

Göteborg den 22 augusti 2014

Yrkande (M) (FP) (KD)
Kommunstyrelsen 2014- 08-27
Ärende 2.2.1

Uppföljning av Göteborgs Stads undertecknande av CEMR-deklarationen om jämställdhet.

Sveriges kommuner och Landsting (SKL) har som medlemmar i CEMR (Council of European Municipalities and Regions) ställt sig bakom en deklaration för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå. Deklarationen är ett politiskt dokument och därmed också ett politiskt instrument för att arbeta med jämställdhet. Deklarationen är ett betydelsefullt styrdokument för jämställdhetsarbetet. Efter en motion väckt av Helene Odenjung (FP) 2008-03-06 skrevs CEMR-deklarationen under av Göteborgs Stad och kommunstyrelsen ställde sig bakom en gemensam skrivelse som löd:

”Stadskansliet får i uppdrag att redogöra för vilka åtaganden vi redan kan anses uppfyllt och vilka vi har kvar att genomföra utifrån Göteborgs undertecknande av CEMR-deklarationen om jämställdhet. I uppdraget ingår att föreslå en prioriteringsordning om de återstående delarna är omfattande.”

Tidigt i år tog Allianspartierna ett initiativ till att följa upp ärendet eftersom ingen återkoppling skett på fem år. Uppföljningsrapporten visar att jämställdhetsarbetet har kommit olika långt och är olika prioriterat i stadens verksamheter. Inga av åtagandena är uppfyllda, vilket är ett resultat vi finner anmärkningsvärt. Uppdraget från kommunstyrelsen innebär även att föreslå en prioriteringsordning, vilket vi saknar eftersom det inte finns med i beslutsunderlaget.

Jämställdhetsarbetet är en prioriterad fråga som måste bli och vara en självklar del av stadens arbete. Därför är det nedslående att ta del av resultatet som vittnar om att jämställdhetsfrågan i staden fortfarande är en åsidosatt fråga. I tjänsteutlåtandet finns en god analys av arbetet med jämställdhetsfrågan och arbetet liksom att tydliga utvecklingsområden är angivna. Vi menar att dessa utvecklingsområden omgående behöver omsättas för att säkerställa att jämställdhetsarbetet inte tappar fart och är närvarande i det dagliga arbetet. Vi vill återremittera frågan för att få förslag på hur utvecklingsområdena kan omhändertas både utifrån ett ansvars- ägarperspektiv och att arbetet tidssätts.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Kommunstyrelsen föreslås besluta;

att återremittera ärendet i enlighet med ovan



Göteborgs Stad

Stadsledningskontoret

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2014-03-27

Diarienummer 0445/14

Repronummer nr 223/2014

HR-avdelningen

Enheten för mänskliga rättigheter

Eva-Marie Kjellström

Telefon 031-368 04 22

E-post: eva-marie.kjellstrom@stadshuset.goteborg.se

Uppföljning av Göteborgs Stads undertecknande av CEMR-deklarationen om jämställdhet

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

Stadsledningskontorets uppdrag att följa upp CEMR-deklarationen och utvecklingsområden som kan intensifieras utifrån tjänstesektorns ansvarsområden förklaras fullgjort.

Sammanfattning

En uppföljning har gjorts i vilken utsträckning Göteborgs stads jämställdhetsarbete följer CEMR-deklarationens åtaganden enligt sju områden som tjänstesektorn ansvarar för. I stort sett arbetar samtliga verksamheter systematiskt med arbetsgivarfrågor utifrån ett jämställdhetsperspektiv, vilket täcker in majoriteten av deklarationens åtaganden. Jämställdhetsarbete utifrån ett verksamhetsperspektiv sker i mindre skala. Mest förekommande är arbetet inom stadsdelsförvaltningarnas kärnverksamhetsområden, följt av några fackförvaltningar och enstaka bolag, vilka tillsammans inkluderar CEMR:s åtaganden i någon form, men där omfattning och djup varierar stort.

Följande utvecklingsområden är kopplade till det jämställdhetsarbete som redan pågår, men som kan intensifieras:

- Fokus på ledningens roll och ansvar, samt styrning
- Ökad intern kompetens som stöd till ledning och medarbetare
- Bättre samordning för att rekryteringsprocessen ska bli likvärdig
- Enhetlig mall för likabehandlingsplanerna och bättre samverkan kring planerna
- Jämställdhetsintegrering av stadens myndighetsutövning
- Jämställdheten i demokratifrågor, hållbar utveckling (stadsutveckling, miljö, etc.) och upphandling
- Fortsatt jämställdhetsintegrering av planerings- och uppföljningsprocessen
- Systematisera och samordna jämställdhetsperspektivet med övriga diskrimineringsgrunder
- Ökad samverkan med akademien

Ekonomiska konsekvenser

Ett undertecknande av CEMR-deklarationen medför att ekonomiska medel behöver skjutas till för att leva upp till deklarationens intentioner.

Barnperspektivet

En rad av CEMR-deklarationens artiklar får konsekvenser för barn. Detta sker utifrån de artiklar som rör kommunens olika kärnverksamhetsområden, samt frågor som rör könsrelaterat våld, säkerhet och trygghet, miljöfrågor och stadsplanering bland annat. Genom åtgärder som kopplas till CEMR-deklarationen främjas och säkerställer flickors och pojkars rättigheter.

Jämställdhetsperspektivet

CEMR-deklarationen utgår ifrån ett jämställdhetsperspektiv och omfattar ett stort antal samhälleliga verksamheter. Ett undertecknande och de åtaganden som staden gör får därmed konsekvenser på en rad olika jämställdhetsområden och bidrar på olika sätt att förbättra jämställdheten mellan kvinnor och män, samt bidrar till att uppnå de nationella politiska jämställdhetsmålen.

Mångfaldsperspektivet

Utgångspunkten för deklarationen är jämställdhet mellan kvinnor och män. Genom artikel 10 "flerfaldig diskriminering eller missgynnande", vävs övriga diskrimineringsgrunder in. Åtgärder som ska vidtas är att förebygga diskriminering av män och kvinnor oavsett ålder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, könsidentitet och könsöverskridande uttryck, religion eller annan trosuppfattning, funktionalitet och socioekonomisk bakgrund. Enligt deklaration ska särskilda åtgärder vidtas för att tillgodose invandrade kvinnor och mäns särskilda behov. Åtgärder enligt deklarationen kan således få positiva konsekvenser för stadens invånare utifrån ett mångfaldsperspektiv.

Miljöperspektivet

Forskning och statistik visar att gruppen kvinnor och män gör olika avtryck i miljön. Det kan till exempel handla om rörelsemönster där kvinnor i regel använder sig mer av allmänna kommunikationer än män. Det påverkar också hur olika åtgärder bör utformas. Jämställdhetsfrågorna enligt CEMR-deklarationen kan därmed få en positiv påverkan på miljöarbetet.

Omvärldsperspektivet

Eftersom Göteborgs stad undertecknat CEMR-deklarationen får staden möjligheter att samverka med nationella och internationella aktörer för erfarenhetsutbyte för att driva utvecklingsarbetet framåt. Här pågår ett samarbete med bland annat SKL och CEMR Bryssel. En ökad samverkan med akademien bedöms bidra till förbättrad omvärldsbevakning.

Bilaga 1

CEMR-deklarationen.

Bilaga 2

Uppföljning av CEMR-deklarationen.

Ärendet

Stadsledningskontoret har fått uppdraget att återkomma i ärendet angående uppföljning av Göteborgs Stads undertecknande av CEMR-deklarationen om jämställdhet.

Bakgrund

Göteborgs stad skrev under CEMR-deklarationen 2008. 2009 fick stadskansliet i uppdrag av kommunstyrelsen att redogöra för vilka åtaganden Göteborgs Stad redan hade uppfyllt och vilka staden hade kvar att genomföra utifrån CEMR-deklarationen. I uppdraget ingick också att vid behov föreslå en prioriteringsordning (§538, protokoll daterat 2009-09-09).

Under 2010 påbörjade stadsledningskontoret att bereda framtagandet av ett övergripande program för mänskliga rättigheter. Vid detta tillfälle bedömde stadsledningskontoret att det fanns samordningsvinster med att införliva CEMR-deklarationen till uppdraget. Fram till 2012 formulerades ett projektdirektiv i omgångar som inkluderade båda uppdragen. Under hösten 2013 identifierades ett behov av förtydligande och avgränsning av både uppdrag och projektdirektiv för stadens mänskliga rättighetsarbete. I detta sammanhang såg stadsledningskontoret ett behov av att lyfta ut CEMR-deklarationen ur uppdraget av en övergripande strategi för mänskliga rättigheter.

Ärendet aktualiserades den 29 januari 2014 i kommunstyrelsen, som den 5 februari beslutade att stadsledningskontoret får i uppdrag att återkomma i ärendet angående uppföljningen (§ 91, protokoll daterat 2014-02-05).

Uppföljningen som gjorts är baserad på uppföljningsrapporter och årsrapporter, samt möten eller korrespondens med ansvariga tjänstepersoner i de fall inhämtandet av ytterligare information varit nödvändig. Uppföljningen omfattar de åtaganden som rör tjänstesektorns ansvar inom områdena "allmän ram för jämställdhet", "arbetsgivarrollen", "upphandling av varor och tjänster", "rollen som tjänsteleverantör", "planering och hållbar utveckling", "rollen som reglerande instans" och "vänortssamarbete och internationellt samarbete". Den är också framåtblickande där den föreslår utvecklingsområden som kan intensifieras.

Summering av uppföljningen

Stadens sammantagna jämställdhetsarbeten är relativt heltäckande utifrån de artiklar och åtaganden som stipuleras i CEMR-deklarationen.

System finns att arbeta med jämställdhet utifrån ett arbetsgivarperspektiv och så gott som samtliga verksamheter bedriver ett sådant arbete idag. Det har varit ett prioriterat personalpolitiskt område i staden och ett arbete som ska göras enligt den lag som kräver en skriftlig plan för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Det har även funnits ett ägarskap över frågan genom den HR-funktion som finns i staden.

Jämställdhetsfrågor utifrån ett verksamhetsperspektiv har också varit ett politiskt prioriterat område. Arbetet bedrivs främst inom stadsdelarna, följt av några fackförvaltningar och enstaka bolag. Bland dem som påbörjat ett sådant arbete varierar inriktning, utbredning och omfattning stort. En förklaring till skillnaderna kan vara att de som arbetar direkt ut mot stadens brukare upplever verksamhetsperspektivet som relevant. De flesta stadsdelarna har dessutom utvecklingsledare som stödjer chefer i att arbeta med jämställdhets- och MR-frågor.

Kommunfullmäktiges budget och CEMR-deklarationen ger goda förutsättningar att arbetet ska få genomslag. Samtidigt är den samlade bilden att det stora flertalet inte påbörjat ett jämställdhetsarbete utifrån ett verksamhetsperspektiv. En avgörande faktor är att stadens ledningsgrupper är engagerade i frågan, där resultat efterfrågas och där resurser avsätts för att säkra ett framgångsrikt jämställdhetsarbete. Det finns en intern kompetens i staden att stödja chefer och medarbetare i arbetet, men dessa stödfunktioner tas inte till vara i den utsträckning som skulle kunna göras.

Kärnverksamhetsområdena följs idag upp parallellt med kommunfullmäktiges budget och prioriterade mål, vilket kan skapa en bild att jämställdhet är ett separat spår från det ordinarie kärnverksamhetsarbetet. De lärdomar som dragits från stadens jämställdhetsarbete är att allt förändringsarbete måste ske i ordinarie strukturer och arbetsprocesser för att bli hållbart. Ett hållbart förändringsarbete bygger också på att förbättra den bas eller system som redan finns.

Det är viktigt att jämställdhetsarbetet inte stannar vid ett systembevarande förändringsarbete, utan även innehåller systemförändrande beslut och insatser så att rådande maktstrukturer utmanas och förändras. Detta innebär att ifrågasätta och förändra vanor, normer och värderingar som upprätthåller en rådande maktordning.

Förslag på utvecklingsområden

Nedan utvecklingsområden har koppling till redan pågående jämställdhetsarbete, vilka är förslag på vilka områden som kan intensifieras för att få ett större genomslag i stadens jämställdhetsarbete:

- Fokus på lednings roll and ansvar, samt styrning, vilket är avgörande för att jämställdhet ska få genomslag i stadens verksamheter.
- Ökad intern kompetens som stöd till ledning och medarbetare för att stödja mångfalden av verksamheter. Redan befintligt stöd behöver användas och samordnas bättre.
- Bättre samordning för att rekryteringsprocessen ska bli likvärdig.
- Mallen för likabehandlingsplanerna bör göras enhetliga i staden.
- Bättre samverkan kring likabehandlingsplanerna.
- Jämställdhetsintegrering av stadens myndighetsutövning, som är en särskild viktig process utifrån en maktdimension mellan staden och brukaren/invånaren
- Jämställdheten i demokratifrågorna.

- Ökat fokus på hållbar utveckling (stadsutveckling, miljö, etc.) och upphandling, då dessa områden berör stora målgrupper i staden.
- Fortsatt jämställdhetsintegrering av planerings- och uppföljningsprocessen. Ta fram könsuppdelad statistik, förbättra jämställdhetsanalyserna, följ upp efter de nationella jämställdhetspolitiska målen som har ett klart maktperspektiv, samt vidta åtgärder och där det krävs omfördela resurser för att öka jämställdheten.
- Systematisera och samordna jämställdhetsperspektivet med övriga diskrimineringsgrunder.
- Ökad samverkan med akademien för att utveckla stadens jämställdhetsarbete.

Stadsledningskontoret

Eva-Marie Kjellström
Planeringsledare

Klas Forsberg
Utvecklingschef



„JÄMSTÄLLDHET MELLAN KVINNOR
OCH MÄN ÄR EN GRUNDLÄGGANDE
RÄTTIGHET FÖR ALLA OCH ETT
OMISTLIGT VÄRDE I EN DEMOKRATI.
FÖR ATT DENNA RÄTTIGHET SKALL
FÖRVERKLIGAS ÄR DET NÖDVÄNDIGT,
INTE ENDAST ATT DEN ERKÄNNES I
LAG, UTAN OCKSÅ ATT DEN TILLÄM-
PAS EFFEKTIVT PÅ ALLA OMRÅDEN,
SÄVÄL POLITISKA, EKONOMISKA OCH
SOCIALA SOM KULTURELLA.”

