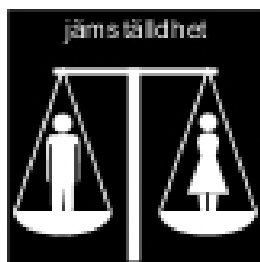


Plan för jäms täll dhet

- en handlingsplan som vägleder anställda i
Orust kommun

2015-2017



Dokumenttyp Handlingsplan	Förvaltning Kommunstyrelseförvaltningen
Ämnesområde Jämställdhet	
Ägare/ansvarig Kommunstyrelsen / Personalchef	
Antagen av KS 2015-09-23 § 248 (KS/2015:1481)	Dnr KS/2015:1481
Revisions datum	Giltig fr.o.m. 2015-09-23
	Giltig t.o.m. 2016-12-31



Innehåll

Plan för jämställdhet	1
- en handlingsplan som vägleder anställda i Orust kommun 2015-2017	1
Förord	3
Vision för Orust kommun	3
Inriktning för verksamheter och processer i Orust kommun	3
Inledning	4
En handlingsplan som vägleder anställda i Orust kommun	4
Länsstrategin, Jämställt Västra Götaland 2014-2017	4
Jämställdhetsintegrering	4
Diskrimineringslagen	4
Redovisning av målen från föregående jämställdhetsplan 2010-2012	5
Plan för jämställdhet 2015-2017	7
Bakgrundsfakta Orust kommun	7
Makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet	8
Makt och inflytande	8
Ekonomisk jämställdhet	10
Makt och hälsa	13
Makt och våld i nära relationer	14
Likabehandlingsplan, ett förslag till framtida utvecklingsområde	15
Användbara begrepp	16
Böcker och broschyrer vi haft nytta av vid denna jämställdhetsplan:	19
Kontaktpersoner för jämställdhetsfrågor i Orust kommun	21
Denna jämställdhetsplan är framtagen av:	21



Förord

Vision för Orust kommun

Vi är en kommun som erbjuder ett gott liv för alla som bor, verkar eller besöker oss. Ett samhälle där vi skapar en långsiktig hållbar tillväxt, fler jobb, utvecklar välfärden, hälsa och trygghet, fördjupar demokratin och jämställdheten, skapar ett ekologiskt hållbart samhälle, byggt på rättvisa och solidaritet. (Budget 2015 med plan för 2016 och 2017, s 5)

Inriktning för verksamheter och processer i Orust kommun

Kommunens verksamheter ska vara lärande organisationer som tar tillvara, vidareutvecklar och ökar de samlade kunskaperna som finns i kommunen. Det ska finnas en helhetssyn och en gemensam bild av hur resurserna bäst ska användas. Kommunen ska också vara en förebild i jämställdhet och mångfald. (Budget 2015 med plan för 2016 och 2017, s 7)

I Sverige och i Västra Götalandsregionen är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategi som används för att uppnå de nationella jämställdhetspolitiska målen. En grundläggande princip för jämställdhetsintegrering är att arbetet ska integreras i ordinarie verksamhet.

Kerstin Gadde

Kommunstyrelsens ordförande

Jan Eriksson

Kommunchef



Inledning

Jämställdhet handlar om rättigheter, möjligheter och skyldigheter för kvinnor och män.

Människors förutsättningar påverkas av fler faktorer än kön. Denna handlingsplan avgränsar sig för jämställdhet mellan kvinnor och män.

Maktstrukturer hänger ihop och förstärker varandra. Jämställdhetsarbetet kan ha olika fokus. Det kan handla om att kvantitativt uppnå en jämn fördelning av kvinnor och män eller om att bredda könsroller och därmed öka handlingsutrymmet. Det handlar om att bryta skillnader och förändra maktförhållanden som finns inbyggda i själva samhällsstrukturerna.

Därför måste ett jämställdhetsperspektiv genomsyra samtliga politiska områden och verksamheter.

En handlingsplan som vägleder anställda i Orust kommun

Denna plan riktar sig till anställda i Orust Kommun. Planen syftar till att vägleda samtliga verksamheter i arbetet med att ta tillvara ovan nämnda kategoriers erfarenheter, värderingar och kunskaper och arbeta för lika rättigheter och möjligheter för alla.

Länsstrategin, Jämställt Västra Götaland 2014-2017

Handlingsplanen som du håller i din hand har sin utgångspunkt i länsstrategin Jämställt Västra Götaland 2014-2017 och följer dess struktur. Orust kommun har skrivit under en avsiktsförklaring att följa länsstrategin som antogs i Kommunfullmäktige 2014-08-14 § 114.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är den huvudsakliga strategi som används för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsintegrering innebär att beslut inom alla politikområden ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv.

