



Strömstads kommun

Styrdokument

Jämlikhetsplan 2020-2022

Dokumenttyp	Handlingsplan
Beslutande organ	Kommunfullmäktige
Förvaltningsdel	Kommunledningsförvaltningen Utvecklingsenheten
Antagen	2020-12-17 2018-15-02
Ansvar	Folkhälsstrateg

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Utgångspunkt och syfte.....	4
Syfte.....	4
Jämlikhetsperspektivet utgår ifrån.....	4
Definition	4
Diskrimineringsgrunder	5
Riktlinjer för Strömstad kommuns minoritetspolitiska arbete.....	5
Jämställdhet.....	6
Plan för jämlikhet i Strömstads kommun	7
Arbeta normkritisk	7
Mål för jämlikhetsarbetet i Strömstads kommun 2020-2022	9
Översyn.....	9
Kommunen som förebild.....	9
Kommunikation.....	10
Ansvar och roller	10
Källförteckning.....	11
Lagar, konventioner och politikområden.....	11
Lästips.....	12

En kommun – vår kommun

- Jämlikhetsplan för Strömstads kommun

Inledning

”Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter”

FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna

Strömstads kommun har valt att använda begreppet jämlikhet, som ett samlingsbegrepp för jämställdhet och mångfald.

Alla människor ska bemötas och behandlas på ett likvärdigt sätt och få likvärdig tillgång till välfärdstjänster och service. ”Lika till alla” leder dock inte till jämlikhet. Att göra jämlikt innebär att göra skillnad, att erbjuda generella insatser till alla, men anpassade på ett sådant sätt att de motsvarar olika människors olika behov och förutsättningar. Att skapa förutsättningar för människor att få sina mänskliga rättigheter tillgodosedda.¹

Enligt vision 2030 *Ett hållbart Strömstad* ska Strömstads kommun vara en aktiv aktör i utvecklingen av samhället. Kommunen ska svara upp mot kommuninvånarnas behov. I organisationen ska finnas en framtidstro som bygger på ansvarstagande, respekt, tillit och ärlighet. Kommunen ska också vara en attraktiv arbetsgivare för såväl befintlig som ny personal. Genom att arbeta utifrån ett jämlikhetsperspektiv kan den egna organisationen utvecklas och vi kan möta våra brukare och medborgares förväntningar och behov av tjänster och service på ett mer kvalitativt sätt.

I Vision 2030 finns en framtidsbild som medborgare, näringsliv och politiker tagit fram tillsammans. Det är bilden av ett öppet och inkluderande samhälle där alla kan leva ett rikt liv och där resurserna används på ett hållbart sätt, socialt, ekologiskt och ekonomiskt. Samspelet mellan ekonomisk, ekologisk och social hållbarhet bidrar till en hållbar utveckling. Strömstads kommuns övergripande mål utgår från Agenda 2030 och de 17 globala hållbarhetsmålen, Agenda 2030 ska vara inkluderad i budget- och bokslutsprocessen.

- ✓ Ekonomisk hållbarhet handlar om att hushålla med mänskliga och materiella resurser på lång sikt.
- ✓ Ekologisk hållbarhet handlar om att verka innanför naturens kretslopp och ramar.
- ✓ Social hållbarhet handlar om att bygga ett långsiktigt stabilt och dynamiskt samhälle där grundläggande mänskliga behov uppfylls, som demokrati, yttrandefrihet och rättvis resursfördelning. Begreppet brukar också omfatta jämställdhet och mångfald, mänskliga rättigheter, kultur, delaktighet och inflytande, brottsförebyggande arbete samt folkhälsa.

¹ Göra jämlikt är att göra skillnad, vägledning för jämlik styrning och ledning, SKL 2011

Utgångspunkt och syfte

Jämlikhetsplanen för Strömstads kommun tar sin utgångspunkt i gällande lagstiftning², diskrimineringslagen med de sju diskrimineringsgrunderna (se nedan), lagen om nationella minoriteter och minoritetsspråk (2009:724), Agenda 2030, de nationella jämställdhetsmålen, barnkonventionen, lokal folkhälsoplan samt Vision 2030 *Ett hållbart Strömstad*.