Conseil des Communes
et Régions d'Europe
Council of European
Municipalities and Regions

DEN EUROPEISKA DEKLARATIONEN
FÖR JÄMSTÄLLDHET
mellan kvinnor och män
på lokal och regional nivå



Sveriges Kommuner och Landsting

118 82 Stockholm

Tfn 08-452 70 00, Fax 08-452 70 50

www.skl.se/jamstalldhet

Kontakt: Anna Ulveson

anna.ulveson@skl.se

© Sveriges Kommuner och Landsting 2009

Beställning: www.skl.se/publikationer eller Tfn 020-31 32 30, Fax 020-31 32 40

Deklarationen kan även laddas ner som pdf-fil

ISBN: 978-91-7164-445-9

Presented at CEMR's general assembly,

Innsbruck May 2006

Written by CEMR in the framework of the Vth community action programme
for equality of women and men

Contact: Sandra Ceciarini

sandra.cecinarini@ccre.org

DEN EUROPEISKA DEKLARATIONEN FÖR JÄMSTÄLLDHET MELLAN KVINNOR OCH MÄN PÅ LOKAL OCH REGIONAL NIVÅ

En deklaration som uppmanar Europas kommuner och regioner att använda sina befogenheter och partnerskap för att uppnå jämställdhet för sina invånare

Upprättad och stöttad av

The Council of European Municipalities and Regions (CEMR) med samarbetspartners.

Deklarationen har översatts till svenska av Sveriges Kommuner och Landsting

[INLEDNING]

Den europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå riktar sig till Europas kommuner och regioner. Dessa inbjuds att underteckna deklarationen, att offentligt ta ställning för principen att jämställdhet ska råda mellan kvinnor och män och att inom sina verksamhetsområden genomföra sina åtaganden enligt deklarationen.¹

Som ett hjälpmedel i genomförandet av dessa åtaganden förbinder sig varje undertecknare att upprätta en handlingsplan för jämställdhet där prioriteringar, åtgärder och de resurser som ska tilldelas respektive ändamål anges. Vidare förbinder sig varje undertecknare att samarbeta med alla institutioner och organisationer inom sin kommun eller region för att främja att reell jämställdhet skapas i praktiken.

Deklarationen utarbetades 2005-2006 inom ramen för ett projekt som genomfördes av CEMR² och ett stort antal samarbetspartners som anges nedan. Projektet stöddes av Europeiska kommissionen genom dess femte handlingsprogram för jämställdhet.

¹ I engelskan används uttryck som "gender equality" och "equality between women and men" för att beteckna jämlikhet mellan könen. Svenskan har ett eget ord som avser jämlikhet mellan kvinnor och män; ordet jämställdhet. Jämställdhet förväxlas ibland med jämlikhet. Jämlikhet är dock ett bredare begrepp som handlar om lika villkor, möjligheter och rättigheter då det gäller exempelvis social klass, etnicitet, sexuell läggning och kön. Försättningsvis i denna översättning används företrädesvis endast ordet jämställdhet och syftar då på jämlikhet mellan kvinnor och män.

² CEMR står för Council of European Municipalities and Regions och är de europeiska kommunförbundens och regionförbundens samarbetsorganisation. CEMR:s medlemmar är kommunförbund och regionförbund från över trettio europeiska länder.

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande rättighet för alla och ett omistligt värde i en demokrati. För att denna rättighet skall förverkligas är det nödvändigt, inte endast att den erkänns i lag, utan också att den tillämpas effektivt på alla områden såväl politiska, ekonomiska och sociala som kulturella.

Trots att det finns talrika exempel på formellt erkännande och trots att framsteg har gjorts på detta område, existerar jämställdhet ännu inte i verkligheten. Kvinnor och män har i praktiken inte samma rättigheter. Sociala, politiska, ekonomiska och kulturella ojämlikheter mellan könen lever kvar, till exempel i form av löneskillnader och politisk underrepresentation.

Dessa ojämlikheter beror på sociala konstruktioner som bygger på utbredda stereotypa föreställningar om kön som förekommer i familjelivet, i utbildningen, kulturen, media, arbetslivet och samhällsorganisationen. Det finns många områden där det är möjligt att agera, anta nya förhållningssätt och genomföra strukturella förändringar.

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 bara är formellt utan även reellt jämställt. Genom sina befogenheter och samarbete med hela skalan av lokala aktörer kan de genomföra konkreta åtgärder för att främja jämställdhet.

Vidare är subsidiaritetsprincipen särskilt viktig då det gäller att förverkliga rätten till jämställdhet. Denna princip gäller på alla politiska nivåer – den europeiska, den nationella, den regionala och den lokala. Kommunerna och regionerna i Europa har många olika ansvarsområden men alla kan och måste spela en positiv roll för att främja jämställdhet på ett sådant sätt att invånarnas vardagsliv påverkas i praktiken.

Det finns en nära koppling mellan subsidiaritetsprincipen och principen om kommunalt och regionalt självstyrelse. Europarådets konvention om kommunal självstyrelse från 1985, som har undertecknats och ratificerats av det stora flertalet av Europas stater, betonar *”kommunernas rätt och möjlighet att inom lagens gränser reglera och sköta en väsentlig del av de offentliga angelägenheterna på eget ansvar och i den lokala befolkningens intresse.”* En andemening inom principen om det kommunala självstyret måste vara att kommunerna och regionerna själva förverkligar och främjar rätten till jämställdhet.

Den lokala och regionala demokratin måste medge att bästa möjliga val görs då det gäller den konkreta vardagen, exempelvis beträffande boende, säkerhet, lokaltrafik, arbetsliv och hälsa.

Om kvinnor deltar fullt ut i utvecklingen och genomförandet av lokal- och regionalpolitiken, leder detta dessutom till att deras livserfarenheter, kunnande och kreativitet tas tillvara.

Om vi ska kunna uppnå ett samhälle som bygger på jämställdhet måste kommunerna och regionerna beakta jämställdhetsperspektivet fullt ut i sin politik, i sin organisation och i sitt praktiska handlande. I dagens och morgondagens värld är reell jämställdhet en nyckel till ekonomisk och social framgång – inte bara på europeisk eller nationell nivå, utan också i våra kommuner och regioner.

• • •

CEMR och dess Kommitté för kvinnliga folkvalda har under många år arbetat aktivt för att främja jämställdhet på lokal och regional nivå. År 2005 tog CEMR fram ett konkret verktyg för Europas kommuner och regioner: *”Den jämställda staden”* (Town for equality). Genom att identifiera goda exempel från vissa europeiska städer och kommuner erbjuder *”Den jämställda staden”* en metod för genomförande av jämställdhetspolicys på lokal och regional nivå. Denna deklaration bygger på detta arbete.

Kommunernas och regionernas betydelse för att främja jämställdhet slogs fast i IULA:s (Internationella kommunförbundets) Världsdeklaration om kvinnor i kommunal och regional förvaltning, som antogs 1998. Den nya världsomspännande organisationen, United Cities and Lokal Governments, har gjort jämställdhet mellan kvinnor och män till ett av sina huvudmål.

[FÖRORD]

Council of European Municipalities and Regions (CEMR) som representerar europeiska kommuner och regioner, i samarbete med följande parter:

Kommunförbundet i Bulgarien

Polska stadsförbundet (ZMP)

Kommunförbundet i Cypern

Spanska kommun- och provinsförbundet (FEMP)

Förbundet för städer och kommuner i Tjeckien
(SMO CR)

Baskiska kommunförbundet (EUDEL)

Finska kommun- och regionförbundet

Staden Wien (Österrike)

Staden Saint Jean de la Ruelle (Frankrike)

Franska sektionen av CEMR (AFCCRE)

Staden Frankfurt am Main (Tyskland)

Staden Cartagena (Spanien)

Tyska sektionen av CEMR (RGRE)

Staden Valencia (Spanien)

Centralförbundet för städer och kommuner i Grekland
(KEDKE)

House of Time and Mobility Belfort-Montbéliard
(Frankrike)

Kommunförbundet i Ungern (TÖÖSZ)

Standing Committee Euro-Mediterranean Partnership
of the Local and Regional Authorities (COPPEM)

Italienska sektionen av CEMR (AICCRE)

Toscanas sektion av AICCRE

Förbundet av städer och kommuner i Luxemburg
(SYVICOL)

Erinrar om att Europeiska gemenskapen och Europeiska unionen bygger på grundläggande fri- och rättigheter, inklusive rätten till jämställdhet, och att EG-lagstiftningen har lagt grunden för de framsteg som gjorts i Europa på detta område,

Erinrar om Förenta nationernas internationella människorättslagstiftning, särskilt FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna och Konventionen mot all slags diskriminering av kvinnor, som antogs 1979,

Framhåller Europarådets viktiga bidrag till främjandet av jämställdhet och kommunalt självstyre,

Beaktar att en förutsättning för att jämställdhet ska uppnås är det finns en vilja att lösa följande tre komplementära uppgifter: avskaffandet av direkt ojämställdhet, avskaffandet av indirekt ojämställdhet och skapandet av en politisk, rättslig och social miljö som stöder en proaktiv utveckling mot en jämlik demokrati,

Beklagar att skillnaden mellan det rättsliga erkännandet av rätten till jämställdhet och den reella, verksamma tillämpningen fortfarande består,

Beaktar att Europas kommuner och regioner spelar, och bör spela, en avgörande roll för sina medborgare och invånare när det gäller att förverkliga rätten till jämlikhet, i synnerhet jämlikhet mellan kvinnor och män, inom alla sina ansvarsområden,

Beaktar att ett representativt deltagande och en representativ fördelning av kvinnor och män i beslutsprocessen och i ledande positioner är grundläggande för demokratin,

Hämtar inspiration till agerande i synnerhet från Konventionen mot all slags diskriminering av kvinnor från 1979, FN:s Beijingdeklaration och åtgärdsplattform från 1995 och resolutionerna som antogs vid generalförsamlingens 23:e extra session år 2000 (Beijing +5), Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, rådets rekommendation från december 1996 om en representativ fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen samt IULA:s deklaration om kvinnor i världens länder,

Önskar uppmärksamma 25-årsdagen för FN:s konvention om avskaffande av alla former av diskriminering av kvinnor. Konventionen trädde i kraft i september 1981,

har utarbetat denna europeiska deklaration om jämställdhet på lokal och regional nivå och bjuder in Europas kommuner och regioner att underteckna och förverkliga deklarationen.

[DEL I]

PRINCIPER

Vi som undertecknat denna deklaration om jämställdhet på lokal och regional nivå förklarar följande principer som grundläggande för vårt agerande:

1. Jämställdhet är en grundläggande rättighet

Kommuner och regioner ska förverkliga denna rättighet inom alla sina ansvarsområden. I deras ansvarsområden ingår skyldigheten att avskaffa alla former av diskriminering, såväl direkta som indirekta.

2. För att jämställdhet ska garanteras måste flerfaldig diskriminering och andra missgynnanden bekämpas

I jämställdhetsarbetet ska utöver könsdiskriminering även följande beaktas: diskriminering som har sin grund i ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller trosuppfattning, politisk eller annan uppfattning, tillhörighet till nationell minoritet, egendom, börd, funktionshinder, ålder, sexuell läggning eller socioekonomiskt tillhörighet.

3. Ett representativt deltagande av kvinnor och män i beslutsprocessen är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle

För att rätten till jämställdhet ska förverkligas krävs att kommuner och regioner vidtar alla lämpliga åtgärder och använder sig av alla lämpliga strategier för att främja en representativ fördelning mellan kvinnor och män på alla nivåer i beslutsprocessen.

4. Att avskaffa stereotypa uppfattningar om kön är avgörande för att uppnå jämställdhet

Kommuner och regioner måste stödja avskaffandet av de stereotypa föreställningar och hinder som utgör grunden för kvinnors ojämställda ställning och villkor och som ger upphov till den ojämställda värderingen av kvinnors och mäns roller på det politiska, ekonomiska, sociala och kulturella området.

5. Jämställdhetsintegrering av alla kommunens/regionens verksamheter är nödvändiga för att främja jämställdhet

Jämställdhetsperspektivet måste beaktas vid utformningen av politiska åtgärder, metoder och instrument som påverkar människornas vardag – till exempel genom jämställdhetsintegrering³ (gender mainstreaming) och jämställdhetsintegrering i budgetarbetet (gender budgeting).⁴ Kvinnors erfarenheter på lokal och regional nivå, inklusive deras livs- och arbetsvillkor, ska analyseras och beaktas i detta sammanhang.

6. Att handlingsplaner och program har tillräcklig finansiering är nödvändigt för att jämställdhetsarbetet ska nå framgång.

Kommuner och regioner ska upprätta handlingsplaner och program för jämställdhet och tillföra de ekonomiska och mänskliga resurser som behövs för att genomföra dem.

Dessa principer utgör grunden för artiklarna i del III.

³ **Jämställdhetsintegrering (gender mainstreaming):** I juli 1997 definierade FN:s ekonomiska och sociala råd (ECOSOC) begreppet jämställdhetsintegrering på följande sätt: Jämställdhetsintegrering är "...en process för att bedöma konsekvenserna för kvinnor och män av planerade åtgärder, däribland lagstiftning, politik eller program, på alla områden och på alla plan. Det är en strategi för att göra såväl kvinnors som mäns synpunkter och upplevelser till en integrerad del av utformning, genomförande, övervakning och utvärdering av politik och program inom alla politiska, ekonomiska och sociala områden, så att kvinnor och män gagnas i samma utsträckning och så att ojämställdheten inte blir bestående. Det yttersta målet för jämställdhetsintegrering är att uppnå jämställdhet."