Diskrimineringslagen

Enligt Diskrimineringslagen skall alla arbetsgivare arbeta medvetet, aktivt och målinriktat för att åstadkomma jämställdhet på arbetsplatsen. En del av lagen är att en jämställdhetsplan skall upprättas så snart antalet anställda överstiger 25. Planen skall förnyas var tredje år. Planen skall innehålla kartläggning, mål, åtgärder och uppföljning. Enligt lagen skall också en lönekartläggning genomföras för att visa på eventuella ojämställda löner. Lönekartläggningen ingår inte i denna jämställdhetsplan eftersom den är en del i den årliga löneöversynen.

Handlingsplan mot sexuella trakasserier finns på kommunens intranät.

TIPS!

[GÖR! – Samlade metoder för jämställdhets-integrering från ESF Jämt](#), Länsstyrelserna, 2012.

[Jämställ.nu – allt om jämställdhetsintegrering](#), en nationell resurs för jämställdhet med aktuell information, forskning, praktiska exempel och verktyg.

[Könsuppdelad statistik – ett nödvändigt medel för jämställdhetsanalys](#), Statistiska centralbyrån, 2004.

Källa: Jämställt Västra Götaland 2014-2017



Redovisning av målen från föregående jämställdhetsplan 2010-2012

VAD Skall göras	HUR Skall det göras	VEM Är ansvarig	Utvärdering
Orust kommun skall särskilt uppmuntra kvinnliga medarbetare att ta chefsuppdrag	T.ex. via mentorskap och kvinnliga förebilder	Samtliga arbetsgivarrepresentanter i Orust kommun	Är inte utvärderat.
Integrera jämställdhetsmål i kommunens övergripande mål	Diskutera fram i samverkan	Kommunens ledningsgrupp	Jämställdhetsmål har integrerats i kommunens övergripande mål.
Minska antalet deltidstjänster till förmån för heltidstjänster	Alltid se över möjligheten till att höja sysselsättningsgrad före rekrytering	Rekryterande chef	Andelen heltidsanställda kvinnor har ökat med 4,7 procent och antalet heltidsanställda män har ökat med 1,8 procent
Motverka att könsrelaterade löneskillnader uppstår	All lönesättning sker i samråd med personalenheten	Personalchef	Ständigt pågående då lönekartläggning genomförs varje år
Orust kommun skall verka för att män tar ut sin föräldraledighet. Föräldraledighetsuttaget bland män skall öka med 10 procent	Positiv inställning och ett bra bemötande från chef och kollegor	Samtliga arbetsgivarrepresentanter i Orust kommun	Finns ingen jämförbar statistik att tillgå.
Mäns våld mot kvinnor skall upphöra	Alla chefer i Orust kommun skall känna till kommunens arbete för kvinnofrid och vara ägare av en kvinnofridsfolder	Jämställdhetsgruppen skickar ut en folder till alla chefer	Information har skett i samband med utbildningstillfällen med chefer och arbetsledare och folder är utdelad.
Information skall ges till kommunens alla chefer om handlingsplanen för sexuella trakasserier	Personalchef informerar i samband med chefsgrupper	Personalchef	Till viss del utfört i vissa grupper.



Sammanfattning av redovisningen

Övervägande delen av målen från föregående jämställdhetsplan är uppnådda. Orust kommun ändrade organisation år 2011 och därför är det inte möjligt att jämföra statistik över tid gällande olika förvaltningsområden. Organisationen har förändrats till att numera ha två förvaltningar, kommunstyrelseförvaltningen och miljö- och byggnadsförvaltningen.

Ett utvecklingsarbete gällande området Våld i nära relationer har pågått sedan år 2006 och det finns en lokal samverkansgrupp som driver utvecklingsarbetet vidare tillsammans med samordnare som är anställd med stöd av Socialstyrelsemedel. För att öka kunskapsnivån har det anordnats ett antal utbildningsinsatser. Riktlinjer är framtagna gällande medarbetare som är utsatt för våld.



Plan för jämställdhet 2015-2017

Riksdagens nationella jämställdhetspolitiska mål ([prop. 2005/06:155](#))

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

- En jämn fördelning av makt och inflytande: Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- Ekonomisk jämställdhet: Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- 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.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra:
Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Bakgrundsfakta Orust kommun

I november 2013 hade Orust kommun totalt 1228 månadsanställda. Medelåldern för kvinnor anställda i Orust kommun var i november 2013 47,4 (45,6) år. Motsvarande siffra för männen var 48,4 (46,0) år. Totalt för anställda i Orust kommun var medelåldern 47,6 (45,7) år. Anställda i Orust kommun har en högre medelålder än länet. Siffrorna inom parentes gäller Västra Götaland.

Fördelningen kvinnor-män per förvaltningsområde november 2013

Förvaltningsområde	Kvinnor		Män	
	antal	procent	antal	procent
Kommunstyrelseförvaltningen				
Staben	36	62 (*)	22	38
Samhällsutveckling	94	64 (*)	53	36
Lärande	347	86 (82,6)	57	14
Omsorg	563	93 (90,6)	40	7
Miljö- och Byggnadsförvaltningen	15	75 (*)	5	25
Totalt	1051	86 (81,2)	177	14

Siffrorna inom parentes är antalet kvinnor inom motsvarande förvaltningar totalt i Västra Götaland.