I planen beskrivs riktlinjer för jämlikhetsarbetet. Planen ska vara till hjälp och stöd i verksamhetsutveckling i kommunens förvaltningar och bolag. Jämlikhetsperspektivet ska ingå i budget-, planerings-, och utvecklingsarbetet. Alla nämnder och styrelser ska bidra till måluppfyllelse. Vi som jobbar i kommunen ska genom vårt arbete med jämlikhet spegla dem vi är till för, våra brukare och invånare.

Syfte

Syftet med jämlikhetsplanen är att skapa ett gemensamt förhållningssätt som ska genomsyra alla beslut och all verksamhet med målet att skapa lika förutsättningar för alla kommunens brukare och invånare.

Jämlikhetsperspektivet utgår ifrån

- ✓ Respekt för allas olikheter, förutsättningar, möjlighet till delaktighet och gemensamt ansvar.
- ✓ En mångfald av kulturer, språk, åsikter och utbyte av värderingar leder till nytänkande, framtidstro och en utveckling av kommunen.
- ✓ Möten sker jämlikt, med förtroende, öppenhet och utan diskriminerande attityder.
- ✓ Vi förstår, värdesätter och tillvaratar erfarenheter, kunskap och olikheter hos oss själva och andra människor.
- ✓ Alla människor är delaktiga och ges möjlighet att utvecklas och ta ansvar.
- ✓ De hinder som försvårar delaktighet i samhället undanröjs.
- ✓ Alla anställda i kommunen behandlas lika och personalsammansättningen avspeglar den mångfald som finns i befolkningen.
- ✓ Vi sätter invånaren/brukaren först men för att lyckas med jämlikhetsarbetet börjar vi inifrån i vår egen organisation.
- ✓ Arbetet med jämlikhet är en ständig pågående process och ingår som en naturlig del i dagligt arbete, verksamhetsplanering och uppföljning.

Definition

Begreppet jämlikhet har sin grund i de mänskliga rättigheterna, grundlagen och i flera av de lagar som styr verksamheter som bedrivs i kommunen. I Nationalencyklopedin definieras jämlikhet som *”alla individers lika värde.”*

I begreppet jämlikhet ingår tanken att alla är unika och kan komplettera och berika varandra med nya kunskaper och insikter som gagnar helheten.

² Se källförteckning

Diskrimineringsgrunder

Diskrimineringsombudsmannen beskriver de sju diskrimineringsgrunderna på följande sätt:

Kön

Kvinnor och män, inklusive personer som ändrat eller avser att ändra sin könstillhörighet, skyddas.

Könsidentitet eller könsuttryck

Denna diskrimineringsgrund skyddar personer med en könsidentitet eller ett könsuttryck som hela tiden eller periodvis skiljer sig från könsnormen.

Sexuell läggning

De tre sexuella läggningarna som skyddas är bisexualitet, heterosexualitet och homosexualitet.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet avses enligt lagen "nationellt och etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande". Varje individ definierar själv sin eller sina etniska tillhörigheter.

Religion eller annan trosuppfattning

Med religion eller annan trosuppfattning avses olika religioner. Annan trosuppfattning begränsas till åskådningar som har samband med en religiös åskådning. Andra typer av åskådningar, så som etiska eller politiska värderingar, skyddas inte av diskrimineringslagen.

Funktionsnedsättning

Begreppet funktionsnedsättning beskriver en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell förmåga som finns idag eller kan förväntas uppstå. Begreppet som används i lagen, funktionshinder, kan förstås som något som uppstår i en miljö där det finns hinder för personer med funktionsnedsättning.

Ålder

Alla människor oavsett ålder skyddas av denna diskrimineringsgrund.

Riktlinjer för Strömstad kommuns minoritetspolitiska arbete

Riktlinjerna berör i utgångspunkt hela kommunens verksamhet. De nämnder som främst berörs är kommunstyrelsen, barn- och utbildningsnämnden samt socialnämnden. Även kultur- och fritidsutskottet berörs.

Riktlinjerna är utformade utifrån lagstiftningen och lyfter bland annat kommunens skyldighet att informera om de nationella minoriteternas rättigheter och de allmännas ansvar enligt lagen om nationella minoriteter och minoritetsspråk samt andra föreskrifter som lagen hänvisar till.