⁴ **Gender budgeting:** "Gender budgeting är en tillämpning av jämställdhetsintegrering i budgetprocessen. Det innebär en könsbaserad budgetbedömning där ett jämställdhetsperspektiv integreras på alla nivåer i budgetprocessen och där intäkts- och utgiftsstrukturen anpassas i syfte att främja jämställdhet." (Europarådet)

[DEL II]

GENOMFÖRANDE AV DEKLARATIONEN OCH ÅTAGANDEN ENLIGT DENNA

Undertecknaren förbinder sig att vidta följande åtgärder för att genomföra bestämmelserna i denna deklaration:

1. Varje undertecknare till denna deklaration ska, inom en rimlig tidsram (som inte får överskrida två år) från dagen för undertecknandet, utarbeta och anta en handlingsplan för jämställdhet och därefter genomföra den.⁵
2. Handlingsplanen ska innehålla undertecknarens mål och prioriteringar, de åtgärder man planerar att vidta samt de resurser som ska tilldelas för att uppfylla deklarationen och åtaganden enligt denna. Handlingsplanen ska också innehålla förslag till tidsramar för genomförandet. Om en undertecknare redan har antagit en handlingsplan för jämställdhet ska den ses över så att man försäkrar sig om att den omfattar alla de frågor som berörs i denna deklaration.
3. Varje undertecknare ska delta i brett upplagda samråd innan den antar handlingsplanen och ska också ge bred spridning åt planen när den har antagits. Undertecknaren ska också regelbundet offentliggöra rapporter om hur genomförandet fortskrider.
4. Varje undertecknare ska vid behov revidera sin handlingsplan för jämställdhet och upprätta en ny plan för varje efterföljande period.
5. Varje undertecknare förbinder sig i princip att samarbeta med ett lämpligt utvärderingssystem som ska införas för att göra det möjligt att bedöma hur genomförandet fortskrider och för att ge kommuner och regioner i olika delar av Europa möjligheter till kunskapsutbyte om effektiva metoder för att uppnå ökad jämställdhet. Undertecknarna ska för detta ändamål göra sina handlingsplaner för jämställdhet och annat relevant offentligt material tillgängligt.
6. Varje undertecknare ska informera CEMR om att den har undertecknat deklarationen, med uppgift om tidpunkten, samt ange en tidpunkt för kontakt för framtida samarbete med deklarationen.

⁵ Den handlingsplan för jämställdhet som här omnämns bör inte förväxlas med den typ av jämställdhetsplan som arbetsgivare i Sverige enligt lag är skyldiga att upprätta. Medan dagens lagstadgade jämställdhetsplaner enbart behandlar arbetslivet, täcker den typ av handlingsplan för jämställdhet som CEMR-deklarationen avser många fler samhälleliga verksamheter.

[DEL III]

DEMOKRATISKT ANSVAR

Artikel 1

1. Undertecknaren inser att rätten till jämställdhet är en nödvändig förutsättning för demokrati och att ett demokratiskt samhälle inte har råd att avvara kvinnors färdigheter, kunskaper, erfarenhet och kreativitet. Därför ska undertecknaren se till att kvinnor med olika bakgrund och i olika åldersgrupper deltar, är representerade och medverkar på alla nivåer i den politiska och offentliga beslutsprocessen.
2. Därför förbinder sig undertecknaren – i egenskap av det demokratiskt valda organ som har ansvaret för att främja människornas och kommunens/regionens välfärd och i egenskap av demokratisk ledare, utförare och beställare av tjänster, planerare, reglerande instans och arbetsgivare – att främja och verka för att denna rättighet förverkligas inom undertecknarens alla verksamhetsområden.

DEN POLITISKA ROLLEN

Artikel 2 – Politisk representation

1. Undertecknaren erkänner kvinnors och mäns lika rätt att rösta, att kandidera för och att inneha förtroendeuppdrag.
2. Undertecknaren erkänner kvinnors och mäns lika rätt att medverka vid utformningen och genomförandet av politiska åtgärder, inneha offentliga befattningar och utöva alla offentliga funktioner på alla politiska nivåer.
3. Undertecknaren erkänner principen om en representativ könsfördelning i alla folkvalda och offentliga beslutande organ.
4. Undertecknaren förbinder sig att vidta alla rimliga åtgärder till stöd för de rättigheter och principer som nämnts ovan, inklusive att:
 - uppmuntra kvinnor att skriva in sig i röstlängden, utöva sin rösträtt och kandidera för offentliga befattningar
 - uppmuntra politiska partier och grupper att anta och genomföra principen om en representativ fördelning mellan kvinnor och män
 - i detta syfte uppmuntra politiska partier och grupper att vidta alla lagliga åtgärder, inklusive att där det är lämpligt införa kvotering, för att öka antalet kvinnor som utses till kandidater och senare väljs
 - fastställa egna rutiner och uppförandenormer för att undvika att potentiella kandidater och folkvalda avskräcks av stereotypa beteenden, språkbruk eller trakasserier
 - vidta åtgärder för att göra det möjligt för folkvalda att förena privatlivet med yrkeslivet och offentliga uppdrag, till exempel genom att se till att tidsscheman, arbetsmetoder och tillgången till omsorg om anhöriga anpassas så att alla folkvalda kan delta fullt ut
5. Undertecknaren förbinder sig att främja och tillämpa principen om en balanserad könsfördelning i de egna beslutande och rådgivande organen och i samband med utnämningar till befattningar i externa organ. Om fördelningen mellan kvinnor och män hos undertecknaren för närvarande inte är balanserad, ska undertecknaren dock tillämpa bestämmelsen ovan på ett sätt som inte är mindre gynnsamt för minoritetskönet än den nuvarande fördelningen.

6. Vidare åtar sig undertecknaren att se till att ingen offentlig eller politisk befattning som tillsätts genom utnämning eller val vare sig i princip eller i praktiken förbehålls det ena eller andra könet eller anses mer normal för det ena könet än det andra på grund av stereotypa attityder.

Artikel 3 – Deltagande i politik och samhällsliv

1. Undertecknaren erkänner att medborgarnas rätt att delta i offentliga angelägenheter är en grundläggande demokratisk princip och att kvinnor och män har rätt att delta på lika villkor i styrningen och i det offentliga livet i sina kommuner och regioner.
2. Vad gäller de olika formerna för allmänhetens deltagande i förvaltningen av de egna angelägenheterna, till exempel via rådgivande kommittéer, stadsdelsråd, e-deltagande eller gemensamma planeringar, förbinder sig undertecknaren att se till att kvinnor och män verkligen har möjlighet att delta på lika villkor. Om de befintliga deltagandeformerna inte leder till att kvinnor och män kan delta på lika villkor, åtar sig undertecknaren att utveckla och pröva nya metoder.
3. Undertecknaren förbinder sig att underlätta för kvinnor och män från alla samhällsgrupper, särskilt kvinnor och män från minoritetsgrupper som annars kanske skulle stå utanför, att delta aktivt i kommunens/regionens politiska och samhällsliga liv.

Artikel 4 – Offentligt ställningstagande för jämställdhet

1. Undertecknaren ska, som demokratiskt vald ledare och representant för kommunen/regionen och dess invånare, formellt ta ställning för principen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå och ska i det sammanhanget:
 - tillkännage att denna deklaration undertecknats av undertecknaren efter att ha debatterats i och antagits av kommunens/regionens högsta representativa organ
 - förbinda sig att fullgöra sina åtaganden enligt deklarationen och regelbundet offentliggöra rapporter om hur genomförandet av handlingsplanen för jämställdhet fortskrider
 - försäkra att undertecknaren och kommunens/regionens folkvalda representanter ska uppfylla höga krav på uppförande när det gäller jämställdhetsfrågor
2. Undertecknaren ska använda sitt demokratiska mandat för att uppmuntra andra politiska och offentliga institutioner samt det civila samhällets och privata organisationer att vidta åtgärder för att säkerställa rätten till jämställdhet.

Artikel 5 – Arbeta med samarbetspartners för att främja jämställdhet

1. Undertecknaren förbinder sig att samarbeta med alla sina samarbetspartners, såväl organisationer inom den offentliga och privata sektorn som civila samhällsorganisationer, för att främja ökad jämställdhet på alla områden inom kommunen/regionen. Undertecknaren ska särskilt sträva efter att samarbeta med arbetsmarknadens parter i detta syfte.
2. Undertecknaren ska samråda med sina samarbetsorganisationer, inklusive arbetsmarknadens parter, när det gäller utveckling och översyn av kommunens/regionens handlingsplan för jämställdhet och andra viktiga frågor med anknytning till jämställdhet.

Artikel 6 – Bekämpa stereotyper

1. Undertecknaren förbinder sig att bekämpa och i möjligaste mån förebygga fördomar, beteenden, språkbruk och bilder som har sin grund i föreställningen att det ena eller andra könet är överlägset eller underlägset eller i stereotyper kvinno- och mansroller.
2. I detta syfte ska undertecknaren se till att den egna interna och externa kommunikationen till fullo

överensstämmer med detta åtagande och att man främjar positiva genusbilder och exempel.

3. Undertecknaren ska också, genom utbildning och på annat sätt, bidra till att medarbetare i kommunen/regionen kan identifiera och motverka stereotyper, könsrollsmönster och beteenden. Uppförandenormerna ska också anpassas i detta avseende.
4. Undertecknaren ska genomföra aktiviteter och kampanjer i syfte att sprida insikten om att stereotyper, könsrollsmönster utgör ett hinder för förverkligandet av jämställdhet.

Artikel 7 – God förvaltning och samråd

1. Undertecknaren erkänner kvinnors och mäns rätt att få sina angelägenheter behandlade lika, opartiskt, rättvist och inom skälig tid, inbegripet:
 - rätten att bli hörda innan beslut som kan gå dem emot fattas
 - skyldighet för myndigheten att motivera sina beslut
 - rätten att få relevant information om frågor som berör dem

2. Undertecknaren inser att kvalitén på beslutsfattandet inom alla kommunens/regionens ansvarsområden sannolikt förbättras om alla berörda parter ges tillfälle att på ett tidigt stadium delta i samråd och att kvinnor och män måste få lika tillgång till relevant information och lika möjligheter att agera därefter.

3. Undertecknaren förbinder sig därför att där det är lämpligt vidta följande:

- se till att system för informationsutbyte beaktar kvinnors och mäns behov, inklusive bådas behov av tillgång till informations- och kommunikationsteknik
- i samband med samråd se till att de som annars har sämst förutsättningar att framföra sina synpunkter kan delta på lika villkor i samrådsprocessen och att lagenliga aktiva åtgärder tillämpas för att säkerställa att så sker
- hålla särskilda samråd för kvinnor där så är lämpligt

ALLMÄN RAM FÖR JÄMSTÄLLDHET

Artikel 8 – Allmänt åtagande

1. Undertecknaren ska inom alla sina ansvarsområden erkänna, respektera och främja de rättigheter och principer som är knutna till jämställdhet och bekämpa könsdiskriminering och hinder för jämställdhet.
2. Åtagandena enligt denna deklaration är tillämpliga på undertecknarna endast om de helt eller delvis faller inom ramen för undertecknarens rättsliga befogenheter.

Artikel 9 – Jämställdhetsanalyser

1. Undertecknaren förbinder sig att inom alla sina ansvarsområden låta göra jämställdhetsanalyser i enlighet med denna artikel.
2. Undertecknaren förbinder sig i detta syfte att i enlighet med de egna prioriteringarna, resurserna och tidsramarna upprätta ett program för genomförandet av dessa jämställdhetsanalyser, som ska införlivas med eller beaktas i handlingsplanen för jämställdhet.
3. Följande åtgärder ska, när de är relevanta, ingå i jämställdhetsanalyserna:

- se över gällande politik, rutiner, praxis och modeller för att bedöma om dessa uppvisar exempel på diskriminering, om de präglas av stereotypa könsrollsmönster och om de i tillräcklig utsträckning beaktar kvinnors och mäns särskilda behov
- se över tilldelningen av resurser, såväl finansiella som andra, för ändamål som nämnts ovan
- fastställa prioriteringar och, när det är lämpligt, mål för att ta itu med de frågor som uppstår med anledning av dessa översyner och att åstadkomma påtagliga förbättringar när det gäller tillhandahållandet av tjänster
- på ett tidigt stadium göra en konsekvensanalys av alla viktigare förslag till ändringar vad gäller politik, rutiner och resursfördelning, belysa deras potentiella följder för kvinnor och män och fatta slutgiltiga beslut mot bakgrund av denna analys
- ta hänsyn till behoven eller intressena hos dem som är utsatta för flerfaldig diskriminering eller missgynnanden

Artikel 10 - Flerfaldig diskriminering eller missgynnanden

1. Undertecknaren är medveten om att diskriminering på grund av kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, egendom, börd, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning är förbjudet.

2. Undertecknaren är också medveten om att många kvinnor och män trots detta förbud utsätts för flerfaldig diskriminering eller missgynnande, inklusive socioekonomiskt missgynnande, som direkt inverkar på deras möjligheter att utöva de andra rättigheterna som tas upp i denna deklaration.