*Motsvarande siffra för Västra Götaland saknas.



Makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet

En person som arbetar 75 procent av heltid under 20 års tid går miste om nästan 1 000 kronor i månaden i pension.

Källa: Länsförsäkringars forskning och framtid, 2005

Makt och inflytande

Fakta män och kvinnor i chefs- och arbetsledande funktion, november 2013

Chefs- och arbetsledande funktioner	Kvinnor		Män	
	antal	procent	antal	procent
Förvaltningsområdeschefer Kommunchef	1 (3)	20 (75)	4 (1)	80 (25)
Verksamhets- och enhetschefer	31 (24)	70 (60)	13 (16)	30 (40)
Skolledare, rektorer, förskolechefer	10 (15)	71 (79)	4 (4)	29 (21)
Totalt	42 (42)	67 (67)	21 (21)	33 (33)

Siffror inom parentes gäller år 2009

Sammanfattning

Det är viktigt att organisationen ständigt uppmuntrar det underrepresenterade könet vid nya chefsanställningar. Jämfört med år 2009 ser vi att andelen manliga förvaltningsområdeschefer har ökat, andelen kvinnliga verksamhets- och områdeschefer har ökat men att förhållandet totalt mellan andelen kvinnor och män i chefs- och arbetsledande funktion är oförändrat.



Mål

VAD Skall göras	HUR Skall det göras	VEM Är ansvarig	Utvärdering
Makt och inflytande			
Integrera jämställdhetsfrågor i personal- och arbetsmiljöbokslutet	Gemensamt utvecklingsarbete mellan personalavdelningen och jämställdhetsgruppen	Personalchef/ Jämställdhetsgruppen	Jämställdhetsarbetet utvärderas årligen i samband med personal- och arbetsmiljöbokslutet.
Följa metod- och kunskapsarbetet som sker gällande jämställdhetsintegrering på regional nivå	Delta i de jämställdhetsnätverk som samordnas av Länsstyrelsen	Kommunens kontaktperson gentemot Länsstyrelsens jämställdhetsnätverk	Utvärdering av medverkan
Implementera länsstrategin, Jämställt Västra Götaland	Utarbeta en handlingsplan för ett jämställt Orust Kommun	Kommunens kontaktperson gentemot Länsstyrelsens jämställdhetsnätverk /Jämställdhetsgruppen	Redovisning i jämställdhetsgruppen hösten 2015
Genom utbildning öka kunskapen kring normkritiskt tänkande.	Genomföra utbildningsinsatser	Personalchef/ Jämställdhetsgruppen	Attitydundersökning i samband med personal- och arbetsmiljöbokslut

**Ekonomisk jämställdhet****Bakgrundsfakta****Lika arbeten en jämförelse av löner inom respektive yrkeskategori**

Löneuppgifter november 2013

AID etikett(er)	Antal kvinnor	Antal Män	Andel kvinnor	Andel Män	Median Kvinnor	Median Män	Skillnad Median	Median Kvinna/ Man
Lärare, kulturskola	2	3	40%	60%	23 848	27 506	-3 658	87%
Socialekreterare	21	2	91%	9%	27 450	30 054	-2 604	91%
Miljö- och hälsoskyddsinspektör	4	3	57%	43%	28 084	30 300	-2 217	93%
Handläggare, övergripande verksamhet	5	2	71%	29%	30 650	32 525	-1 875	94%
Kock	13	3	81%	19%	22 990	24 568	-1 578	94%
Lärare praktiska/estetiska ämnen	14	7	67%	33%	29 562	30 581	-1 020*	97%
Lärare grundskola, senare år	27	14	66%	34%	28 999	29 664	-665*	98%
Tekniker, drift	2	9	18%	82%	25 423	25 928	-506	98%
Behandlingsassistent /Socialpedagog	5	3	63%	38%	26 420	26 821	-401	99%
Lärare gymnasieskola, allmänna ämnen	9	3	75%	25%	30 050	30 000	50	100%
Lärare grundskola, tidigare år	56	10	85%	15%	29 030	28 886	144*	100%
Vårdare, dagverksamhet	14	2	88%	13%	22 829	22 454	376	102%
Hantverkararbete, annat	2	4	33%	67%	18 615	18 185	430	102%
Systemutvecklare	2	2	50%	50%	29 700	29 160	540	102%
Socialt arbete, annat	9	6	60%	40%	24 157	23 500	657*	103%
Måltidspersonal	10	2	83%	17%	21 546	20 853	694	103%
Personlig assistent	23	2	92%	8%	21 817	21 115	703	103%
Vårdare, gruppboende	61	3	95%	5%	22 525	21 730	795	104%
Rektor - C	5	4	56%	44%	42 285	41 445	840	102%
Undersköterska, äldreomsorg	277	10	97%	3%	22 288	21 350	938*	104%
Vårdbiträde, äldreomsorg	56	4	93%	7%	20 554	19 193	1 361	107%
Biblioteksassistent	2	2	50%	50%	24 013	22 168	1 845	108%
Lärrar-/Förskollärrarbete, annat	6	3	67%	33%	24 451	22 446	2 005	109%
Elevassistent	22	3	88%	12%	22 887	20 626	2 261	111%

* För att statistiskt kunna säkerhetsställa en relevant löneskillnad krävs att det är minst fem personer av varje kön i respektive kategori.