Kommunen ska genom aktiva åtgärder och handlingar stödja språkens och kulturernas fortlevnad.

- Nationella minoriteter, särskilt barn och unga, ska ges möjlighet till inflytande i frågor som berör dem. Av lagstiftningen framgår att så långt det är möjligt ska samråd ske

med minoriteterna i dessa frågor. Då lämplig struktur för samråd kan skilja sig åt mellan nämnderna ligger ansvaret på respektive nämnd att skapa en lämplig form för samråd.

- Barns utveckling av kulturell identitet och användning av det egna minoritetsspråket ska främjas särskilt. Detta ska beaktas särskilt när beslut fattas som kan komma att påverka barn. Det kan röra sig om placering av barn i förskola, tillgång till litteratur på de nationella språken i bibliotek samt beslut om kulturverksamhet. Det kan också handla om att barn som omhändertas av socialtjänsten familjehems placeras i en familj där barnets språk och kultur är en naturlig del.
- Av skollagen (2010:800) framgår att kommunen har en skyldighet att erbjuda elever modersmålsundervisning gällande de nationella minoriteterna. Med anledning av detta lyfts vikten av att barn- och utbildningsnämnden verkar för att tillgängliggöra undervisningen på olika sätt.
- Lagen ställer krav på att den service och omvårdnad som erbjuds inom kommunen. Bland annat ska kommunen, i det fall den har tillgång till personal som är kunnig i minoritetsspråk informera den som ansöker om bistånd inom ramen för äldreomsorgen om möjligheten till sådan service och omvårdnad (prop. 2017/18:199)
- Biblioteken har en naturlig del i samhället när det gäller språk och kultur vilket gör det lämpligt att genom dessa stödja språkens och kulturernas fortlevnad.
- Kommunstyrelsen ansvarar för att årligen följa upp riktlinjerna

Jämställdhet

Jämställdhet handlar om jämlikhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar som ska ha samma möjlighet att forma samhället och sina egna liv. Området omfattar bland annat frågor som makt, inflytande, ekonomi, hälsa, utbildning, arbete och fysisk integritet. Samtidigt påverkas människors förutsättningar av fler faktorer än kön. Maktstrukturer hänger ihop och förstärker varandra. Kvinnor utsätts oftare för våld i hemmet, medan män utsätts för våld på offentlig plats. Dock utsätts HBTQ-kvinnor och muslimska kvinnor oftare för våld i det offentliga rummet än andra kvinnor, medan män med funktionsnedsättning utsätts för våld i hemmet i högre grad än andra män.

Inte heller kön är en okomplicerad kategori. I Sverige finns bara två juridiska kön: kvinna och man. Men det finns människor som varken definierar sig som kvinnor eller män och personer som biologiskt inte entydigt kan kategoriseras som kvinnor eller män. Alla människor oavsett könsidentitet och könsuttryck, påverkas av samhällets normer för kön och av hur samhället värderar kategorierna kvinna och man.

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Utifrån detta arbetar regeringen efter sex delmål:

Delmål 1

En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.

Delmål 2

Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Delmål 3

Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

Delmål 4

Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.

Delmål 5

Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

Delmål 6

Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Plan för jämlikhet i Strömstads kommun

Arbeta normkritisk

En utgångspunkt för att förändra ojämlikhet är att synliggöra hur ojämlikhet skapas och upprätthålls. Det innebär att titta på de normer som ligger till grund för den egna verksamheten och undersöka vilka villkor de skapar för brukare och invånare. Ett normkritiskt arbete är ett förändringsarbete som tar sin utgångspunkt i den egna organisationen.

Själva grunden till att diskriminering, trakasserier och kränkande behandling uppstår kan ofta kopplas till normer som råder i samhället. Att tillämpa ett normkritiskt perspektiv innebär att fokusera på normer och maktstrukturer, även de dolda, och vad dessa ger för fördelar för de som anses passa in i normen, samt vilka konsekvenser det får för de som anses avvika.

