

DIARIENUMMER: KS-2016-196  
FASTSTÄLLD: 2016-09-06  
VERSION: 1  
GILTIG TILL: 2019-12-31  
DOKUMENTANSVAR: Folkhälsoutvecklare

# Handlingsplan

*För att säkerställa en säker och jämlik service till alla invånare samt att genusperspektiv ska präglade beslut för medborgarna*

Gäller för Herrljunga kommuns nämnder och verksamheter



HERRLJUNGA KOMMUN

*Våga vilja växa!*

## Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
Handlingsplan för jämställdhetsarbetet i Herrljunga kommun 2016-2019	3
1. Bakgrund	3
1.1 Handlingsplan	3
1.2 Definitioner	3
2. Jämställdhetsintegrering	4
3. Struktur, inriktning och insatser	4
3.1 Insatser som gäller för Herrljunga kommun	4
3.2 Uppföljning och utvärdering	5
3.3 Ansvarsfördelning	5
3.4 Stöd och samordning	5
Bilaga: Tid- och ansvarsplan	6

Handlingsplanen ska årligen ses över och vid behov revideras samt att folkhälsoutvecklaren redovisar för Folkhälsopolitiska rådet och kommunstyrelsen, minst en gång per år, hur arbetet fortlöper med att förverkliga handlingsplanens intentioner.

Handlingsplanen är framtagen på uppdrag av Folkhälsopolitiska rådet av Viveca Lundahl, folkhälsoutvecklare kommunstyrelsens förvaltning.

# Handlingsplan för jämställdhetsarbetet i Herrljunga kommun

## 1. Bakgrund

Målet för jämställdhetspolitiken i Sverige är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. För att förverkliga målet finns fyra delmål:

- 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.

För att implementera de nationella jämställdhetspolitiska målen på regional nivå har Länsstyrelsen i samarbete med Västra Götalandsregionen tagit fram en strategi för arbetet med jämställdhet i regionen: Jämställt Västra Götaland 2014-2017. Strategin lyfter fram tre temaområden vilka kommunens arbete bör ta hänsyn till:

- Makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet
- Makt och hälsa
- Makt och mäns våld mot kvinnor

Dessa temaområden innehåller exempel på olika jämställdhetsfrämjande insatser.

Herrljunga kommun har undertecknat en avsiktsförklaring för ett Jämställt Västra Götaland vilket bland annat innebär att kommunen avser att koppla sitt kommande arbete med jämställdhetsintegrering till det övergripande strategiarbetet och att kommunen tar fram en handlingsplan som ska innehålla ett urval av insatser från strategin och beskriva hur dessa ska genomföras.

### 1.1 Handlingsplan

Herrljunga kommun har beslutat att alla verksamheter och nämnder ska arbeta med jämställdhet i syfte att säkerställa en säker och jämlik service till alla invånare samt att genusperspektivet ska präglade alla beslut.

Denna handlingsplan riktar sig mot invånarna och det externa jämställdhetsarbetet. Det interna jämställdhetsarbetet, för medarbetare i kommunens förvaltningar, hanteras i en särskild plan: Plan för lika rättigheter. Mäns våld mot kvinnor hanteras bl a i Herrljunga kommuns handlingsplan Våld i nära relationer. Där står att läsa kommunens mål och beskrivningar gällande arbetet mot våld i nära relationer.

## 1.2 Definitioner och begrepp<sup>1</sup> som kan vara bra att känna till i jämställdhets- och jämlikhetsarbetet

**Jämställdhet** handlar om att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla områden i samhället.

**Jämlikhet** är ett vidare begrepp än jämställdhet med innebörden att alla människor ska ha samma rättigheter och skyldigheter oavsett kön, etnicitet, social tillhörighet, religion, sexuell läggning, funktionsnedsättning etc. Jämställdhet är en viktig del i jämlikhetsbegreppet

**Kön** avser biologiska skillnader mellan kvinnor och män.

**Genus** med begreppet genus avses inte det biologiska könet, utan de aspekter av kön som är socialt och kulturellt konstruerade, det vill säga de föreställningar, idéer och handlingar som formar våra sociala kön. Vad som uppfattas som ”kvinnligt” respektive ”manligt” är inte något definitivt, utan något föränderligt som vi ständigt skapar och omförhandlar.

**Feminism** är ett samlingsbegrepp för den samhällsanalys och rörelse som menar att kvinnor generellt sett är underordnade män i samhället och vill förändra detta.

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

**HBQ** är en samlingsbeteckning för homosexuella, bisexuella, transpersoner och queera. Homo- 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 som de registrerats som vid födseln. Queer innebär kritik av heteronormen. Queer problematiserar det som anses vara normalt, istället för att fokusera på varför vissa människor avviker från normen.

**Heteronormativitet** genomsyrar vårt samhälle och innebär att heterosexualitet ses som det normala vilket gör att allting annat ses som avvikande och onormalt. Heteronormen leder till uteslutning och isolering av de människor som inte räknar sig till denna.

**Stereotyp** är en förenklad framställning av kvinnor eller män, där grupperna kvinnor och män framställs som olika och med olika egenskaper – exempelvis män som starka och aktiva, kvinnor ofta omvårdande och passiva.

**Normer** är ett slags 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** handlar om att synliggöra de normer som leder till att vissa ses som avvikande och andra som normala.