Sammanfattning

Tabellen ovan visar Orust kommuns månadsanställda sorterad efter största skillnad i medianlön mellan kvinnor och män i yrkeskategorier med minst två anställda per kön. Medianlön är ett statistiskt värde som innebär att 50 procent av individerna i gruppen har lägre lön och 50 procent har högre lön än medianlönen. Detta är en jämförelse av löner inom respektive yrkeskategori. Tabellen visar antal och andel kvinnor och män samt kvinnors respektive mäns medianlön för varje befattning samt skillnad i medianlön.

Arbetsgivaren har en skyldighet enligt lag att göra en jämförelse mellan yrken som bedöms som lika kvalificerade, en så kallad arbetsvärdering. Denna genomförs varje år i direkt anslutning till den årliga löneöversynen för att kunna justera eventuella könsrelaterade löneskillnader så snart som möjligt.

**Arbets tid**

Redovisning av arbetstidens förläggning för kvinnor och män, november 2009 och 2013.

	Antal månadsanställda	Heltidsanställda 100 % andel i procent	Deltidsanställda 75-99 % andel i procent	Deltidsanställda 0-74 % andel i procent
Kvinnor				
År 2009	1078 (104 153)	49,6 (65,8)	31,3 (22,6)	19,1 (11,6)
År 2013	1036 (101 859)	54,0 (71,4)	30,2 (19,9)	15,8 (8,8)
Män				
År 2009	176 (2 4042)	84,7 (85,7)	6,3 (7,8)	9,1 (6,6)
År 2013	173 (23 552)	80,3 (86,3)	11,6 (8,0)	8,1 (5,6)

Siffrorna inom parantes gäller Västra Götaland.

Sammanfattning

Andelen heltidsanställda kvinnor i Orust kommun har ökat något sedan 2009. Det är framförallt andelen kvinnor som arbetar 0-74% som har minskat. Andelen heltidsanställda män har minskat något. Orust kommun ligger lågt på andelen heltidsarbetande kvinnor i förhållande till genomsnittet i Västra Götaland. Det är drygt varannan kvinna som är anställd i Orust kommun som har en heltidsanställning. I denna statistik finns även de som valt att arbeta deltid.

Könsuppdelad statistik

Enligt Svensk författningssamlings förordning (2001:100) 14 § om den officiella statistiken framgår att: "Individbaserad officiell statistik skall vara uppdelad efter kön om det inte finns särskilda skäl mot detta". En viktig förutsättning för jämställdhetsintegrering är tillgång till könsuppdelad statistik. Källa: Jämställt Västra Götaland 2014-2017

Föräldradighet och tillfällig föräldrapenning (vård av barn) i förhållande till arbetstid

Första halvåret 2014

Förvaltningsområden	Kön	Föräldradighet	Tillfällig föräldrapenning
Kommunstyrelseförvaltningens Stab	Kvinnor	2,4 %	0,7 %
	Män	0,6 %	0 %
Förvaltningsområde Lärande	Kvinnor	2,0 %	0,7 %
	Män	2,2 %	0,6 %
Förvaltningsområde Omsorg	Kvinnor	3,4 %	1,1 %
	Män	1,2 %	0,2 %
Miljö- och byggnadsförvaltningen	Kvinnor	4,4 %	0,3 %
	Män	0,1 %	5,5 %
Förvaltningsområde Samhällsutveckling	Kvinnor	2,7 %	0,8 %
	Män	0,5 %	0,3 %



Sammanfattning

Kvinnorna är föräldralediga i större utsträckning än männen, förutom inom förvaltningsområde Lärande där det nästan är lika uttag av föräldraledighet och tillfällig föräldrapenning. Något som påverkar dessa siffror är om de anställda har barn som är under 12 år. Eller om annan person väljer att ta ut tillfällig föräldrapenning för att passa en släktings barn, grannes barn eller goda vänners barn.

