



Beslutad:	Kommunfullmäktige 2015-06-15 § 104
Gäller fr o m-t o m:	2015-06-15 – 2019-01-01
Myndighet:	Kommunstyrelsen
Diarienummer:	KS/2015:270-003
Ersätter:	-
Ansvarig:	Samhällsbyggnadsnämnden

Jämställdhetsstrategi

Strategi för jämställdhet och likvärdig medborgarservice

Utifrån kommunens vision ska det för den enskilde vara enkelt, tryggt och ge stora möjligheter att leva i Strängnäs kommun. Samverkan, förnyelse och utveckling ska stå i centrum.

För Strängnäs kommun är det viktigt att skapa ett hållbart samhälle och bygga en attraktiv kommun för dagens och morgondagens behov och krav, med medborgarens behov i centrum – hållbart över tiden. Det förutsätter en aktiv samverkan och verksamhetsutveckling inom och mellan kultur-, miljö-, näringslivs-, samhällsbyggnads-, utbildnings-, och de sociala områdena. Strategin ska fungera som ett styrdokument för alla kommunens verksamhetsområden och anger övergripande kommunens fokusområden.

En hållbar utveckling är en utveckling som tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov. Hållbar utveckling består av tre dimensioner som samspelar och stödjer varandra, *ekologisk hållbarhet, social hållbarhet och ekonomisk hållbarhet.*

Syftet med strategin

Jämställdhetsstrategin innehåller mål och visioner för hur ett långsiktigt och hållbart jämställdhetsarbete ska se ut, i Strängnäs kommun. Jämställdhet betyder jämlikhet mellan specifikt kvinnor och män – men utesluter inte automatiskt arbetet med andra jämlikhetsfrågor utan fokuset på jämställdhet bör ses som en styrka som gör arbetet konkret. Medborgarservice handlar i sin tur om den service som kommunen tillhandahåller och som både kvinnor och män möjliggör genom sitt medborgarskap.

Strategin inbegriper också mer översiktliga visioner och mål såsom näringsliv, föreställningen om Strängnäs som plats och viktiga demokratifrågor såsom hälsa för barn och unga. Strategin redovisar vilka kommunövergripande riktningar och verksamhetsområden som är viktiga för att nå uppsatta jämställdhetsmål. Strategin anger inte kommunens arbetsgivaransvar för jämställdhet och diskriminering, utan är en strategi för hur jämställdhet ska inkluderas i rutinerna för medborgarservice och för politikernas arbete.



Innehållsförteckning

1. Begrepp och definitioner	3
2. Nationella samt internationella mål och överenskommelser	4
3. Strängnäs kommuns externa jämställdhetsarbete	5
4. Fokusområden och strategiska ansatser/visioner för jämställdhetsarbetet.....	5
4.1 Länkande ledarskap för ett jämställt näringsliv och en könsbalanserad maktfördelning	6
4.2 Livskvalité och hälsa för kvinnor och män, flickor och pojkar.....	7
4.3 Jämställdhet i huvudfåran - likvärdig medborgarservice	7
4.4 En dynamisk idyll för familjer med jämställda ambitioner.....	8
4.5 Engagerade medarbetare för ett jämställt Strängnäs kommun.....	8
6. Ansvar och uppföljning.....	9
7. Bilagor	10



1. Begrepp och definitioner

Inom jämställdhets- och mångfaldsområdet förekommer en hel del begrepp som kan behöva förtydligande. Några av de begrepp som förekommer i den här planen är:

Jämställdhet

Jämställdhet betyder att kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.

Jämlikhet

Jämlikhet innebär alla människors lika rättigheter och möjligheter. Människor är födda fria och lika i värde och rättigheter utan åtskillnad av något slag enligt FNs deklaration om mänskliga rättigheter. Begreppet jämställdhet är begränsat till relationer mellan könen.

Genus

Genus är det tänkta sociala könet som skapas av handlingar och föreställningar om kvinnlighet och manlighet i samhället. Genus har alltså inget att göra med det biologiska könet.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är en strategi för att få in jämställdhetsfrågan i kommunens övergripande och dagliga arbete. Det innebär enligt Europarådets definition en "(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet".