3. Undertecknaren förbinder sig att inom alla sina ansvarsområden göra allt som rimligen kan göras för att bekämpa följderna av flerfaldig diskriminering eller missgynnande, inbegripet att:

- se till att problemen med flerfaldig diskriminering och missgynnande behandlas i kommunens/regionens handlingsplan för jämställdhet och jämställdhetsanalyser
- se till att frågor kring flerfaldig diskriminering och missgynnande beaktas när åtgärder vidtas enligt andra artiklar i denna deklaration

- organisera upplysningskampanjer för att bekämpa stereotyper och främja likabehandling för de kvinnor och män som är utsatta för flerfaldig diskriminering eller missgynnande
- vidta särskilda åtgärder för att tillgodose invandrade kvinnors och mäns särskilda behov

ARBETSGIVARROLLEN

Artikel 11

1. I sin roll som arbetsgivare erkänner undertecknaren rätten till jämställdhet mellan kvinnor och män när det gäller alla aspekter av anställning, inklusive arbetsorganisation och arbetsvillkor.
 2. Undertecknaren erkänner medarbetarnas rätt att förena yrkesliv med samhällsliv och privatliv och rätten till värdighet och säkerhet på arbetsplatsen.
 3. Undertecknaren förbinder sig att vidta alla rimliga åtgärder, inklusive aktiva åtgärder, inom ramen för sin rättsliga befogenhet, till stöd för ovan nämnda rättigheter.
 4. De åtgärder som avses i punkt 3 omfattar bland annat följande:
 - a) Göra en översyn av relevanta policy och rutiner som har att göra med anställning inom organisationen och att inom en rimlig tidsperiod utveckla och implementera arbetsgivar delen av organisationens handlingsplan för jämställdhet i syfte att motverka ojämställdhet, med avseende på bland annat ⁶:
- lika lön, inklusive lika lön för likvärdigt arbete
 - rutiner för översyn av löner, löneförmåner, lönesystem och pensioner
 - åtgärder för att säkerställa att det finns ett rättvist, tydligt och öppet system för befordran och karriärutveckling
 - åtgärder för att säkerställa en balanserad fördelning mellan kvinnor och män på alla nivåer och särskilt för att rätta till eventuella obalanser på högre chefsnivåer
 - åtgärder för att komma till rätta med könsbaserad arbetssegregering och för att uppmuntra de anställda att pröva på otraditionella yrken
 - åtgärder för att säkerställa att det finns rättvisa rekryteringsrutiner
 - åtgärder för att säkerställa skäliga, sunda och säkra arbetsförhållanden
 - rutiner för samråd med de anställda och deras fackföreningar för att säkerställa att det finns en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i varje samråds- eller förhandlingsorgan.

⁶ Enligt den svenska diskrimineringslagen har arbetsgivare skyldighet att upprätta en jämställdhetsplan för aktiva åtgärder i arbetslivet. CEMR-deklarationens handlingsplan för jämställdhet berör en mängd olika samhällsområden. Flera av de punkter som behandlas i CEMR-deklarationens artikel 11 är av den art att de kan ingå i befintliga jämställdhetsplaner.

- b) Bekämpa sexuella trakasserier på arbetsplatsen genom att tydligt klargöra att ett sådant beteende är oacceptabelt, att stödja dem som utsatts, att införa och tillämpa en klar och tydlig policy gentemot förövarna och sprida kunskap om denna fråga
- c) Sträva efter att arbetsstyrkan på alla nivåer inom organisationen speglar den sociala, ekonomiska och kulturella mångfalden bland kommunens/regionens invånare
- d) Underlätta för de anställda att förena yrkesliv med privatliv och samhällsliv genom att:
- införa bestämmelser som, i förekommande fall, tillåter anpassning av medarbetarnas arbetstid och stödåtgärder för deras anhöriga
 - uppmuntra män att utnyttja sin rätt till ledighet för vård av anhöriga

UPPHANDLING AV VAROR OCH TJÄNSTER

Artikel 12

1. Undertecknaren är medveten om sitt ansvar att främja jämställdhet när den fullgör sina uppgifter och skyldigheter i samband med upphandling av varor och tjänster, inklusive kontrakt om varuleveranser, tillhandahållande av tjänster eller byggentreprenader.
2. Undertecknaren inser att detta ansvar är särskilt viktigt när kommunen/regionen har för avsikt att lägga ut en viktig tjänst till allmänheten, som undertecknaren enligt lag är ansvarig för, på entreprenad till ett annat rättssubjekt. I sådana fall ska undertecknaren se till att rättssubjektet som tilldelas kontraktet (oavsett ägandeform) har samma ansvar för att säkerställa eller främja jämställdhet som undertecknaren skulle ha haft om kommunen/regionen själv hade tillhandahållit tjänsten.
3. Undertecknaren förbinder sig också, där så anses lämpligt, att genomföra följande åtgärder:
 - a) för varje viktigare kontrakt som kommunen/regionen avser att ingå beakta jämställdhetsaspekterna och de lagliga möjligheter som finns att främja jämställdhet
 - b) se till att kontraktsvillkoren beaktar de jämställdhetsmål som uppställts för kontraktet
 - c) se till att dessa mål beaktas och avspeglas även i övriga kontraktsvillkor
 - d) utnyttja sina befogenheter enligt EU:s upphandlingslagstiftning för att ställa krav på sociala hänsyn som villkor för fullgörande av kontraktet
 - e) se till att de medarbetare eller konsulter som har ansvar för upphandling och kontrakt avseende externa tjänster är medvetna om jämställdhetsdimensionen i sitt arbete, bland annat genom lämplig utbildning
 - f) se till att huvudkontraktet innehåller krav på att även underleverantörer ska uppfylla skyldigheten att främja jämställdhet

ROLLEN SOM TJÄNSTELEVERANTÖR

Artikel 13 – Utbildning och livslångt lärande

1. Undertecknaren erkänner allas rätt till utbildning och erkänner också allas rätt till tillgång till yrkesutbildning och vidareutbildning. Undertecknaren är medveten om utbildningens avgörande roll i alla livets skeden när det gäller att skapa lika möjligheter för alla, förmedla grundläggande kunskaper och färdigheter för både livet och arbetslivet samt ge nya möjligheter till yrkesutveckling.
2. Undertecknaren förbinder sig att inom alla sina ansvarsområden garantera eller främja lika tillgång till utbildning, yrkesutbildning och vidareutbildning för kvinnor och män, flickor och pojkar.
3. Undertecknaren är medveten om nödvändigheten av att avskaffa stereotypa uppfattningar om kvinno- och mansroller i alla former av utbildning. Undertecknaren förbinder sig att, när det är lämpligt, i detta syfte vidta eller främja följande åtgärder:
 - se över läromedel, undervisningsmetoder samt utbildningsprogram för skolan och andra utbildningsinstanser för att försäkra sig om att de motverkar stereotypa attityder och beteenden

- genomföra särskilda insatser för att uppmuntra icke-traditionella karriärval

- i undervisningen i samhällsorienterade ämnen ta med moment som betonar vikten av att kvinnor och män deltar i den demokratiska processen på lika villkor

4. Undertecknaren är medveten om att skolans och andra utbildningsinstansers ledning och förvaltning utgör viktiga förebilder för barn och ungdomar. Undertecknaren förbinder sig därför att främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män på alla nivåer av skolans ledning och förvaltning.

Artikel 14 - Hälsa

1. Undertecknaren erkänner allas rätt till god fysisk och mental hälsa och slår fast att tillgång till högkvalitativ hälso- och sjukvård och förebyggande hälsovård för kvinnor och män är en förutsättning för förverkligandet av denna rättighet.
2. Undertecknaren är medveten om att hälso- och sjukvården måste ta hänsyn till kvinnors och mäns olika behov för att säkerställa att de har lika möjligheter till god hälsa. Undertecknaren inser också att dessa behov inte endast beror på biologiska skillnader, utan också

på skillnader i livs- och arbetsvillkor och på stereotyper attityder och antaganden.

3. Undertecknaren förbinder sig att göra allt som rimligen kan göras, inom ramen för sina ansvarsområden, för att verka för och säkerställa att invånarna har högsta möjliga hälsoliv. Undertecknaren förbinder sig att i detta syfte när det är lämpligt vidta eller främja följande åtgärder:

- tillämpa ett genusperspektiv på planeringen, finansieringen och tillhandahållandet av hälso- och sjukvårdstjänster
- se till att det i samband med friskvårdsaktiviteter, inklusive aktiviteter som syftar till att stimulera sunda matvanor och betona vikten av motion, tas hänsyn till kvinnors och mäns olika behov och attityder
- se till att hälso- och sjukvårdspersonal är medvetna om hur kön påverkar hälso- och sjukvården och att de tar hänsyn till kvinnors och mäns olika erfarenheter av sådan vård
- se till att kvinnor och män har tillgång till korrekt hälsoinformation

Artikel 15 - Social omsorg och sociala tjänster

1. Undertecknaren erkänner att alla har rätt till nödvändiga sociala tjänster och till försörjningsstöd vid behov.

2. Undertecknaren är medveten om att kvinnor och män har olika behov som kan bero på skillnader i deras sociala och ekonomiska förhållanden och andra faktorer. För att se till att kvinnor och män har lika tillgång till social omsorg och sociala tjänster kommer undertecknaren därför att vidta alla rimliga åtgärder i syfte att:

- tillämpa ett genusperspektiv på planeringen, finansieringen och tillhandahållandet av social omsorg och sociala tjänster
- se till att de som arbetar med social omsorg och sociala tjänster är medvetna om hur könstillhörighet påverkar hälso- och sjukvården och tar hänsyn till kvinnors och mäns olika erfarenheter av sådan vård

Artikel 16 – Barnomsorg

1. Undertecknaren är medveten om hur viktigt det är med högkvalitativ barnomsorg till rimlig kostnad, som är tillgänglig för alla föräldrar och vårdare oavsett deras ekonomiska situation, för att främja reell jämställdhet och göra det möjligt att förena arbetsliv med privatliv och samhällsliv. Undertecknaren är också medveten om det bidrag som sådan barnomsorg ger till det ekonomiska och sociala livet i lokalsamhället och samhället i stort.
2. Undertecknaren förbinder sig att prioritera att tillhandahålla och främja en sådan barnomsorg, antingen direkt eller genom andra utförare. Undertecknaren förbinder sig också att stimulera andra att tillhandahålla sådan barnomsorg och även uppmuntra lokala arbetsgivare att tillhandahålla eller stödja barnomsorg.
3. Undertecknaren är också medveten om att ansvaret för barnuppfostran måste delas mellan kvinnor och män och samhället som helhet och förbinder sig att motverka den könsstereotypa uppfattningen att vård av barn är en övervägande kvinnlig uppgift eller huvudsakligen ett ansvar för kvinnor.

Artikel 17 – Vård av andra anhöriga

1. Undertecknaren är medveten om att kvinnor och män har ansvar för att vårda andra anhöriga än barn och att detta ansvar kan påverka deras möjligheter att delta fullt ut i det ekonomiska och sociala livet.
2. Undertecknaren är dessutom medveten om att det i oproportionerlig grad blir kvinnor som får ta detta omsorgsansvar, vilket således utgör ett hinder för jämställdhet.
3. Undertecknaren åtar sig att motverka denna ojämställdhet genom att, alltefter omständigheterna:
 - prioritera tillhandahållandet och främjandet av högkvalitativ anhörigomsorg till en rimlig kostnad, antingen direkt eller genom andra utförare
 - stödja och förbättra möjligheterna för dem som lider av social isolering till följd av sitt vård- och omsorgsansvar
 - motverka den stereotypa uppfattningen att vård av anhöriga i första hand är ett ansvar för kvinnor

Artikel 18 – Social integration

1. Undertecknaren är medveten om att alla har rätt till skydd mot fattigdom och social utslagning och dessutom att kvinnor i allmänhet löper större risk än män att drabbas av social utslagning eftersom kvinnor har färre möjligheter och mindre tillgång till resurser, varor och tjänster.
2. Undertecknaren förbinder sig därför att inom alla sina verksamheter och i samarbete med arbetsmarknadens parter vidta åtgärder inom ramen för en samordnad strategi för att:
 - skapa förutsättningar för att alla som drabbats eller riskerar att drabbas av social utslagning eller fattigdom får tillgång till arbete, bostad, utbildning, kultur, informations- och kommunikationsteknik samt social och medicinsk hjälp
 - erkänna socialt utslagna kvinnors särskilda behov och situation
 - främja integrationen av invandrare, såväl kvinnor som män, med beaktande av deras särskilda behov

Artikel 19 - Bostäder

1. Undertecknaren erkänner rätten till bostad och slår fast att tillgång till en bostad av god kvalitet är ett av människans mest grundläggande behov och avgörande för individens och hans eller hennes familjs välfärd.
2. Undertecknaren är också medveten om att kvinnor och män ofta har specifika och olika behov när det gäller bostäder som måste beaktas fullt ut, inklusive följande omständigheter:
 - a) kvinnor har i regel lägre inkomst och mindre resurser än män och behöver därför bostäder som de har råd med
 - b) kvinnor är ensamstående familjeförsörjare i de flesta familjer med en ensamstående förälder och behöver därför tillgång till subventionerat boende
 - c) sårbara män är ofta överrepresenterade bland de hemlösa
3. Undertecknaren förbinder sig därför att, där det är lämpligt:

a) säkerställa eller främja tillgång för alla till bostäder som är tillräckligt stora och av godtagbar standard i en bra livsmiljö med grundläggande samhällsservice i närheten

b) vidta åtgärder för att förebygga hemlöshet, och i synnerhet att hjälpa hemlösa med utgångspunkt i deras behov, sårbarhet och principen om ickediskriminering

c) inom ramen för sina befogenheter medverka till att göra bostadspriserna överkomliga för människor med små resurser

4. Undertecknaren åtar sig också att säkerställa eller främja kvinnors och mäns lika rätt att hyra, äga eller på annat sätt inneha sin bostad. Undertecknaren åtar sig att i detta syfte utnyttja sina befogenheter eller sitt inflytande för att se till att kvinnor har lika tillgång till bostadslån och andra former av ekonomiskt bistånd och krediter för bostadsändamål.

Artikel 20 – Kultur, idrott och fritid

1. Undertecknaren erkänner allas rätt att delta i kulturlivet och att njuta av konsten.

2. Undertecknaren erkänner också idrottens bidrag till samhällslivet och till förverkligandet av rätten till hälsa

enligt artikel 14. Undertecknaren erkänner också att kvinnor och män har rätt till lika tillgång till kultur-, fritids- och idrottsaktiviteter och anläggningar.