Mål

VAD Skall göras	HUR Skall det göras	VEM Är ansvarig	Utvärdering
Ekonomisk jämställdhet			
Inför heltid som norm och möjlighet till deltid vid utlysning av nya tjänster	Andelen heltidsanställda ska öka genom heltidsprojekt	Personalchef	Genom årlig statistik
Eftersträva jämställd rekrytering	Ta fram rekryteringsmall där målet tydliggörs	Personalchef	Hösten 2015
Informera om pensioner ur ett jämställdhetsperspektiv	Minst ett tillfälle vartannat år skall erbjudas till alla för att kunna öka sin kunskap och påverka sin framtida pension	Personalchef	Utvärdering efter varje informationstillfälle
Jämställt uttag av föräldraförsäkring samt tillfällig föräldrapenning vid vård av barn	Genom att uppmuntra, stötta och vara föredöme	Samtliga chefer och arbetsledare	Jämföra uttag av föräldraförsäkring samt tillfällig föräldrapenning vid vård av barn



Makt och hälsa

Hälsotal per kön första halvåret 2013

Förvaltningsområden	Kön	Tillgänglig ordinarie arbetstid	Sjuk antal timmar av ord. arbetstid	Varav sjuk- och aktivitetsersättning	% Sjuk
Totalt samtliga områden	Kvinnor	887 1177	63 040	0	7,1
	Män	175 835	6 836	0	3,8
					6,6
Kommunstyrelseförvaltningens stab	Kvinnor	27 637	967	0	3,5
	Män	21 149	1 206	0	5,7
					4,5
Samhällsutveckling	Kvinnor	81 311	5 891	0	7,2
	Män	52 766	1 152	0	2,2
					5,3
Lärande	Kvinnor	290 029	18 181	0	6,3
	Män	53 250	2 054	0	4,7
					6,0
Omsorg	Kvinnor	474 758	37 785	0	8,0
	Män	43 476	1 600	0	3,7
					7,6
Miljö- och bygg	Kvinnor	12 769	182	0	1,4
	Män	4 537	216	0	4,8
					2,3

Sammanfattning

Kvinnorna inom Omsorg, Samhällsutveckling och Lärande har högre sjukfrånvaro jämfört med männen. För Staben och Miljö- och bygg är förhållandet tvärt om. Där har männen högre sjukfrånvaro jämfört med kvinnorna.

**Mål**

VAD Skall göras	HUR Skall det göras	VEM Är ansvarig	Utvärdering
Makt och hälsa			
Ökad frisknärvaro ur ett jämställdhetsperspektiv	Analysera enkäter och sjukstatistik och arbeta fram förebyggande strategier	Samtliga chefer och arbetsledare	I medarbetarsamtalen och övergripande statistik

Makt och våld i nära relationer

Våld i nära relationer är ett folkhälsoproblem och detta tar Orust kommun på stort allvar. Kommunfullmäktige i Orust kommun beslutade år 2006 om en handlingsplan för kvinnofrid. Handlingsplanen är uppdelad i olika delar till exempel ska alla chefer ha kunskap om kommunens arbete med våld i nära relationer och ha tillräcklig kunskap kring ämnet. Med tillräcklig kunskap menas:

- kunna upptäcka om en medarbetare är utsatt
- kunskap att våga fråga en medarbetare även om det bara är en misstanke
- kunna hänvisa sin medarbetare för ytterligare stöd och hjälp

Denna process att förmedla kunskap ska inte upphöra när målen uppfyllts utan vara ständigt pågående och aktuell.

Mål

VAD Skall göras	HUR Skall det göras	VEM Är ansvarig	Utvärdering
Våld i nära relationer ska upphöra			
Aktuell handlingsplan för våld i nära relationer	Revidering av handlingsplan för Kvinnofrid i Orust kommun	Folkhälsorådet Genomförs av samordnare för våld i nära relationer	December 2015
Alla chefer i Orust kommun skall ta del av och kunna använda sig av Våga fråga- Rutiner när en medarbetare är utsatt för våld i nära relation	Utbildning i Våga fråga samt handlingsplan för sexuella trakasserier införlivas i Personalenhetens introduktion riktad till nyanställda	Folkhälsorådet i samarbete med Personalenheten	December 2015



TIPS!

Våld – En handbok om socialnämndens ansvar för våldsutsatta kvinnor och barn som bevittnat våld, Socialstyrelsen, 2011.

Att fråga om våldsutsatthet som en del av anamnesen, Nationellt centrum för kvinnofrid, 2010.

Källa: Jämställt Västra Götaland 2014-2017

I Sverige dödas i genomsnitt 17 kvinnor varje år till följd av våld i nära relationer (nationella siffror, NCK)

Var tionde barn har bevittnat våld (Rädda Barnen)

14 procent av kvinnorna och 5 procent av männen har varit utsatta för våld i nära relationer (nationella siffror, NCK)

Barn som har bevittnat våld
26 barn år 2012 i Orust kommun
(Socialtjänsten i Orust kommun)

Mörkertalet är stort

TIPS!

[Att våga se och agera – Samverkan mellan verksamheter i länet som arbetar för att motverka mäns våld mot kvinnor](#), Länsstyrelsen i Västra Götalands län, 2012.

[Samordning för Kvinnofrid – länsstyrelsernas stöd till insatser 2011-2012](#), Länsstyrelsen i Stockholms län, 2012.

[Strategi för samverkan – kring barn och unga som far illa eller riskerar att fara illa](#), Socialstyrelsen, 2007.

[Våldsförebyggande arbete med män – en kunskapsöversikt](#), SKL, 2011.