I Regeringens plattform för jämställdhetsintegrering beskrivs strategin på detta sätt: "I Sverige är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategi som används för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsintegrering innebär att beslut inom alla politikområden ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv. Eftersom jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas måste jämställdhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet. Strategin har vuxit fram för att motverka tendensen till att jämställdhetsfrågorna hamnar i skymundan eller sidoordnas andra politiska frågor och verksamheter."¹

¹ Regeringens plattform för jämställdhetsintegrering



2. Nationella samt internationella mål och överenskommelser

Sveriges Jämställdhetspolitiska mål

"Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken i Sverige är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Det innebär bland annat följande:

- En jämn fördelning av makt och inflytande
Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- Ekonomisk jämställdhet
Kvinnor och män ska ha samma möjlighet och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra
Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet."²

CEMR:s deklARATION om jämställdhet

CEMR (Council of European Municipalities and Regions), de europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation, har upprättat "Den Europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män - på lokal och regional nivå". Alla kommuner 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.³

Den Europeiska DeklARATIONEN för Jämställdhet har sex principer och trettio artiklar som handlar om att aktivt främja arbetet för att uppnå jämställdhet.

De sex principerna:

1. Jämställdhet är en grundläggande rättighet
2. För att jämställdhet ska garanteras måste flerfaldig diskriminering och andra missgynnanden bekämpas
3. Ett representativt deltagande av kvinnor och män i beslutsprocessen är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle
4. Att avskaffa stereotypa uppfattningar om kön är avgörande för att uppnå jämställdhet

² På tal om kvinnor och män 2014, SCB, s.3

³ Jämställ.nu <http://www.jamstall.nu/politik/cemr-deklARATIONEN/>



5. Jämställdhetsintegrering av kommunens verksamheter är nödvändig för att främja jämställdhet
6. Att handlingsplaner och program har tillräklig finansiering är nödvändigt för att jämställdhetsarbetet ska nå framgång.⁴

FN:s överenskommelser om jämställdhet

Den här jämställdhetsstrategin tar också sitt utgångspunkt ifrån FN:s överenskommelser om jämställdhet såsom Konventionen mot all slags diskriminering av kvinnor från 1979 som trädde i kraft i september 1981 och FN:s Beijingdeklaration och åtgärdsplattform från 1995 och resolutionerna som antogs vid generalförsamlingens 23:e extra session år 2000 (Beijing +5). En annan utgångspunkt är 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 (International Union of Local Authorities) deklaration om kvinnor i världens länder.⁵

3. Strängnäs kommuns externa jämställdhetsarbete

Strängnäs kommun har arbetat internt med jämställdhet i flera år (som arbetsgivare). Den här strategin gäller istället Strängnäs kommuns externa arbete kring jämställdhet utifrån ett medborgarperspektiv. Kommunen har med konsultstöd av jämställdhets- och mångfaldsexperter, i samverkan med Strängnäs medborgare och politiker, tagit fram denna strategi.

4. Fokusområden och strategiska ansatser/visioner för jämställdhetsarbetet

Här föreslås fem olika fokusområden som är baserade på bakomliggande kartläggning och process. Fokusområdena och målen utgör strategin för tjänstemännens och politikernas arbete med jämställdhet. Utgångspunkten är en kommun med en jämn fördelning av antal kvinnor och män som är medborgare, men en könssegregerad arbetsmarknad och maktsfär där det finns lika mycket att ta tag i som det finns unika framgångsfaktorer att bygga vidare på. Allt detta har tagits hänsyn till i framtagandet av strategin, för att ge en sådan verklighetsförankrad strategi som möjligt. I strategins bilaga 3 finns därför under varje fokusområde en samlad palett av genomförandemål och aktiviteter för att underlätta de olika nämndernas och verksamheternas arbete med att nå strategins ansatser och visioner. Jämställdhetsarbete är långsiktigt och Strängnäs kommun avser att arbeta med åtgärder från bilagan till strategin under de olika fokusområdena.

⁴ Den Europiska Deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, CEMR (Council of European Municipalities and Regions), 2006

⁵ Den Europiska Deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, CEMR (Council of European Municipalities and Regions), 2006



- Fokusområde 1. Länkande ledarskap för ett jämställt näringsliv och en könsbalanserad maktfördelning
- Fokusområde 2. Livskvalité och hälsa för kvinnor och män, flickor och pojkar
- Fokusområde 3. Jämställdhet i huvudfaran – likvärdig medborgarservice
- Fokusområde 4. En dynamisk idyll för familjer med jämställda ambitioner
- Fokusområde 5. Engagerade medarbetare för ett jämställt Strängnäs kommun