Att arbeta normkritiskt innebär att:

- ✓ Synliggöra normer
- ✓ Ifrågasätta normer
- ✓ Synliggöra privilegier
- ✓ Granska egen position

Normer är informella regler som finns överallt, i skolan, i arbetslivet och samhället i stort. De förändras över tid, även om vissa normer är mycket seglivade. De varierar mellan samhällen

och sammanhang, och påverkar vad som i en given situation uppfattas som "normalt". Den som lever i enlighet med en norm upptäcker den oftast inte men när någon bryter mot en norm blir det tydligt. Normer kan styra våra tankar och handlande och konsekvensen kan bli att människor utestängs, osynliggörs eller förbigås.

Det finns en koppling mellan normer och maktstrukturer där den som befinner sig inom normen, privat eller på arbetsplatsen, har mer makt och handlingsutrymme än den som står utanför. Den som har mer makt och befinner sig inom normen kan känna sig hotad när ett normkritiskt perspektiv används.

Genom att anta ett normkritiskt perspektiv bidrar vi till att gå från ett toleransperspektiv, där människor som är en del av normen ges valet att tolerera eller säga nej till människor utanför normen. Man missar varför vissa grupper och individer från början anses avvika, det vill säga att man fokuserar på de som är "utsatta" och förbise de som "utsätter".

Toleransperspektivet riskerar också att befästa normer.

Att utveckla en jämlik styrning och ledning utifrån ett normkritiskt perspektiv innebär att använda sig av en dubbel strategi³:

- ✓ **Vänd blickarna inåt.** Vad tas för givet i förhållande till brukarna och invånarna?
Vilka är servicen och välfärdstjänsterna anpassade för?
Vilka stöter inte på några hinder när det gäller att ta del av servicen?
Hur utformas verksamheten så att alla är inkluderade på ett likvärdigt sätt?
- ✓ **Vänd blickarna utåt** och mot den mångfald av förutsättningar som finns bland brukare och invånare.
Synliggör olika villkor utifrån olika dimensioner samtidigt.
Var vaksam så att inte de personer som inte passar in i den rådande normen stigmatiseras.

³ Göra jämlikt är att göra skillnad, vägledning för jämlik styrning och ledning, SKL 2011

Mål för jämlikhetsarbetet i Strömstads kommun 2020-2022

- ✓ Styrande och ledande befattningar inom respektive verksamhet i kommunen måste ges förutsättningar att genomföra det som planen innefattar.
- ✓ Alla anställda i Strömstads kommun ska känna till kommunens övergripande jämlikhetsplan och arbeta efter denna.
- ✓ Alla anställda ska på APT genomgå SKRs webbaserade utbildning i mänskliga rättigheter⁴
- ✓ För att nå ökad kunskap gällande tillgängligheten till kommunens lokaler så bör kommunen använda sig av tillgänglighetsdatabasen⁵
- ✓ Att i blanketten för ansökan om kultur-, fritid och folkhälsobidrag utöka de allmänna grunderna för bidrag med: värdegrundsarbete samt arbete för att motverka diskriminering och trakasserier
- ✓ Varje nämnd och bolag ska årligen ta fram aktiviteter och åtgärder som bidrar till att uppfylla inriktningen i jämlikhetsplanen. Åtgärder och aktiviteter ska beskrivas i verksamhetsplan och budget. Varje nämnd/förvaltning och bolag ansvarar för genomförandet av de egna åtgärderna och aktiviteterna. Uppföljning, utfall, resultat, eventuella förslag på förbättringar redovisas årligen i kommunens verksamhetsberättelser, delårsbokslut och årsbokslut.

Översyn

Översyn av kommunens övergripande jämlikhetsplan ska ske vartannat år.

Vart tredje år ska, enligt lag, en handlingsplan för jämställda löner upprättas efter att en kartläggning och analys gjorts⁶.

Kommunen som förebild

Strömstads kommun har skrivit på den länsöverskridande avsiktsförklaringen *Jämställt Västra Götaland*⁷. Strömstads kommun är den största arbetsgivaren i Strömstad och genom ett aktivt och målinriktat jämlikhetsarbete kan vi vara en förebild för andra arbetsgivare och organisationer. Alla medarbetare, chefer, fackliga organisationer och styrande politiker i kommunens verksamheter har ett ansvar för arbetet med jämlikhet.