[Machofabriken](#) – ett metodmaterial för ökad jämställdhet och förebyggande arbete mot våld, med fokus på normer för manlighet. Producerat av Amphi Produktion för Sveriges kvinno- och tjejourers riksförbund (SKR), Riksorganisationen för kvinno- och tjejourer i Sverige (Roks) och Män för jämställdhet.

Källa: Jämställt Västra Götaland 2014-2017

Likabehandlingsplan, ett förslag till framtida utvecklingsområde

I arbetet med revidering av jämställdhetsplanen har arbetsgruppen sett ett behov av utveckling av jämställdhetsplan mot en likabehandlingsplan. En plan som ger utrymme för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet för alla anställda, utifrån var och ens förutsättningar där likabehandling är mål i sig men också ett medel för att nå verksamheters egna uppsatta mål. En plan som innefattar samtliga diskrimineringsgrunder enligt Diskrimineringslagen och som även integrerar arbetsmiljöarbetet.

Ett normkritiskt förhållningssätt är nödvändigt och arbetet för likabehandling måste finnas på samtliga nivåer i organisationen.



Användbara begrepp

Begrepp som kan vara bra att känna till i arbetet med jämställdhetsintegrering:

Cis-person

En person som identifierar sig och uppfattas som det kön som registrerades vid födseln. Exempelvis en person som känner sig som en kvinna, ser ut som en kvinna och har kvinna skrivet i sin födelseattest.

Diskriminering

När vissa grupper eller personer behandlas sämre än andra skulle ha gjort i en jämförbar situation. I Diskrimineringslagen finns förbud mot diskriminering utifrån kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Strukturell diskriminering innebär att diskrimineringen är inbyggd i samhällets sätt att fungera.

Feminism

Feminism är ett samlingsbegrepp för den samhällsanalys och rörelse som menar att kvinnor generellt sett är underordnade män i samhället och vill förändra detta. Feminismen innefattar ett stort antal teoretiska riktningar som har olika fokus, analys och förslag till lösningar. Praktiskt jämställdhetsarbete förenar ofta förslag från flera feministiska riktningar genom att exempelvis förändra diskriminerande regler, motverka sexualiserat våld, höja representationen av kvinnor på beslutande poster, ifrågasätta idén om kvinnligt/manligt, förändra normerna för relationer och uppmärksamma hur andra former av förtryck hänger ihop med kön.

Genus

Genusteori handlar om hur människor blir kvinnor och män. Enligt denna teori föds inte människor som kvinnor eller män; de blir det. Begreppet har vuxit fram ur en kritik av att kvinnor och mäns livsvillkor annars förklarats med förenklade hänvisningar till kroppsliga skillnader. Istället för att fästa uppmärksamheten på det biologiska könet, har genus kommit att användas för att beskriva det sociala, kulturella och historiskt föränderliga i vad det är att vara kvinna eller man. (Winnet).

HBTQ

HBTQ är en samlingsbeteckning för homosexuella, bisexuella, transpersoner och queera. Homosexualitet och bisexualitet är sexuella läggningar. Begreppet transperson har ingenting med sexuell läggning att göra, utan är en beteckning för individer vars könsidentitet och/eller könsuttryck skiljer sig från normen för det kön de registrerats som vid födseln. Queer innebär kritik av heteronormen. Se även cis-person, heteronormativitet, heterosexuell, queer.

Hen

Hen är ett könsneutralt personligt pronomen som kan användas om personer vars kön är obekant eller irrelevant i sammanhanget. Hen kan även användas om personer som varken identifierar sig som kvinnor eller män.

Heteronormativitet

Heteronormativitet innebär att utgå från att alla är heterosexuella och att heterosexualitet är självklart, önskvärt och naturligt. I heteronormen ingår även en idé om att kvinnor och män bör vara varandras motsatser, begära varandra och leva i monogam tvåsamhet. Heteronormen innebär förväntad hetero-sexualitet – men även att heterosexualiteten organiseras på ett särskilt sätt. Se även: queer.

**Heterosexualitet**

Heterosexualitet är en sexuell läggning. Se även: HBTQ.

Intersektionalitet

Intersektionalitet är ett analysverktyg som används för att visa hur olika maktordningar hänger ihop och påverkar varandra. En intersektionell analys kan exempelvis undersöka hur betydelsen av maskulinitet varierar beroende på klass eller hur normerna för sexualitet ser ut för personer med funktionsnedsättning.

Intersexualitet/intersexualism

Barn som vid födseln inte entydigt kan kategoriseras som kvinna eller man brukar kallas intersexuella. Intersexuella opereras ofta som spädbarn för att tilldelas ett entydigt kön.

Jämlikhet

Jämlikhet innebär lika rättigheter för alla människor. Det är ett vidare begrepp än jämställdhet och avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår ifrån att alla människor har lika värde oavsett kön, etnicitet, religion, social tillhörighet etc. Jämställdhet är en viktig jämlikhetsfråga. (Winnet).