4.1 Länkande ledarskap för ett jämställt näringsliv och en könsbalanserad maktfördelning

För att nå framgång krävs en lärande organisation och ett förbättringsarbete som sprider sig till kommunens näringsliv, behövs ett länkande ledarskap – där de som innehar jämställdhetskompetens och mognad leder vägen, länkar samman olika delar av näringslivet och kommunens verksamhet – och som står som förebilder i jämställdhetsarbetet. Länkande ledarskap enligt Brobygget handlar om tydlig kommunikation, och att ”lyfta fram och synliggöra resultat”.⁶ En bra förutsättning för Strängnäs kommun är att det finns många aktiviteter inom jämställdhetsområdet som är oerhört bra. Utmaningen är att det kan vara svårt att hitta och samordna det som redan sker, eftersom det i dagsläget saknas ett nätverk. En tydlig strukturering och kommunikation av arbetet kommer att underlätta Strängnäs jämställdhetsarbete.

För att koppla jämställdhet till näringslivet och kommunens tillväxt är det viktigt att jämställdhetsstrategin också bygger på en förankring av näringslivets behov i frågan. Att kartlägga och diskutera jämställdhet inom näringslivet är en bra utgångspunkt. Kartläggningen visade en obalans mellan könen i företagsledning, samt en könssegregerad arbetsmarknad. Det har genomförts några få satsningar på kvinnors företagande specifikt och inga åtgärder för jämställd företagsrådgivning har funnits i kartläggningen.

Näringslivspolitikerna står på fyra ben i Strängnäs kommun: 1. Befintlig näringslivsutveckling, det vill säga en bra kommun att driva sitt företag i. 2. Besöksnäringen som på många platser är ett område där mycket kvinnor företagar. 3. Företagsetableringar, det vill säga att ta hand om de förfrågningar som kommer samt att jobba proaktivt för etablering. 4. Mötesplatser för näringslivet i kommunen, exempelvis Strängnäs Business Park som öppnar upp för förutsättningar att skapa mötesplatser och kompetensutveckling inom jämställdhetsfrågor för näringslivet.⁷ Detta fokusområde föreslår därför mål inom dessa fyra delar.

⁶ Brobygget, Strängnäs kommun.

⁷ Strängnäs kommuns näringslivsstrategi togs fram samtidigt som denna strategi och dessa fyra ben som näringslivet står på kommer från arbetet med strategin.



Strategisk ansats/Vision för fokusområde 1: Strängnäs kommun tar ledningen i jämställdhetsfrågan och med ett länkande ledarskap når vi en mognadsnivå, där jämställdhet blir en framgångsfaktor för tillväxt.

4.2 Livskvalité och hälsa för kvinnor och män, flickor och pojkar

Strängnäs kommun präglas av ett konkurrensutsatt omsorgs- samt utbildningsområde. De kommunala verksamheterna står under de nationella och internationella kraven på jämställdhet och jämställdhetsintegrering av verksamheterna. Därför ska de kommunala verksamheterna stå som förebilder och sätta hög standard för en livskvalité och god hälsa som bygger på lika möjligheter och rättigheter för både kvinnor och män, flickor och pojkar, genom hela livet. Detta sätter medborgarnas behov i centrum och skapar en hållbar jämställdhet över tid i de kommunala verksamheterna.

I Strängnäs kommun är förskolorna en stor förebild inom jämställdhetsfrågor. Redan under 2011-2012 har förskolorna i kommunen upprättat en Genusplan som de arbetat vidare med sedan dess.⁸

En till bra förutsättning som Strängnäs har är rapporten *Liv&Hälsa Ung – Kommunprofil Strängnäs 2008-2014* från Landstinget Sörmland. Landstinget har gjort rapporten fem gånger, och rapporten analyseras bland annat familjeförhållanden, trygghet, skolor, fritid, motion, alkoholvanor, våld och hälsa. Resultaten visas genom könsuppdelad statistik, där vi kan se att det finns många områden där flickor mår sämre och är mer stressade i skolan än pojkar, samt är mer utsatta för mobbning.

Strategisk ansats/Vision för fokusområde 2: Våra kommunala vård-, omsorgs- och utbildningsverksamheter ska vara goda förebilder i en konkurrensutsatt miljö, för mäns och kvinnors lika möjligheter och rättigheter till en livslång god hälsa och livskvalité.