---

<sup>1</sup> Källor: Jämställt Västra Götaland; Länsövergripande strategi för jämställdhetsintegrering, Handlingsplan för Länsstyrelsens arbete med jämställdhet och jämlikhet 2014 - 2017

## 2. Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering<sup>2</sup> är en politisk strategi för att uppnå ett jämställt samhälle. Strategin 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. Jämställdhetsintegrering handlar om ett systematiskt förbättringsområde och är en del i verksamhetsutveckling.

Herrljunga kommun använder jämställdhetsintegrering som strategi för att skapa jämställd medborgarservice och för att förbättra kvalitén i verksamheten för flickor och pojkar, kvinnor och män. Detta innebär att alla har ett gemensamt ansvar för jämställdhetsarbetet.

## 3. Struktur, inriktning och insatser

Att jämställdhetssäkra verksamheten innebär att kvalitetssäkra verksamheten så att den svarar mot allas villkor och behov samt att säkerställa att hög kvalitet och goda resultat uppnås för kvinnor, män, flickor och pojkar. Hänsyn ska också tas till de personer som varken definierar sig som kvinnor eller män och personer som biologiskt inte entydigt kan kategoriseras som kvinnor eller män.

Alla förvaltningar ska arbeta med jämställdhetsintegrering i syfte att skapa jämställd medborgarservice.

### 3.1 Insatser som gäller för alla kommunens verksamheter

1. Alla publika dokument ska presenteras ur ett jämställdhetsperspektiv. Jämställdhet är ett begrepp som betonar jämlikhet mellan könen. Den text vi skriver och de bilder vi lägger ut i foldrar, på hemsidor och i andra dokument skall granskas och analyseras med hänsyn till kön. Vem är målgruppen, hur framställs kvinnor och män, vem syns och vad säger det?
2. All statistik som rör individer ska så långt det är möjligt presenteras, kommenteras och analyseras utifrån kön.
3. I nämndernas styrande verksamhetsmål ska finnas minst ett mätbart och konkret jämställdhetsmål för verksamheten.
4. Förvaltningarna ska varje år redovisa och där det tydligt ska framgå hur de av nämnden fastställda målen ska uppfyllas.
5. Samtliga nämnder och förvaltningar ska kontinuerligt redovisa och följa upp sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Detta ska ske i ordinarie verksamhetsuppföljningar samt i årsredovisningar.
6. I tjänsteutlåtande, under rubriken medborgarperspektiv, ska jämställdhetsperspektivet beaktas. Se första stycket under punkt 3.

---

<sup>2</sup> I Sverige är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategin för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Sverige har arbetat enligt strategin sedan 1994 då den antogs i samband med propositionen ”Delad makt- delat ansvar”. Dessförinnan var jämställdhet en rättighet som erkänts i Svensk lag.

### 3.2 Uppföljning och utvärdering

Utveckling av kommunens jämställdhetsarbete förväntas leda till resultat i verksamheten mot brukare. För att följa och utvärdera jämställdhetsarbetet utifrån handlingsplanen används:

#### **Ordinarie uppföljning**

Handlingsplanen ska integreras i kommunens verksamhetsplan. Resultat av kommunens verksamheter ur ett jämställdhetsperspektiv följs upp genom den ordinarie uppföljningen. Resultat ska presenteras fördelade på kön och analys av skillnader mellan könen ska redovisas.

### 3.3 Ansvarsfördelning

**Kommunstyrelsen** har det politiska ansvaret för det övergripande jämställdhetsarbetet och uppföljningen.

**Nämnderna** ansvarar för beslut, genomförande och uppföljning av insatser för ökad jämställdhet i respektive verksamhet.

**Förvaltningscheferna** ansvarar för det löpande arbetet med kartläggning, analys och åtgärder samt för uppföljning.

**Kommunchefen** ansvarar för övergripande uppföljning, utveckling och samordningsinsatser.

### 3.4 Stöd och samordning

På kommunens intranet finns material som stöd till verksamheterna. I samtliga förvaltningar ska finnas en stödperson med uppgift att stötta förvaltningarna i arbetet och bidra med kunskap och samordning. Dessa stödpersoner bildar tillsammans en arbetsgrupp med uppgift att samordna, stödja och föreslå utveckling och utbildningsinsatser för kommunens verksamheter.

Sammanställande är folkhälsoutvecklaren. Gruppen rapporterar till KLG och KS minst en gång per år.

## Bilaga:

### Tids- och ansvarsplanering för jämställdhetsarbetet i Herrljunga kommun 2016 - 2019

#### En jämställd verksamhet med jämställda beslut

Insats	Ansvarig	Tid
Hemsidan jämställdhetssäkras.	Webbansvarig	2016
Alla foldrar ska ses över.	Webbansvarig	2016
Redovisa statistik uppdelad på kön och analyseras utifrån kön. För att synliggöra kvinnor och mäns, flickor och pojkars förutsättningar, behov och livsvillkor.	Förvaltningschef samt berörda tjänstemän	Löpande
Delta vid kompetensutvecklingsinsatser inom jämställdhet och jämlikhet.	Förvaltningschef	Löpande
Ta ställning till jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv i beredning av alla ärenden inför beslut. Checklistor från SKL finns som stöd.	Arbetsutskott och förvaltningschef	Löpande
Beslut om verksamhetsmål för nämndernas jämställdhetsarbete.	Nämndordförande och KF.	2018
Uppföljning av uppsatta mål.	Nämndordförande och förvaltningschef	Löpande
Utifrån genomförda jämställdhetsanalyser ska konkreta åtgärder och förbättringsområden tas fram inom hela förvaltningen på alla nivåer i organisationen.	Förvaltningschef	Löpande
Säkerställa att det finns processtöd i förvaltningarna.	Förvaltningschef	Löpande