Jämställdhet

Begreppet jämställdhet avser jämlikhet mellan kvinnor och män. Jämställdhet brukar definieras som att kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden – eller som att kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv. Jämställdhetsbegreppet har även kritiserats, bland annat för att återskapa föreställningen om två avgränsade, stabila könsgrupper samt att förenkla mer komplicerade maktordningar. Se även: heteronormativitet, intersektionalitet.

Kön

Kön kan betyda flera olika saker. Biologiskt kön fastställs i första hand utifrån könsorgan, kromosomer och hormoner. Socialt kön brukar kallas för genus. Sociala beteenden kan skapa eller förstärka biologiska skillnader. Exempelvis kan normer för kvinnlighet och manlighet påverka vilka utseenden och kroppsideal människor försöker uppnå. Juridiskt kön är samhällets sätt att registrera kön. I Sverige finns i dag bara möjligheten att vara antingen kvinna eller man. Könsidentitet är det kön som en person identifierar sig med. Könsuttryck är det sätt en person markerar sin tillhörighet till ett visst kön, som exempelvis kläder, frisyr eller kroppsspråk.

Könskonsekvensanalys

Innebär att analysera olika potentiella effekter för kvinnor respektive män innan beslut fattas om exempelvis mål, strategier och resursfördelning. I en könskonsekvensanalys kan följande frågor ställas: Hur fördelas resurserna mellan kvinnor och män i målgruppen? Har både kvinnors och mäns erfarenheter legat till grund för hur verksamheten är utformad? Hur skulle den förändras om andra erfarenheter inkluderades? Centralt för att genomföra könskonsekvensanalyser är tillgång till könsuppdelad statistik.

Könsroll

Könsroll är ett begrepp som betonar att kvinnlighet och manlighet är socialt konstruerat. I dag ersätts könsroll ofta av genus, eftersom könsrollsbegreppet kan missuppfattas som att människors tankar, vanor och intressen går att kliva i och ur som en teaterroll.



Norm

Normer är ett flertal handlingsregler för accepterat beteende i en grupp. En del av samhällets normsystem uttrycks i lagar, andra normer är oskrivna. Att uppfylla gruppens normer leder till sociala fördelar, medan brott mot normen ofta får negativa konsekvenser.

Normkritik

Normkritik handlar om att synliggöra de normer som leder till att vissa ses som avvikande och andra ses som normala. Ett normkritiskt förhållningssätt innebär att inte förutsätta eller kräva att alla organiserar sitt liv i enlighet med normen. Normkritisk pedagogik synliggör normer och privilegier, till skillnad från det som brukar kallas toleranspedagogik, där fokus i stället är på att uppmärksamma och lära sig om det som är avvikande. Se även: heteronormativitet.

Queer

En identitet som bryter mot heteronormen.

Transperson

Transpersoner är ett paraplybegrepp för personer som inte fysiskt, psykiskt, biologiskt och/eller socialt enkelt kan kategoriseras som kvinnor eller män.

Källa: Jämställt Västra Götaland 2014-2017



Böcker och broschyrer vi haft nytta av vid denna jämställdhetsplan:

Styrdokument

CEMR- deklARATIONEN <http://www.charter-equality.eu/>

Prop. 2005/06:155, Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken

Diskrimineringslag, i lydelse fr.o.m 2009-01-01.
<http://www.regeringen.se/sb/d/11043/a/111986>

Jämställt Västra Götaland 2014-2017
<http://www.lansstyrelsen.se/vastragotaland/SiteCollectionDocuments/Sv/manniska-och-samhalle/jamstalldhet/Jamstallt-Vastra-Gotaland-2014-2017.pdf>

Västra Götalandsregionen (2012) Samling för social hållbarhet – åtgärder för jämlik hälsa i Västra Götaland <http://www.vgregion.se/jamlikhalsavast>

Fyrbodals kommunalförbund, Projekt GenväG 2007: **GenväGs**boken. TH Tryck Udddevalla

Orust kommun. Budget 2014 med plan för 2015 och 2016. Diarienummer KS/2013:884

Jämställdhetsintegrering

Jämställ Nu – allt om jämställdhetsintegrering, en nationell resurs för jämställdhet med aktuell information, forskning, praktiska exempel och verktyg. <http://www.jamstall.nu/>

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) http://www.skl.se/vi_arbetar_med/jamstalldhet

Håll i och håll ut! Erfarenheter av jämställdhetsintegrering i kommuner och landsting. www.skl.se

Winnet Västra Götaland fungerar som ett projekthus och samarbetspartner i jämställdhets- och tillväxtfrågor i Västra Götaland. Enskilda personer, företag eller myndigheter som arbetar med jämställdhetsprojekt kan vända sig till oss och få projekt- och kompetensstöd från experter på området. <http://www.resurscentra.se/>

Tema Likabehandling <http://www.temalikabehandling.se/> Tema Likabehandling arbetar för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Utgångspunkten är ett normkritiskt perspektiv och en förståelse för att normer samverkar. Här finns bland annat en projektguide för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, guide till upphandling för lika rättigheter och möjligheter och annat under fliken material.