3. Undertecknaren är medveten om att kvinnor och män kan ha olika erfarenheter och intressen när det gäller kultur, idrott och fritid och att dessa kan bero på stereotypa attityder och beteenden relaterade till kön och förbinder sig därför att vidta eller främja åtgärder, inklusive att där det är lämpligt:

- i möjligaste mån se till att idrotts-, kultur- och fritidsanläggningar och verksamheter tillhandahålls och är tillgängliga på samma villkor för kvinnor och män, pojkar och flickor

- uppmuntra kvinnor och män, pojkar och flickor att delta på lika villkor i idrott och kulturaktiviteter, även sådana som traditionellt betraktas som övervägande «kvinnliga» eller «manliga»

- uppmuntra konstnärer och kultur- och idrottsföreningar att främja kultur- och idrottsaktiviteter som utmanar könsstereotyper

- uppmuntra folkbiblioteken att utmana stereotypa könsrollsmönster i sitt utbud av böcker och annat material samt i sin reklamverksamhet

Artikel 21 – Säkerhet och trygghet

1. Undertecknaren erkänner varje kvinnas och mans rätt till personlig säkerhet och rörelsefrihet och inser att dessa rättigheter inte kan utövas fritt eller på lika villkor, vare sig i den privata eller offentliga sfären, om kvinnor eller män är utsatta för fara eller om de känner sig otrygga.
2. Undertecknaren är också medveten om att kvinnor och män, delvis på grund av olika förpliktelser eller livsstilar, ofta drabbas av olika otrygghetsproblem som behöver åtgärdas.
3. Undertecknaren förbinder sig därför att:
 - a) ur könsperspektiv analysera statistiken som handlar om omfattning och mönster för incidenter (inklusive allvarliga brott mot individen) som påverkar kvinnors och mäns säkerhet eller trygghet och, när det är lämpligt, mäta nivån på och karaktären av rädslan för brott eller andra orsaker till otrygghet
 - b) utarbeta och genomföra strategier, program och insatser, inklusive vissa förbättringar av tillståndet i eller utformningen av den lokala miljön (till exempel vad gäller hållplatser, bilparkeringar och gatubelysning) eller av polisbevakning och relaterade tjänster, att öka kvinnors och mäns

säkerhet och trygghet och att sträva efter att minska deras respektive upplevelser av bristande säkerhet och trygghet

Artikel 22 – Könrelaterat våld

1. Undertecknaren är medveten om att könrelaterat våld, som drabbar kvinnor oproportionerligt hårt, är ett brott mot de grundläggande mänskliga rättigheterna och mot människors värdighet och fysiska och emotionella integritet.
2. Undertecknaren är medveten om att könrelaterat våld uppstår på grund av förövarens uppfattning, mot bakgrund av ett ojämlikt maktförhållande, att det ena könet är överlägset det andra.
3. Undertecknaren förbinder sig därför att införa och stärka program och insatser mot könrelaterat våld, inklusive att:
 - inrätta eller stödja särskilda stödstrukturer för offren
 - informera allmänheten, på de i området vanligast förekommande språken, om den hjälp som finns att få på området

- se till att specialistteam får utbildning i att identifiera och stödja offren
- se till att de berörda myndigheterna, till exempel polisen, hälso- och sjukvårdsmyndigheterna och boenderelaterade myndigheter, är effektivt samordnade
- främja upplysningskampanjer och utbildningsprogram riktade till potentiella och verkliga offer och förövare
- utbildningsprogram för specialistteam som har till uppgift att identifiera och stödja offren
- åtgärder för att minska efterfrågan
- lämpliga åtgärder för att hjälpa offren, inklusive medicinsk behandling, fullgoda och trygga bostäder samt tolkning

Artikel 23 - Människohandel

1. Undertecknaren är medveten om att brottet människohandel, som drabbar kvinnor och flickor oproportionerligt hårt, är ett brott mot de grundläggande mänskliga rättigheterna och mot människors värdighet samt fysiska och emotionella integritet.
2. Undertecknaren förbinder sig att införa och stärka program och insatser för att förebygga människohandel, inklusive att där det är lämpligt genomföra:
 - upplysningskampanjer

PLANERING OCH HÅLLBAR UTVECKLING

Artikel 24 - Hållbar utveckling

1. Undertecknaren är medveten om att principen om hållbar utveckling ska följas fullt ut när strategier för kommunens/regionens framtid planeras och utarbetas, vilket innebär en väl avvägd integration av ekonomiska, sociala, miljömässiga och kulturella aspekter, samtidigt som jämställdhet ska främjas och uppnås.
2. Undertecknaren förbinder sig därför att beakta principen om jämställdhet som en grundläggande dimension vid planering och utveckling av strategier för en hållbar utveckling av kommunen/regionen.

Artikel 25 - Stadsplanering och lokal planering

1. Undertecknaren inser vikten av att utveckla den fysiska planeringen, transportsystemet och ekonomin i kommunen/regionen, och även den politik och planering som rör användningen av mark, för att förverkligandet av rätten till jämställdhet på lokal nivå i högre grad ska uppnås.

2. Undertecknaren förbinder sig att, när den politik och planering som nämnts ovan ska utformas, antas och genomförs, se till att:

- behovet av att främja reell jämställdhet i alla livets aspekter i kommunen/regionen beaktas fullt ut
- kvinnors och mäns särskilda behov till exempel när det gäller arbetsliv, utbildning, ansvar för familjen, tillgång till service och kultur enligt relevanta lokala och andra uppgifter, inklusive undertecknarens egna jämställdhetsanalyser, beaktas fullt ut
- väl genomtänkta planer som beaktar kvinnors och mäns särskilda behov antas

Artikel 26 - Rörlighet och transport

1. Undertecknaren är medveten om att rörlighet och tillgång till transportmedel är nödvändiga förutsättningar för att kvinnor och män ska kunna utöva många av sina rättigheter, uppgifter och aktiviteter, till exempel tillgång till arbete, utbildning, kultur och nödvändig service. Undertecknaren är också medveten om att en kommuns/regions hållbara utveckling och framgång i hög grad är beroende av att det finns en effektiv, högkvalitativ infrastruktur för transporter samt en effektiv och högkvalitativ kollektivtrafik.

2. Undertecknaren är också medveten om att kvinnor och män i praktiken, på grund av faktorer som inkomst, omsorgsansvar eller arbetstider, ofta har olika behov och olika användningsmönster när det gäller rörlighet och transport, och att kvinnor följaktligen i större utsträckning än män använder kollektivtrafiken.

3. Undertecknaren förbinder sig därför att:

a) beakta rörlighetsbehoven och resvanorna hos kvinnor och män, med hänsyn tagen till om de bor i städer eller på landsbygden

b) se till att de trafiktjänster som invånarna i kommunen/regionen har tillgång till bidrar till att tillgodose kvinnors och mäns särskilda och gemensamma behov och bidrar till att förverkliga jämställdhet

4. Undertecknaren förbinder sig också att främja en gradvis förbättring av kollektivtrafiken till och i kommunen/regionen, bland annat genom förbindelser mellan olika transportsätt, för att tillgodose kvinnors och mäns särskilda och gemensamma behov av reguljär, säker och tillgänglig transport till en rimlig kostnad och för att bidra till hållbar utveckling.

Artikel 27 – Ekonomisk utveckling

1. Undertecknaren är medveten om att en balanserad och hållbar ekonomisk utveckling är nyckeln till framgång för en kommun/region och att verksamheten på detta område kan ha stor betydelse för att främja jämställdhet.

2. Undertecknaren är medveten om att det är nödvändigt att anställa fler kvinnor och i mer kvalificerade befattningar och dessutom att risken för fattigdom på grund av långtidsarbetslöshet och obetalt arbete är särskilt hög för kvinnor.

3. Undertecknaren förbinder sig att i sin verksamhet med anknytning till ekonomisk utveckling till fullo beakta kvinnors och mäns behov och intressen samt möjligheterna att främja jämställdhet. Undertecknaren förbinder sig att i detta syfte vidta lämpliga åtgärder som kan innefatta att:

- stödja kvinnliga företagare
- se till att ekonomiskt stöd och andra typer av stöd som ges till företag främjar jämställdhet
- uppmuntra kvinnliga praktikanter att skaffa sig färdigheter och behörighet för yrken som traditionellt har ansetts som "manliga" och vice versa

- uppmuntra arbetsgivarna att rekrytera kvinnliga lärlingar och praktikanter med kompetenser som traditionellt ansetts som "manliga" och vice versa

Artikel 28 - Miljö

1. Undertecknaren är medveten om sitt ansvar för att sträva efter en hög skyddsnivå och en påtaglig förbättring av den lokala miljökvaliteten, bland annat genom sin policy i fråga om avfall, buller, luftkvalitet, biologisk mångfald och följderna av klimatförändringarna. Undertecknaren erkänner kvinnors och mäns lika rätt att dra nytta av kommunens/regionens tjänster och policy på miljöområdet.
2. Undertecknaren är medveten om att kvinnor och män i många fall har olika livsstilar, och att kvinnor och män tenderar att skilja sig åt när det gäller användandet av lokal service och offentliga eller allmänna platser, och att de miljöproblem de konfronteras med kan se olika ut.
3. Undertecknaren förbinder sig därför att vid utformningen av sin politik och sina tjänster på miljöområdet fullt ut och på ett jämlikt sätt ta hänsyn till kvinnors och mäns specifika behov och livsstilar och till principen om solidaritet mellan generationerna.

ROLLEN SOM REGLERANDE INSTANS

Artikel 29 – Kommunen/regionen som reglerande instans

1. Inom ramen för sina uppgifter och befogenheter som reglerande instans för vissa verksamhetsområden inom kommunen/regionen erkänner undertecknaren den viktiga roll som effektiva regleringar och konsumentskydd spelar för att värna om invånarnas säkerhet och välfärd och undertecknaren är medveten om att de reglerade verksamheterna kan påverka kvinnor och män på olika sätt.
2. Undertecknaren förbinder sig att i sin roll som reglerande instans beakta kvinnors och mäns särskilda behov, intressen och villkor.

VÄNORTSSAMARBETE OCH INTERNATIONELLT SAMARBETE

Artikel 30

1. Undertecknaren är medveten om värdet av vänortssamarbete och av kommuners och regioners europeiska och internationella samarbete för att föra medborgarna närmare varandra och främja ömsesidigt lärande och förståelse över nationsgränserna.
2. Undertecknaren förbinder sig att inom ramen för vänortssamarbetet och det europeiska och internationella samarbetet
 - se till att kvinnor och män med olika bakgrund deltar i dessa aktiviteter på samma villkor
 - utnyttja vänortssamarbetet och europeiska och internationella partnerskap som en plattform för erfarenhetsutbyte och ömsesidigt lärande när det gäller jämställdhetsfrågor
 - integrera ett jämställdhetsperspektiv i det decentraliserade samarbetet

The Council of European Municipalities and Regions (CEMR), det europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation, är den bredaste sammanslutningen för kommunförbund och regionförbund i Europa. CEMR:s medlemmar är nationella sammanslutningar bestående av kommunförbund och regionförbund från över trettio europeiska länder.

CEMR:s huvudsyfte är att främja ett starkt och enat Europa baserat på lokalt och regionalt självstyre och demokrati; ett Europa där besluten tas så nära medborgarna som möjligt i enlighet med subsidiaritetsprincipen.

CEMR:s arbete täcker ett brett spektra av områden där bland annat offentlig service, transporter, regionalpolitik, miljö och lika möjligheter ingår.

CEMR är också aktivt på den internationella arenan. CEMR är den europeiska avdelningen inom världsorganisationen för städer och kommuner, United Cities and Local Governments (UCLG).



DEN EUROPEISKA DEKLARATIONEN FÖR JÄMSTÄLLDHET MELLAN KVINNOR OCH MÄN PÅ LOKAL OCH REGIONAL NIVÅ

En deklaration för Europas kommuner och regioner i syfte att de ska åta sig att använda sina befogenheter och partnerskap för att uppnå jämställdhet bland sina invånare

Jag, undertecknare (namn på den som undertecknar)

Som innehar posten som (namn på kommunen, landstinget eller regionen)

i (namn på kommunen, landstinget eller regionen)

bekräftar genom detta undertecknande att ovanstående kommun, landsting, region formellt har godkänt att ansluta sig till den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå och att uppfylla dess bestämmelser samt att jag äger fullmakten att handla på kommunens/landstingets/regionens uppdrag i denna fråga.

Namnteckning

Datum

Jag åtar mig att sända en ifylld och undertecknad kopia av denna blankett till Council of European Municipalities and Regions som sammanhållande organisation för denna deklaration, under följande adress:



The Secretary-General
Council of European Municipalities
and Regions
15 rue de Richelieu
F-75001 Paris - France



Brussels	Paris
1, Square De Meeûs	15, rue de Richelieu
1000 Brussels	75001 Paris
tel. : + 32 2 511 74 77	tel. : + 33 1 44 50 59 59
fax : + 32 2 511 09 49	fax : + 33 1 44 50 59 60

e-mail : cemr@ccre.org
www.ccre.org



Sveriges
Kommuner
och Landsting



Education and Culture

CEMR thanks the European Commission for its financial support.

The Commission is not responsible for any use
that may be made of the information contained therein



Göteborgs Stad
Stadsledningskontoret

CEMR-deklarationen

Uppföljning av Göteborgs stads åtaganden av den europeiska
jämslälldhetsdeklarationen 2014

Sammanfattning

Denna uppföljning handlar om Göteborgs stads jämställdhetsarbete i förhållande till de åtaganden som finns återgivna i CEMR-deklarationen inom ramen för tjänstesektorns ansvarsområden, samt att föreslå utvecklingsområden som kan intensifieras. De områden som uppföljningen omfattar är allmän ram för jämställdhet; arbetsgivarrollen; upphandling av varor och tjänster; rollen som tjänsteleverantör; planering och hållbar utveckling; rollen som reglerande instans; samt vänortssamarbete och internationellt samarbete.

