utbildning kring grundläggande kunskaper om vad jämställdhetsintegrering är och vad det innebär för att kunna efterfråga jämställda verksamheter

3. Metoder och arbetssätt

Verktyg som är anpassad efter varje verksamhet är viktiga i det dagliga arbetet. Dessa metoder, tillsammans med utbildning och tid för reflektion i verksamheten leder till systematiskt förbättring – och jämställdhetsarbetet där rutiner och processer kontinuerligt förbättras

Effektmål 3

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

Detta behöver göras

- 3:1 Alltid redovisa könsuppdelad statistik klart 2017
- 3:2 Genomföra jämställdhetsanalyser på nya verksamheter inom arbetsmarknadsförvaltningen
- 3:3 Anpassa kartläggningsmetoder till de olika avdelningarna/enheterna för att synliggöra (o)jämställd resursfördelning och verksamhetsutveckling.

- 3:4 Genomföra genus – jämställdhetsanalyser i uppföljning av resultat främst med inriktning att säkerställa att kvinnor får tillgång till arbetsmarknads- och utbildningsinsatser i lika stor utsträckning som män

4. Stöd och samordning

För att leda utvecklingsarbetet och göra det effektivt finns det en samordningsfunktion och ett stöd i förvaltningen.

Funktionens syfte är att bidra till ”styrning, stöd och störning” och utbyte av erfarenheter och inspiration mellan enheterna

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

Det här behöver göras

- 4:1 En strateg med uppgift att samordna arbetet med jämställdhetsintegrering inom förvaltningen och fungera som ett operativt stöd för enheterna (kunskap och metoder)
- 4:2 Jämställdhetscoacher med uppgift att vara ett stöd till chefen i det praktiska arbetet ute på enheterna
- 4:3 Samarbete mellan jämställdhetsstrateg, utredare och controllers när det gäller uppföljning
- 4:4 Chefer och medarbetare som får stöd i arbetet med jämställdhetsintegrering