GÖR! – Samlade metoder för jämställdhets-integrering från ESF Jämt, Länsstyrelserna, 2012. - bra tips till övningar på Arbetsplatsträffar.
http://www.lansstyrelsen.se/orebro/SiteCollectionDocuments/Sv/manniska-och-samhalle/jamstalldhet/esf-jamt/ESFJAMT_GOR.pdf



4R-metoden - kartlägga och analysera en verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv. Metoden ger en översiktlig bild av hur verksamheten styrs och finansieras idag och hur den bör förändras för att möta behoven från kvinnor respektive män. Kartläggningen syftar till att besvara frågan: Vem får vad och på vilka villkor? Analysen ger svar på frågan: Hur kan vi förbättra?
<http://www.lansstyrelsen.se/varmland/SiteCollectionDocuments/sv/manniska-och-samhalle/jamstalldhet/jamstalldhetsintegrering/metodutveckling/4Rmetoden070330.pdf>

Gender budgeting- synliggöra hur våra offentliga resurser fördelas mellan kvinnor och män.
<http://www.jamstall.nu/verktygslada/gender-budgeting/>

Inställd på jämställd- Ett studie- och diskussionsmaterial om jämställdhet. Red. Gunvi Haggren. Verdani socialpolitisk debatt nr 104. Johanneshov 2011

Skola

Snacka om jämställdhet! (Karin Kjellberg och Rädda Barnen 2005. Lärarhandledning för att prata om jämställdhet i skolan. Riktat sig främst till elever i år 7-9 och år 1 på gymnasiet.

Genusboken (Johanna Nihlén och Sara Nilsson.2006 Liber AB.
Genusboken handlar om hur vi skapar genus. Den handlar också om jämställdhet, sexualitet och feminism. Boken riktar sig direkt till elever i

Allt du behöver veta innan du börjar arbeta med Jämställdhet i skolan. Jan Lif (red.) 2008. Studentlitteratur AB

Hur är det ställt? Tack, ojämt. Erfarenheter av jämställdhetsarbete i grundskolor och gymnasieskolor. Myndigheten för skolutveckling . www.skolutveckling.se

Män och jämställdhet

Manlighetens många ansikten –fäder, feminister, frisörer och andra män. (Thomas Johansson och Jari Kuosmanen (red). 2003. Liber AB. Malmö

Män för jämställdhet.

Män för Jämställdhet är en ideell och partipolitiskt obunden, feministisk organisation som verkar för jämställdhet och mot våld – för kvinnors, barns och mäns skull. Män för Jämställdhet fokuserar på samhälleliga och sociala maskulinitetsnormer och - ideal och hur de påverkar människor och samhälle. <http://www.mfj.se/>

Statistik

Jämställdhetskartan. Könsbaserad statistik och presenteras på ett lättillgängligt sätt för att alla ska kunna ta del av informationen. <http://jamstalldhetskartan.se/>

Könsuppdelad statistik – ett nödvändigt medel för jämställdhetsanalys, Statistiska centralbyrån, 2004.
http://www.scb.se/statistik/OV/OV9999/2004A01/OV9999_2004A01_BR_X97OP0401.pdf

Om kvinnor och män i Västra Götalands län- en statistikbok
www.lansstyrelsen.se/vastragotaland

Våld och hälsa – en befolkningsundersökning om kvinnor och mäns våldsutsatthet samt kopplingen till hälsa NCK – rapport 2014:1



Kontaktpersoner för jämställdhetsfrågor i Orust kommun

I Orust kommun finns en Jämställdhetsgrupp som arbetar med utvecklingsfrågor kring jämställdhet för att omsätta nationella och regionala jämställdhetspolitiska mål till lokala förutsättningar. Personalchefen är sammankallande och kontaktperson för gruppen.

Länsstyrelsen i Västra Götaland har ett nätverk som träffas 2-3 gånger per år för att stödja kommunerna i utvecklingsfrågor. Folkhälsosamordnaren är kontaktperson och representerar Orust kommun i nätverket.

Denna jämställdhetsplan är framtagen av:

Bengt Alvé, Akademikerförbundet SSR
Joel Berge, Verksamheten för Samhällsutveckling
Marie Börjesson, Verksamheten för Omsorg
Lena Forsströmsson-Strandberg, Lärarförbundet
Eva Gustafsson, Personalenheten
Anette Helleborn, Kommunal
Susanne Hafstad, Planerings- och utvecklingsenheten

Arbetsprocessen

Fackliga representanter till arbetsgruppen utsågs av Centrala samverkansgruppen (CSG) Arbetsgruppen har rapporterat till jämställdhetsgruppen som lade fram förslag till jämställdhetsplan i kommunchefens ledningsgrupp. Efter remissrunda och samverkan tog ledningsgruppen planen vidare för antagande i Kommunstyrelsen.