Kommunen har en handlingsplan avseende trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

⁴<https://skr.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamstalldhet/webbutbildninglokalutbildning.8400.html>

⁵Databas i Sverige som erbjuder information till invånare och besökare om tillgänglighet i vardagen <http://www.vgregion.se/jobba-i-vgr/ung-i-arbetslivet/tillganglighetsdatabasen/>

⁶ Handlingsplan för jämställda löner, Strömstads kommun

⁷ Jämställt Västra Götaland, Länsövergripande strategi för jämställdhetsintegrering 2014

Kommunens handlingsplan för jämställda löner stödjer jämlikhetsarbetet. Alla i vår organisation ska ha lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Vi visar ömsesidig respekt för varandras olikheter och allas lika värde.

Kommunikation

Ett strategiskt jämlikhetsarbete kan bidra till att bygga varumärket Strömstad. Bilden av Strömstad som en attraktiv kommun att leva, bo, arbeta och utbilda sig i, påverkas positivt om vi tydligt visar och kommunicerar vårt jämlikhetsarbete.

Ansvar och roller

Kommunstyrelsen

Beslutar om jämlikhetsplan för Strömstads kommun. Kommunstyrelsen stödjer och har uppsikt över nämndernas och bolagens verksamhet.

Nämnder

Respektive nämnd ansvarar för att verksamheten bedrivs enligt de mål som fastställts inom sin verksamhet.

Kommunens bolag

Respektive bolag ansvarar för att verksamheten bedrivs enligt de mål som fastställts inom sin verksamhet.

Förvaltningschefer

Ansvarar för att tydliggöra mål och ansvar inom organisationen samt har det yttersta verksamhets- och resultatansvaret.

Chefer

Ansvarar för att skapa hög medvetenhet kring jämlikhetsfrågor och förutsättningar för att arbeta med frågorna samt arbeta för ökad jämlikhet i sin verksamhet.

Ansvarar för att på arbetsplatsträffar genomföra SKRs webbaserade utbildning om mänskliga rättigheter.

Anställda i Strömstads kommun

Varje anställd ska motverka diskriminering och se till att jämlikhetsperspektivet integreras i den dagliga verksamheten.

Källförteckning

De sju diskrimineringsgrunderna <http://do.se/sv/Fakta/Diskrimineringsgrunderna/>

Diskrimineringsombudsmannen <http://www.do.se/>

Folkhälsoplan år 2019-2022 för Strömstads kommun

Göra jämlikt är att göra skillnad. Vägledning för jämlik ledning och styrning. SKL 2011
<http://webbutik.skr.se/sv/artiklar/gora-jamlikt-ar-att-gora-skillnad-vagledning-for-jamlik-ledning-och-styrning.html>

Handlingsplan avseende trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Handlingsplan för jämställda löner, Strömstads kommun

Regeringskansliet <http://www.regeringen.se/>

Vision 2030 *Ett hållbart Strömstad*

Övergripande plan för social mångfald i Karlskrona

Lagar, konventioner och politikområden

Diskrimineringslagen (2008:567)

Lag om nationella minoriteter och minoritetsspråk (2009:724)

Hälso- och sjukvårdslagen (1992:567, § 2)

Kommunallagen (1991:900 2 kap. 2 §)

Lagen om nationella minoriteter (2009:724)

Miljöbalken (1998:808)

Plan- och bygglagen (2010:900 1 kap. 1 §)

Skollagen (2010:800 § 4, § 5)

Socialtjänstlag (2001:453 1 kap. 1 §)

Barnkonventionen

Istanbulkonventionen

FN:s konvention om mänskliga rättigheter

FN:s kvinnokonvention (CEDAW)

FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning

Nationella folkhälsopolitiken

Nationella integrationspolitiken

Nationella jämställdhetspolitiken

Nationella ungdomspolitik

Lästips

Barnkonventionen

<https://www.barnombudsmannen.se/>

Istanbulkonventionen

<https://www.nck.uu.se/kunskapsbanken/amnesguider/mans-vald-mot-kvinnor-ett-globalt-perspektiv/istanbulkonventionen/>

Fakta och nyheter om jämställdhet, praktiska exempel och konkreta verktyg för jämställdhetsarbete <http://www.jamstall.nu/>

Sveriges regering – Demokrati och mänskliga rättigheter

<http://www.regeringen.se/regeringens-politik/demokrati-och-manskliga-rattigheter/>

Sveriges regering – Jämställdhet

<http://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/>