Det pågår ett arbete i staden som i någon form berör samtliga åtaganden inom ramen för ovan nämnda områden. Bilden varierar dock i hur omfattande jämställdhetsarbetet är och vad man arbetar med i de olika verksamheterna. Mest systematiskt är arbetet med arbetsgivarfrågorna. Då lagstiftningen om antidiskriminering är tydlig och att det har varit ett prioriterat område i personalpolitiken, pågår ett sådant arbete inom stadens samtliga verksamheter. I det jämställdhetsarbete som bedrivs utifrån ett verksamhetsperspektiv har även detta varit ett politiskt prioriterat mål. Arbetet pågår dock bland ett mindre antal verksamheter och i varierad omfattning - främst inom stadsdelsförvaltningarna, följt av några fackförvaltningar och något enstaka bolag, men som sammantaget berör de åtaganden som ingår i tjänstemannarollen och i viss mån planering och hållbar utveckling. I stadens internationella projektsamarbete är jämställdhetsaspekter inkluderade. I upphandling av tjänster ska jämställdhetsaspekterna utifrån en antidiskrimineringsklausul beaktas enligt den modell som tas fram för ökad social hänsyn. I rollen som reglerande instans och allmän ram för jämställdhet pågår ett arbete att jämställdhetsintegrera planerings-, budget- och uppföljningsprocessen.

För att få hållbarhet i jämställdhetsarbetet gäller det att vidareutveckla/förändra de arbetsprocesser och system som redan finns. Nedan utvecklingsområden är kopplade till det jämställdhetsarbete som pågår utifrån båda perspektiven, men behöver intensifieras för att få ett större genomslag och resultat. Dessa är:

- Fokus på ledningens roll och ansvar, samt styrning av jämställdhetsarbetet
- Ökad intern kompetens som stödjer ledning och medarbetare att jämställdhetsintegrera verksamheten
- Bättre samordning för att rekryteringsprocessen ska bli likvärdig
- Mall för likabehandlingsplanerna bör göras enhetliga i staden, liksom att förbättra samverkan kring likabehandlingsplanerna
- Jämställdhetsintegrerad myndighetsutövning
- Jämställdhet i demokratifrågorna
- Ökat fokus på hållbar utveckling (stadsutveckling, miljö, etc.) och upphandling
- Fortsatt jämställdhetsintegrering av planerings- och uppföljningsprocessen
- Systematisera och samordna jämställdhetsperspektivet med övriga diskrimineringsgrunder
- Ökad samverkan med akademien

Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
Innehållsförteckning	3
Inledning	4
Uppföljning.....	5
Allmän ram för jämställdhet	5
Arbetsgivarrollen	6
Upphandling av varor och tjänster	7
Rollen som tjänstleverantör.....	7
Planering och hållbar utveckling.....	12
Rollen som reglerande instans.....	14
Vänortssamarbete och internationellt samarbete	15
Slutsats	16
Utvecklingsområden	17

Inledning

Stadsledningskontoret har fått uppdraget att göra en uppföljning av Göteborgs Stads undertecknande av CEMR-deklarationen om jämställdhet (diarienummer 0445/14).

Uppföljningen är baserad på uppföljningsrapporter och årsrapporter från nämnder och bolag samt den stadenövergripande årsredovisningen 2013. För de frågeställningar som inte besvaras i den ordinarie uppföljningen har ytterligare information inhämtats direkt från tjänstepersoner inom SLK och ute i verksamheter. Uppföljning har även utgått ifrån det handledningsmaterial som SKL tagit fram för att genomföra arbetet med CEMR-deklarationen.¹

Uppföljningen omfattar tjänstesektorns åtaganden enligt följande områden i CEMR-deklarationen:

- Allmän ram för jämställdhet
- Arbetsgivarrollen
- Upphandling av varor och tjänster
- Rollen som tjänsteleverantör
- Planering och hållbar utveckling
- Rollen som reglerande instans
- Vänortssamarbete och internationellt samarbete.

Enligt tidigare uppdrag enligt § 538 daterat 2009-09-09 ska också en prioriteringsordning vid behov föreslås utifrån vad uppföljningen visar. I denna rapport finns således ett avslutande avsnitt med utvecklingsområden som kan intensifieras för att få ett större genomslag i det fortsatta jämställdhetsarbetet.

¹ SKL - "Handledning för att genomföra CEMR:s deklaration för jämställdhet på lokal och regional nivå".

Uppföljning

Allmän ram för jämställdhet

Jämställdhetsanalyser, och flerfaldig diskriminering eller missgynnande

Dessa två artiklar handlar om jämställdhetsintegrering och där ytterligare diskrimineringsgrunder ska beaktas i uppsatta rutiner, praxis och modeller som används i kommunal verksamhet. Jämställdhetsintegrerad budgetering tas upp under *”rollen som reglerande instans”*.

Jämställdhetsintegrering har varit en strategi som Göteborgs stad har arbetat utefter under ett antal år. Könsuppdelad statistik och mått används för uppföljning inom olika områden som rör arbetsgivarperspektivet. Könsuppdelad statistik tas även fram inom verksamhetsperspektivet, men det saknas ofta en jämställdhetsanalys. Flera organisationer rapporterar om att jämställdhetsperspektivet numer ingår eller planeras att ingå i en mall för tjänsteutlåtanden. Jämställdhetsanalyser i tjänsteutlåtanden och andra beslutsunderlag görs dock inte konsekvent i hela staden. Det krävs goda kunskaper inom jämställdhetsområdet för att göra en jämställdhetsanalys och risken finns att konsekvenser utifrån kön förbises i tjänsteutlåtandena och beslutsunderlagen på grund av ytliga kunskaper inom området.

En checklista i jämställdhetsintegrering utifrån ett verksamhetsperspektiv togs fram under 2013 som följer varje steg i stadens planerings- och uppföljningsprocess. Checklistan har därefter utvecklats för att inkludera övriga diskrimineringsgrunder inklusive faktorn socioekonomi, vilket ligger i linje med artikel 10 i CEMR-deklarationen. Anvisningarna från checklistan och stödmaterialet för *”jämlikhetsintegrering”* har lagts in i stadens gemensamma verktyg för planering och uppföljning. Dessa material har kommunicerats ut via seminarier till nyckelpersoner.

Den interna kapaciteten har byggts upp till en del i staden för att stödja jämställdhetsintegrering genom en utbildning som gavs till ett 50-tal processhandledare som stödjer medarbetare och chefer i olika jämställdhetsprocesser. En extern utvärdering av processhandledarutbildningen visar att uppbyggnad av intern kapacitet är effektivt, men att utbildningen behöver skräddarsys till olika verksamhetsområden. Utvärderingen visar också att processhandledarna skulle kunna nyttjas i högre utsträckning än vad som görs idag. Ett tiotal medarbetare har även utbildats av SKL, vilka i sin tur genomför egna utbildningar som riktas till politiker, chefer samt andra nyckelpersoner i ledning och styrning för hållbar jämställdhet.

Arbetsgivarrollen

I denna artikel finns ett antal olika åtgärder och aspekter som tillsammans ska bidra till jämställdhet mellan kvinnor och män när det gäller arbetsgivarorganisering och arbetsvillkor.

Staden använder sig av JÄMIX för att följa upp olika jämställdhetsaspekter som rör anställningar, ledningsgrupper, lön, karriärmöjligheter, uttag av föräldraledighet och sjukfrånvaro. Regelbundna lönekartläggningar görs också som analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv.

Lön, rekrytering, föräldraledighet, karriärutveckling

Enligt stadens likabehandlingsplaner finns det rutiner för att säkerställa lika-lön, inklusive lika lön för likvärdigt arbete, översyn av löner, löneförmåner, lönesystem och pensioner. Många arbetsplatser visar för sina anställda hur man kan förena yrkesliv och privatliv, liksom insatser för att uppmuntra till föräldraledighet. Däremot finns det inte ett upparbetat system för befordran och karriärutveckling. Det sker ett visst arbete att uppmuntra besökare och studerande att välja otraditionella och icke könsspecifika yrkesval. Det är dock inte systematiskt sett ur ett hela-staden-perspektiv.

Den översyn som gjorts på likabehandlingsplanarbetet visar att det saknas en gemensam modell som används för hela Göteborgs stad.

Det finns en övergripande och gemensam policy som anger att rekryteringsprocessen ska leda till en icke diskriminerande rekrytering, baserat på förtjänsten specifik kompetens. Det finns även inriktning där Göteborgs Stad som arbetsplats ska avspegla befolkningssammansättningen. Göteborgs stad tillämpar positiv särbehandling vid rekrytering i de fall könsfördelningen överskrider 40/60. Vid rekrytering av förvaltnings- och bolagschefer försöker man få med både kvinnor och män till det första intervjutillfället. Vad gäller övrig chefsrekrytering följer den rekryteringsprocessen som staden tillämpar.

Arbetsmiljöfrågor

Förvaltningar och bolag uppger att de tar hänsyn till jämställdhetsaspekter i arbetsmiljön. Medarbetarenkäter finns, men används inte fullt ut.

Frågor som gäller sexuella trakasserier på arbetsplatserna tas omhand på lika olika sätt i nuläget. Vid genomgång av stadens likabehandlingsplaner tas mål och åtgärder upp av väldigt många. Många verksamheter har dessutom utarbetat rutiner, vissa har handlingsplaner. En ny medarbetar- och arbetsmiljöpolicy har antagits av kommunfullmäktige i februari 2014 och en mängd aktiviteter är inplanerade för att föra in policyn i stadens verksamheter. Policy anger ett förbud mot diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier mot alla medarbetare i

staden oberoende ålder, funktionshinder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck. Arbetet är såväl förebyggande, som att upptäcka förekomsten av diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier, samt vidta åtgärder av stödjande och/eller arbetsrättslig natur om arbetstagaren utsatts för sådana handlingar.

Rutiner för samråd med fackföreningar finns. Vad gäller könsfördelning i samråds- eller förhandlingsorgan är det funktion/profession som avgör representationen.

Upphandling av varor och tjänster

Göteborgs Stad har etablerat en stödfunktion, med placering på Upphandlingsbolaget, för arbetet med social hänsyn i offentlig upphandling, inom vilken jämställdhetsaspekter ska ingå. Uppdraget är att arbeta fram en modell för Göteborgs stads arbete med ökad social hänsyn i offentlig upphandling i bred samverkan med stadens organisationer, marknaden, branscher och samverkanspartner. Personal utbildas i jämställdhet och ett arbete pågår att söka information om utvecklingen inom området. Bolaget avser att publicera ytterligare information på sin hemsida kring jämställdhet och upphandling och information om antidiskriminering.

Krav ställs på stadens leverantörer i form av en antidiskrimineringsklausul som omfattar den diskrimineringslag som finns i Sverige idag. Detta ger en möjlighet att kräva vite av en leverantör som bryter mot lagstiftningen. Inom vissa områden går upphandlingsbolaget längre, exempelvis i upphandlingar av rekryteringskonsulter där krav ställs på genusteoretisk kompetens.

De flesta övriga verksamheterna som gör upphandlingar i staden refererar till upphandlingsbolaget och de kriterier som tagits fram för social hänsyn.

Rollen som tjänstleverantör

Utbildning och livslångt lärande

Utbildningsnämnden arbetar systematiskt sedan flera år för att öka medvetenhet om jämställdhet bland chefer och medarbetare. Vuxenutbildningsnämnden genomför regelbundna utvecklingsinsatser för att öka kompetensen och uppmuntra studerande till icke-traditionella och könsspecifika studie- och yrkesval.

Majoriteten av stadsdelsförvaltningar arbetar i viss mån med jämställdhetsintegrering inom skola och förskola. Det skiljer sig åt huruvida olika områden prioriteras, både horisontellt och vertikalt, i och mellan organisationer. En del har vikt resurser i form av genuspedagoger och

processhandledare som stöttar i verksamheterna. Flera stadsdelsförvaltningar har genomfört utbildningssatsningar inom genus och HBTQ, uppger att de har normkritiskt förhållningssätt och arbetar för könsneutrala pedagogiska miljöer och undervisningsmaterial. En stadsdelsförvaltning har infört ett systematiskt kvalitetssystem i förskolan med ett jämställdhetsperspektiv.

Hälsa

Göteborgs stad har ett prioriterat mål om att skillnaderna i hälsa mellan olika socioekonomiska grupper och delar av staden ska minska. För att följa upp målet används en rad olika könsuppdelade indikatorer; berusningsdebut, medellivslängd, fallskador efter ålder osv. Ofta saknas dock en djupare analys utifrån de könsskillnader som indikatorerna visar i samband med uppföljning. Stadsdelsnämnderna samverkar med hälso- och sjukvårdsnämnden, det reglerande avtalet parterna emellan tar inte upp könsaspekter i någon djupare mening.

Göteborgs stad har ett folkhälsoprogram med ett uttalat jämställdhetsperspektiv som även lyfter fram övriga diskrimineringsgrunder. Varje stadsdel är kopplade till så kallade Hälsotek. Verksamheten uppger att den utgår från kvinnors och mäns fysiska och psykiska behov och ordnar utifrån det hälsofrämjande aktiviteter som möter de behoven. Det kan röra sig om föreläsningar, kurser och olika fysiska aktiviteter. Även mötesplatser som riktar sig till äldre har samma funktion.

Göteborgs stad har sex ungdomsmottagningar som tillhandahåller hjälp på plats eller hjälp att hitta rätt vårdgivare. Personalen arbetar för att förbättra de sökande ungdomarnas fysiska, psykiska, sociala och sexuella hälsa. Det finns en medvetenhet om att pojkar och flickors sökmönster ser olika ut varför olika sätt provas för att nå pojkar/unga män som söker i mindre utsträckning. Ett par av ungdomsmottagningarna har genomgått/genomgår HBT-diplomering.

Social omsorg och sociala tjänster

Majoriteten av stadsdelsförvaltningarna uppger att de arbetar i någon utsträckning med jämställdhetsintegrering inom både individ- och familjeomsorg samt funktionshinder och inom äldreomsorg. I det arbetet ingår även ett normkritiskt perspektiv.

Ett område som prioriterats inom flera stadsdelsförvaltningar är att säkerställa att myndighetsutövning är likvärdig för olika grupper av kvinnor och män. Som inom utbildning skiljer det sig åt huruvida övriga olika områden prioriteras, både horisontellt och vertikalt i och mellan organisationer. Ofta handlar det om mindre avgränsade arbeten. Även här har en del vikt resurser med processhandledare och metodhandledare som stöttar i verksamheterna.

Flera stadsdelsförvaltningar har genomfört utbildningssatsningar bland både chefer och medarbetare om jämställdhet, med ett normkritiskt perspektiv.

Social resursförvaltning tillhandahåller en mötesplats som erbjuder aktivitet och stöd till kvinnor som saknar fast boende. Förvaltningen driver också ett boende som vänder sig till

kvinnor i hela staden med kranskommuner som är hemlösa eller i tillfälligt behov av ett boende. Det finns en medvetenhet om att kvinnor med missbruksproblematik och hemlöshetsproblematik som grupp löper särskild risk för våldsutsatthet.

Barnomsorg

Göteborgs stad har full behovstäckning i samtliga förskolor vilket innebär att alla barn erbjuds plats i förskola inom fyra månader från sökandetillfället. Staden erbjuder även dygnet-runt-öppen barnomsorg för föräldrar som arbetar obekväma arbetstider. Sju av tio stadsdelsnämnder uppger att de har tillgängliga genuspedagoger och hbt-kompetent personal på varje förskola.

Vidare beskrivning av barnomsorg återfinns under *"Utbildning och livslångt lärande"*.

Vård av andra anhöriga (än barn)

Beskrivning av hur jämställdhetsperspektivet arbetas med inom området *"vård av andra anhöriga"* återfinns under *"social omsorg och sociala tjänster"*.

Det finns styrande dokument med rutiner för vård av anhöriga. Dessa saknar dock ett tydligt jämställdhetsperspektiv. Anhöriga som vårdar äldre med omsorgsbehov kan få hemvårdsbidrag. Det finns rutiner för detta och stöd erbjuds även dessa. Anhörigstöd ges i olika former, både som generella insatser till både grupp och individer samt som bistånd. Flera anhörigcenter i staden har granskat verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv och ur ett normkritiskt perspektiv.

Social integration

Göteborgs stads arbetsmarknadsinsatser är i stor utsträckning utformade för personer som är beroende av försörjningsstöd och ofta med en svag anknytning till arbetsmarknaden. Arbetet sker i samverkan med Arbetsförmedlingen, Samverkansförbunden och Försäkringskassan. Det tar utgångspunkt i de enskildas individuella behov med personligt utformade coachnings- och matchningsinsatser, "supported employment", praktik eller anställningar med stöd.

Flera stadsdelsförvaltningar arbetar med jämställdhetsintegrering. Exempelvis pågår ett arbete med att förändra aktiviteter och arbetsmiljö för att kunna erbjuda arbetsträningsplatser som passar fler brukare oavsett kön.

Barn och ungdomar kan, via Språkcentrum, få modersmålsstöd, modersmålsundervisning och studiehandledning om de använder ett annat umgängesspråk än svenska i hemmet. Språkcentrum har en handlingsplan för sitt jämställdhetsarbete.

Flertalet stadsdelsförvaltningar har, inom ramen för ett EU-projekt, arbetat med social integration av invandrare som lever i utanförskap på grund av exempelvis krigs- och tortyrupplevelser, språk- och kultursvårigheter och så vidare. Inom projektet har man arbetat med jämställdhetsintegrering.

Staden har förstärkt sitt arbete med att ta emot nyanlända flyktingar. En handlingsplan har tagits fram med åtgärder för att bland annat underlätta barnfamiljers boendesituation. På grund av en svår bostadssituation i staden har en strategi för nyanländas boende tagits fram under 2013.

Göteborgs stad tillhandahåller SFI (svenska för invandrare) och vuxenutbildning. Studierna kan kombineras med praktik på en arbetsplats för att få språkträning och kontakt med arbetslivet.

Bostäder

En strategi för utbyggnadsplanering är framtagen under 2013. Behovet av bostäder är stort och staden arbetar med att tillgodose olika invånargrupper bostadsbehov. 2013 färdigställdes 2 568 bostäder där 85 % i områden med god kollektivtrafik.

Staden arbetar med flera strategiska uppdrag för utsatta invånargrupper på bostadsmarknaden, exempelvis plan för hemlöshet och strategi beträffande bostadsförsörjning för nyanlända. Fler gemensamhetsbostäder för äldre och fler bostäder för personer med funktionsnedsättning.

Det finns en medvetenhet om genusfrågor i planeringen att bygga bostäder. Principen om att bygga bostäder i anslutning till kollektivtrafiknätet ligger i linje med en jämställd planering i och med att kvinnor i större utsträckning är beroende av kollektivtrafiken.

Stadsdelsförvaltningarnas arbete med vräkningsförebyggande åtgärder har utvecklats under 2013. 3 jourboenden för barnfamiljer utan omsorgsbehov har startats. För personer med hemlöshetsproblematik har projektet "bostad först" inneburit att tio brukare fått egen bostad.

Fastighetsnämnden har arbetat med jämställdhetssäkring inom deras förtursverksamhet.

Kultur, idrott och fritid

Idrotts- och föreningsnämnden har arbetat med jämställdhetsintegrering och kommer utifrån detta arbete ta fram nya rutiner för bidragshandläggning. Vid uppföljning kommer beviljade bidrag att rapporteras utifrån kön. Förvaltningen arbetar med att få bättre information från föreningarna så att man även ska kunna rapportera bokningar utifrån kön.

Kulturnämnden kartlägger resursfördelningen utifrån kön. Vissa områden är jämt fördelade, andra inte. Arbete med jämställdhetsintegrering pågår inom många områden: förvärv till

samlingarna, utställningar och pedagogisk verksamhet, främjande av kultur med barn och unga, kulturstöd, service och bemötande inom bibliotekens nischverksamheter med mera.

De kommunala bolagen GotEvent AB och Göteborg & Co arbetar på olika sätt med att jämställdhetssäkra sina verksamheter. Insatserna handlar mer om enstaka specifika satsningar än systematisk och genomgripande jämställdhetsintegrering. Exempelvis arbetar Göteborg & Co med att Göteborgs kulturkalas, utifrån representation av kön, ska ha ett så jämställt program som möjligt.

Stadsteatern arbetar systematiskt med jämställdhetsintegrering, både verksamheten och budgetprocessen är jämställdhetssäkrad.

Fem stadsdelsförvaltningar arbetar med att jämställdhetssäkra verksamheter inom kultur och fritid. Även här skiljer det sig åt huruvida olika områden prioriteras, både horisontellt och vertikalt, i och mellan organisationer.

Säkerhet och trygghet

Det finns ingen rutin att föra statistik för att identifiera områden som upplevs osäkra och otrygga i stadsplaneringen. Stadsbyggnadskontoret uppger dock att det ibland används i enskilda projekt. Parkeringskontoret har till exempel haft ett projekt vars syfte var att öka tryggheten i parkeringshusen genom att samverka med olika huvudmän för att säkerställa en trygg och jämställd miljö från parkeringen till de egentliga målpunkterna.

Samtliga stadsdelsförvaltningar samverkar med polismyndigheten i lokala BRÅ (brottförebyggande råd), utifrån lokala problemområden, där trygghetsfrågor är högt prioriterade.

Insatser har förekommit för att förbättra säkerheten och tryggheten i den lokala miljön såsom trygghetsvandringar. Sociala resursnämnden håller också på att ta fram ett trygghets- och brottsförebyggande program där frågor om upplevd osäkerhet och otrygghet i den lokala miljön kommer att ingå.

Könsrelaterat våld

Göteborgs stad samverkar med Länsstyrelsen Västra Götaland och Västra Götalandsregionens kompetenscentrum mot våld i nära relationer. Dialoga kunskapscentrum om våld i nära relationer är en resurs för kommunanställda som i sitt arbete möter barn, kvinnor och män som lever med våld i nära relationer. Syftet med kunskapscentret är att öka kompetensen hos de kommunanställda så att de i sin tur förbättrar stödet och hjälpen till de utsatta.

Under våren 2014 har en stadenövergripande handlingsplan för arbete mot våld i nära relationer tagits fram och beslutats om i kommunfullmäktige. Arbetet med implementering av planen ska nu påbörjas.

Göteborgs stad har ett antal olika verksamheter som arbetar med könsrelaterade frågor som rör våld. Kriscentrum för kvinnor är Göteborgs Stads samlade resurs för kvinnor utsatta för våld i nära relationer. De driver ett skyddat boende och en samtalsmottagning. Kriscentrum för män vänder sig till män som har problem i nära relationer, vid separation och i sitt föräldraskap. Mottagningen arbetar också med män som har svårt att hantera egen aggressivitet och som kan vara våldsamma och hotfulla. Barnhuset arbetar med barn och ungdomar (0-18 år) som misstänks ha blivit utsatta för misshandel, sexuella övergrepp eller kvinnlig könsstympning, samt barn som bevittnat våld i familjen. På Barnhuset samverkar socialsekreterare, Utvägs barn- och ungdomssamordnare, polis, åklagare samt barnläkare, barnpsykiater och barnpsykolog från barn- och ungdomspsykiatri.

De ovan lokala BRÅ har även våld i nära relationer som ett prioriterat område.

Människohandel

KASt – Köpare Av Sexuella Tjänster - vänder sig till den som köper sexuella tjänster eller som har funderingar kring sexköp, till personer med ett tvångsmässigt sexuellt beteende samt anhöriga till såväl sexköpare som sexmissbrukare. Mikamottagningen vänder sig till personer, oavsett ålder, kön och sexuell identitet, som har erfarenhet av sex mot ersättning, arbete på sexklubb och/eller är utsatt för människohandel för sexuella ändamål. Verksamheten erbjuder samtalsstöd och praktisk hjälp men bedriver även uppsökande arbete.

Planering och hållbar utveckling

Hållbar utveckling

I denna artikel finns inte åtaganden framtagna som undertecknare ska genomföra. Artikeln omfattar ställningstaganden såsom att vara medveten om att principen om hållbar utveckling ska följas fullt ut, där ekonomiska, sociala, miljömässiga och kulturella aspekter ska vägas in, samtidigt som jämställdhet ska främjas. Undertecknaren förbinder sig därför att beakta principen om jämställdhet som en grundläggande dimension vid planering och utveckling av strategier för en hållbar utveckling av kommunen.

I KF:s budget vägs ovan aspekter in i hållbarhetsbegreppet. På ett övergripande plan har Göteborgs stad blivit bättre på att väva samman de sociala och ekologiska dimensionerna inom ramen för hållbar utveckling, men det är fortfarande ett område som kan utvecklas. (Se vidare under "miljö").

Beaktandet av jämställdhetsaspekterna i fysisk planering tas upp under de två följande artiklarna "stadsplanering och lokal planering", samt "rörlighet och transport".

Stadsplanering och lokal planering

Det finns en medvetenhet om genusfrågor när det kommer till strategisk planering. Till exempel genom att fokusera på vardagslivsperspektivet i utbyggnadsplaneringen där människors behov i olika livssituationer beaktas. Ett visst arbete pågår bland stadens fackförvaltningar för att inkludera ett jämställdhetsperspektiv i planarbetet. Exempel på detta är lokalförvaltningen som genomfört en kartläggning av vilket stöd som kan ges till kunderna i deras strävan att jämställdhetssäkra verksamheterna, vilket till viss del bidrar till jämställdhetsarbetet i stadsdelarna såsom vid nyanläggning av utemiljöer (lekytor till exempel). Ett annat exempel är park- och naturnämnden som under 2014 kommer att ta fram en riktlinje för jämställda parker och naturområden samt en översiktlig metod där man kan mäta effekterna för olika investeringsprojekt ur ett genusperspektiv.

Genom verktyget SKA (social konsekvensanalys) finns möjligheten att på ett systematiskt sätt lyfta sociala frågor och utifrån olika gruppers perspektiv. Detta görs i emellertid i varierande grad. Det har nyss utkommit ett metodstöd som heter "Metodstöd i jämställdhetsintegrerad medborgardialog" som kan användas som stöd i specifika planprocesser. Det är dock för tidigt att säga i vilken utsträckning det kommer att tillämpas.

Rörlighet och transport

Rörlighetsbehoven och resvanor hos kvinnor och män för att förbättra kollektivtrafiken i kommunen beaktas genom de åtgärder i programmet som gynnar gång, cykel och kollektivtrafiken i staden. Programmet förväntas få positiva konsekvenser för kvinnor som grupp, då de i mindre utsträckning använder sig av bil för sin transport än män som grupp.

Färdtjänstnämnden har påbörjat ett arbete med att jämställdhetssäkra verksamheten genom att i möjligaste mån redovisa statistik och annan uppföljning på ett könsuppdelat sätt. Förvaltningen går vidare genom att ytterligare fördjupa kunskap om eventuella skillnader i syfte att förbättra jämställdheten och andra diskrimineringsgrunder i myndighetsutövningen.

Ekonomisk utveckling

Ekonomisk utveckling är en av dimensionerna inom begreppet hållbar utveckling. Enligt deklarationen ska undertecknaren vara medveten om att jämställdhet är viktig för en balanserad hållbar ekonomisk utveckling. Lämpliga åtgärder som identifierats är att stödja kvinnliga företagare, att ekonomiskt stöd ges till företag som främjar jämställdhet och att uppmuntra kvinnliga och manliga praktikanter att skaffa sig färdigheter som bryter könsnormerna, liksom uppmuntra arbetsgivare att rekrytera lärlingar och praktikanter som valt yrken som bryter könsnormerna.

Inom ramen för Utveckling Nordost drivs ett företagarnätverk för kvinnor där Business Region Göteborg (BRG) stödjer kvinnor som vill ut på den internationella marknaden (Turn

international). BRG satsar även på att utbilda sina medarbetare med fokus på bemötande i rådgivningssituationer i företagen utifrån genusaspekter, normer och stereotyper.

Några få verksamheter uppger att de har gjort satsningar på att locka kvinnor och män till praktikplatser där de är underrepresenterade utifrån kön (arbetsgivarperspektivet).

Miljö

På ett övergripande plan ska jämställdhetsperspektivet beaktas i alla beslut i Kommunstyrelsen och Kommunfullmäktige, men det går inte att säga att man fullt ut tar hänsyn till kvinnors och mäns specifika behov och livsstilar och principen om solidaritet mellan generationerna. Ett exempel på hur de olika perspektiven på ett mer adekvat sätt tas med är klimatprogrammet som är under framtagande, där man dels utgår från ett individperspektiv, och där en konsekvensanalys genomförts med jämställdhetsperspektivet som en bedömningsgrund. Det uttalas också att jämställdhetsperspektivet är viktigt att beakta i genomförandet av klimatprogrammets strategier.

Miljöförvaltningen har arbetat med jämställdhetsintegrering med fokus på bemötande och rekrytering.

Rollen som reglerande instans

Jämställdhetsintegrerad budgetprocess för att beakta kvinnors och mäns särskilda behov, intressen och villkor.

Rutiner finns framtagna inom arbetsgivarperspektivet för att kartlägga resursfördelning mellan könen med hjälp av JÄMIX samt regelbundna lönekartläggningar.

För några år sedan påbörjades ett arbete under ledning av Stadsledningskontoret att jämställdhetsintegrera budgetprocessen. Idrotts- och föreningsförvaltningen genomförde under projektet "Smart ekonomi" en kartläggning med stöd från Stadsledningskontoret där en modell togs fram för detta syfte. Modellen ska även kunna användas av andra verksamheter som vill kartlägga hur resurserna fördelas utifrån ett verksamhetsperspektiv.

2013 kom ett uppdrag från Kommunfullmäktige att varje nämnd och bolag ska göra en kartläggning av resursfördelning utifrån kön. Kartläggningen är ett viktigt underlag för att kunna visa hur resurser fördelats under året och där åtgärder ska vidtas så att resurserna fördelas mer jämnt mellan könen. Nämnderna och bolagen kunde välja om de vill göra sin kartläggning utifrån något av arbetsgivar- och/eller verksamhetsperspektivet.

Vänortssamarbete och internationellt samarbete

Göteborgs stad deltar i ett internationellt samarbete, som används som en plattform för erfarenhetsutbyte och ömsesidigt lärande när det gäller jämställdhetsfrågor. Merparten av stadens alla EU-projektsamarbeten planeras, genomförs och följs upp utifrån ett genusperspektiv. Det finns även exempel på EU-projekt som handlar specifikt om jämställdhet mellan könen, till exempel kompetensutveckling av skolpersonal. Det finns även ett antal EU-projekt som har till exempel utrikes födda kvinnor långt ifrån arbetsmarknaden eller flyktingfamiljer som specifik målgrupp.

När det gäller stadens deltagande i vänortssamarbetet som del av den egna kompetensutvecklingen finns det inga regler att säkerställa att kvinnor och män med olika bakgrund deltar på lika villkor. Det primära kriteriet för att delta är tjänstepersonens profession. När Göteborg arrangerar vänortskonferenser ska vi dock beakta att de personer som bjuds in som (eller används som) talare är både kvinnor och män.

Slutsats

Uppföljningen visar att störst genomslag har jämställdhetsarbetet utifrån ett arbetsgivarperspektiv fått genom det system som finns som stadens samtliga verksamheter ska arbeta utefter. Detta bedöms bero på den lagstiftning som finns inom området sedan många år tillbaka, liksom tydliga lokala politiska mål. Dessutom har det funnits ett tydligt ägarskap över frågan genom HR-funktionen. Uppföljningen visar att det finns system/processer som knyter an till de åtaganden som CEMR anger. Däremot behöver dessa samordnas för att bli mer likvärdig över staden.

Jämställdhetsarbete utifrån ett verksamhetsperspektiv har också tydliga politiska mål, men bedrivs i mindre skala, i någon form bland ett mindre antal verksamheter, vilka tillsammans innefattar CEMR-deklarationens artiklar och åtaganden inom ramen för uppföljningen. Vid närmare granskning av dessa verksamheter varierar det vad man arbetar med och hur omfattande jämställdhetsarbetet är, samt hur långt man kommit i att jämställdhetsintegrera sina verksamheter. Mest förekommande är arbetet inom stadsdelsförvaltningarnas olika kärnverksamhetsområden, men även här varierar bilden som ovan. Några fackförvaltningar och något enstaka bolag bedriver ett jämställdhetsarbete utifrån ett verksamhetsperspektiv där arbetet till största delen omfattar bemötandefrågor. En förklaring till skillnaderna mellan stadsdelsförvaltningar och övriga kommunala verksamheter kan vara att jämställdhetsfrågor utifrån ett verksamhetsperspektiv kan upplevas tydligare kopplat till brukarperspektivet och därmed mer relevant. De flesta stadsdelsförvaltningar har dessutom utvecklingsledare som stödjer chefer i att arbeta med jämställdhets- och MR-frågor.

Lärdomar från jämställdhetsarbetet i staden och vad forskning² visar är att goda resultat endast kan nås om arbetet får stöd och mandat från dem som styr och leder våra verksamheter. Kommunfullmäktiges budget tillsammans med CEMR-deklarationen ger goda förutsättningar att arbetet ska få genomslag. I dagsläget saknas det dock tydliga konsekvenser om arbetet inte prioriteras av respektive förvaltning och/eller bolag. Liten avsättning av tid och resurser bidrar också till att arbetet pågår i en sådan varierande omfattning avseende både den horisontella och vertikala spridningen.

Arbete pågår att bygga upp intern kompetens i syfte att stödja verksamheterna i jämställdhet och jämställdhetsintegrering, men de personella resurser som finns idag tas inte tillvara i tillfredställande utsträckning. Ett exempel är de processhandledare som utbildats, ytterst få har getts möjlighet att stödja medarbetare och ledning i att jämställdhetsintegrera sina processer. Bland dem som jämställdhetsintegrerar sina verksamheter är erfarenheterna att det tar lång tid att genomföra en hel process.

² Bland annat utvärdering av processhandledarutbildningen i Göteborgs stad, samt ApELs forskning "att fånga effekter: av program och projekt" (2013) av Anne-Charlott Callerstig och Kristina Lindholm.

Avgörande för att jämställdhetsarbetet ska skapa resultat är att stadens ledningsgrupper tar ett mer aktivt ägandeskap för att säkra jämställdhetsarbetet än vad som görs idag. Det är också en återkommande slutsats i de uppföljningar som gjorts av det prioriterade jämställdhetsmålet i kommunfullmäktiges budget. En grundläggande förutsättning är att det finns en förståelse för på vilket sätt jämställdhetsperspektivet bidrar till en kvalitetsutveckling av den verksamhet som bedrivs.

Kärnverksamhetsområdet följs idag upp parallellt med kommunfullmäktiges budget och prioriterade mål, vilket förstärker bilden av att jämställdhet är ett separat spår från ordinarie kärnverksamhetsarbete. Erfarenheter från stadens jämställdhetsarbete, från exempelvis HÅJ och annat nationellt och internationellt jämställdhetsarbete, är att allt förändringsarbete måste ske i ordinarie strukturer och arbetsprocesser för att bli hållbart. Ett hållbart förändringsarbete bygger också på att förbättra den bas eller de system som redan finns.

Jämställdhetsarbete kan vara systembevarande och/eller systemförändrande. Systembevarande jämställdhetsarbete är till exempel när en verksamhet utjämnar ojämn könsfördelning, men där maktförhållanden och organisation tas för given. Sådana insatser är viktiga, men jämställdhet handlar till syvende och sist även att förändra rådande maktstrukturer som skapar ojämlikhet. Denna typ av systemförändrande arbete stöter oftare på olika typer av motstånd eftersom det handlar om att kritiskt granska och förändra den befintliga organisations- eller verksamhetskulturen för att belysa maktförhållandet mellan kvinnor och män.³

Utvecklingsområden

Utvecklingsområdena följer CEMR-deklarationens struktur där man separerat arbetsgivarrollen från tjänstleverantörsrollen. Vissa av utvecklingsområdena berör dock båda perspektiven.

Följande områden inom arbetsgivarrollen som kan vidareutvecklas är:

Bättre samordning. Rekryteringsprocessen behöver samordnas bättre för att bli likvärdig över hela staden.

Resultat av medarbetarenkäterna. Medarbetarenkätresultaten behöver analyseras och användas i högre utsträckning i arbetsmiljöarbetet.

Likabehandlingsplaner. Ta fram enhetliga mallar för likabehandlingsplaner som beaktar samtliga diskrimineringsgrunder. Ett gemensamt forum behövs som fokuserar på likabehandlingsplaner.

³ Eva Mark (2007): Jämställdhetsarbetets teori och praktik.

Göteborgs stads jämställdhetssatsningar med fokus på verksamhetsperspektivet är uppbyggt på tre övergripande delar. En av dem är implementering genom projekt och i ordinarie verksamhet. En annan är stödfunktioner för att uppnå jämställdhet, såsom att bygga upp stadens interna kompetens och utveckling av stadens stödjande system. Den tredje är forskning och utvärdering.

Utifrån de lärdomar finns från arbetet enligt ovan, samt vad uppföljningen visar kan följande områden intensifieras/vidareutvecklas:

En införstådd och engagerad ledning som effektivt styr och efterfrågar resultat är avgörande för att jämställdhet ska få ett större genomslag/utbredning i stadens verksamheter. Fler verksamheter behöver påbörja arbetet med jämställdhetsintegrering. Den strategiska dialogen bör intensifieras med framförallt fackförvaltningar och bolag om nödvändigheten att arbeta med jämställdhet utifrån ett verksamhetsperspektiv och hur ett systematiskt jämställdhetsarbete bidrar till ökad kvalitet i den service som ges. En regelbunden dialog mellan politiker och tjänstepersoner behövs för att följa och driva utvecklingen i jämställdhetsarbetet framåt.

Stadens ledningsgrupper behöver ha en grundläggande kunskapsbas om jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Befintliga interna ledarskapsutbildningar bör jämställdhetsintegreras. För att höja kompetensen bland nya chefer bör jämställdhet- och genuskunskaper efterfrågas i samband med rekrytering.

Den interna kompetensen att stödja beslutsfattare behöver vidareutvecklas. Insatsen med utbildning av processhandledare bör fortgå, men behöver utformas så att den blir mer verksamhetsnära och passar den mångfald av verksamheter som finns i staden. Det är också viktigt att utbildning ges till dem som har strategiska funktioner som direkt stödjer ledningen.

Använd den interna kompetensen som finns att stödja för jämställdhetsintegrering och hitta former för samverkan för att nyttja dessa på ett mer effektivt sätt. Kommunikationen till stadens verksamheter om de stödfunktioner som finns behöver förbättras. I detta ingår även att hitta former för organisatoriskt lärande.

Jämställdhetsintegrera myndighetsutövningen. Vid myndighetsutövning finns en maktdimension gentemot brukare och invånare som gör denna process särskild viktig. Brukaren/invånaren är i beroendeställning till handläggaren och beslutet har en direkt koppling till de insatser som beviljas eller avslås. All myndighetsutövning behöver jämställdhetsintegreras för att säkra jämställda beslut och likvärdighet i staden.

Strategiskt viktiga områden där jämställdhetsarbetet bör intensifieras. Till dessa hör demokratifrågorna. Arbetet bland de verksamheter som är knutna till planering och hållbar utveckling (stadsutveckling, miljö, etc.) samt upphandling är fortfarande i sin linda. Då dessa områden omfattar en rad förvaltningar och bolag, vilkas verksamheter berör stora målgrupper i staden, är detta ett viktigt strategiskt område att arbeta vidare med.

Planerings- och uppföljningsprocessen är ett ytterligare utvecklingsområde. Könsuppdelad statistik behöver tas fram och jämställdhetsanalyserna behöver fördjupas, både i planerings- och uppföljningsprocessen och i tjänsteutlåtanden. Därtill behöver uppföljningen av jämställdhetsarbetet ske utifrån de politiska målen för den ordinarie kärnverksamheten. Vad gäller fördelning av ekonomiska resurser utifrån ett jämställdhetsperspektiv (gender budgeting) har kartläggningar påbörjats i några verksamheter, men det behöver intensifieras. Ofta stannar processen med att en kartläggning genomförs. Åtgärder måste även vidtas för att förändra resursfördelningen och detta är beslut som behöver fattas i stadens olika ledningsgrupper. Resurser ska omfördelas så att fördelningen blir jämställd mellan könen och i enlighet med de nationella jämställdhetspolitiska målen. Det är viktigt att jämställdhetsarbetet inte stannar vid ett systembevarande förändringsarbete som det ofta gör, utan även innehålla systemförändrade beslut och insatser så att rådande maktstrukturer utmanas och förändras. Ett sådant systemförändrande jämställdhetsarbete innebär att ifrågasätta och förändra vanor, normer och värderingar som finns i en organisation som upprätthåller den rådande maktordningen.⁴

Jämställdhet och övriga diskrimineringsgrunder (enligt artikel 10). De flesta av stadens verksamheter som bedriver ett jämställdhetsarbete arbetar idag utifrån ett intersektionellt och normkritiskt perspektiv. Ett utvecklingsområde är att ta tillvara på dessa erfarenheter och systematisera det i samband med stadens utveckling av MR-arbetet.

Samarbetet och samverkan med forskningsvärlden bör intensifieras. Staden behöver ha kunskap om den senaste forskningen på området för att ligga i framkant. Forskningen kan användas för att följa upp hur utvecklingen i staden fortskrider.

Finansiella och personella resurser måste tillsättas. Utvecklingsarbete innebär i regel att extra resurser måste skjutas till initialt och/eller att göra omprioriteringar i den befintliga budgeten för att bekosta förändringsarbetet. Jämställdhetsarbetena bekostas för det mesta med externa medel och oftast i projektform, alternativt ett arbete som i de bättre fallen görs på arbetstid vid sidan om det ordinarie arbetet. Om ett effektivt utvecklingsarbete ska bedrivas måste jämställdhetsarbetet få kosta i likhet med andra utvecklingssatsningar.

⁴ Eva Mark (2007): Jämställdhetsarbetets teori och praktik.