4.3 Jämställdhet i huvudfåran – likvärdig medborgarservice

”Medborgarnas behov i centrum – hållbart över tiden” står i centrum av Strängnäs kommuns värdegrunde, Brobygget. Kommunen prioriterar att skapa medborgardialog inom stadsplaneringsprojekt på intressanta sätt, där dialog och information är nyckelord. Samtidigt har kommunen ett långsiktigt perspektiv på vårt arbetet. Därför är det viktigt i Strängnäs att ta in jämställdhet i rutiner och skapa hållbarhet genom att lokalisera avvikelser (ojämställda rutiner och bemötande) i den nuvarande medborgarservicen. Brobygget gör det möjligt att nå långt i jämställdhetsintegreringen under kort tid eftersom kommunens medarbetare redan har erfarenhet av att bryta sönder stuprör och levandegöra

⁸ “Genusprojekt 2011-2012 med handlingsplan för fortsatt arbete, rapport från Strängnäs kommun”, Johanna Lundin



förbättring i den ordinarie verksamheten. En framgångsfaktor i arbetet är också att kunskapsbasen och erfarenheten kring jämställdhetsintegrering av rutiner och medborgarservice i kommuner numera är mycket omfattande.⁹ Att integrera jämställdhet ska vara "lätt att göra rätt".

Strategisk ansats/Vision för fokusområde 3: Jämställdhet ska integreras i huvudfäran av den medborgarservice som i dagsläget flyter under Brobygget.

4.4 En dynamisk idyll för familjer med jämställda ambitioner

Utgångsläget för Strängnäs kommun är en pendlarkommun där föräldrar och familjer väljer att bosätta sig för att komma bort från storstadens stress. Kommunen har 15500 förvärvsarbetande varav 43 procent pendlar till sitt arbete. Här finns stora luckor i nuvarande kartläggning där det saknas könsuppdelad statistik - hur rör sig kvinnor och män in och ut ur kommunen? Vem pendlar i familjen, vem stannar i kommunen? Vad är det för typ av jobb som kvinnor respektive män pendlar till eller stannar kvar i kommunen för? Finns det förutsättningar för familjer att skapa jämställdhet genom fibertillgång, pendling på olika sätt och fritidsaktiviteter? Hur skapar vi attraktivitet för moderna småbarnsfamiljer – hur skapar vi jämställdhet för dem i Strängnäs kommun så att de väljer kommunen som bostadsord?

En framgångsfaktor för Strängnäs kommun är att fler män tar ut föräldraledighet än rikssnittet. Pendlaravståndet till större städer är så pass litet att både män och kvinnor i heterosexuella samt homosexuella parrelationer har möjlighet att fördela arbetet och omsorgen av hemmet och/eller barnen på ett jämställt sätt.

Strategisk ansats/Vision för fokusområde 4: En dynamisk idyll uppstår i korsningen mellan tradition och modernitet, detta genom våra högt satta jämställdhetsambitioner för medborgarna, på både arbetet och fritiden.

4.5 Engagerade medarbetare för ett jämställt Strängnäs kommun

"Medarbetarna har mandat och ett eget ansvar att planera, genomföra och följa upp arbetsgruppens förbättringsaktiviteter." (citat från Brobygget)

Vi utgår från jämställdhetsfrågan som något som, liksom våra andra områden inom Strängnäs politik och medborgarservice, mår allra bäst av tjänstemän och politiker som gör det lilla extra för medborgarna. Genom kunskap och spännande nätverk och utbildningar i frågan väcker vi medarbetarnas engagemang på alla nivåer och det gör att vi hinner i kapp i jämställdhetsintegreringen.

Strategisk ansats/Vision för fokusområde 5: Samtliga tjänstemän och politiker i Strängnäs kommun ska ha så pass god kompetens inom jämställdhetsfrågan, att ett engagemang för att integrera den i sitt dagliga arbete blir oundvikligt samt statusfyllt.

⁹ Se www.jamstall.nu som är statens arkiv för jämställdhetsintegrering



6. Ansvar och uppföljning

Kommunstyrelsen är huvudansvarig för jämställdhetsstrategin. Ansvaret för jämställdhetsarbetet berör dock hela kommunens verksamhet och samtliga nämnder. Även de kommunala bolagen ska via ägardirektiv ges en roll i arbetet för jämställdheten. Berörda delar av förvaltningen, berörda nämnder, kommunala bolag ska tillsammans med och i samarbete med externa aktörer medverka till att jämställdhetsstrategin genomförs.

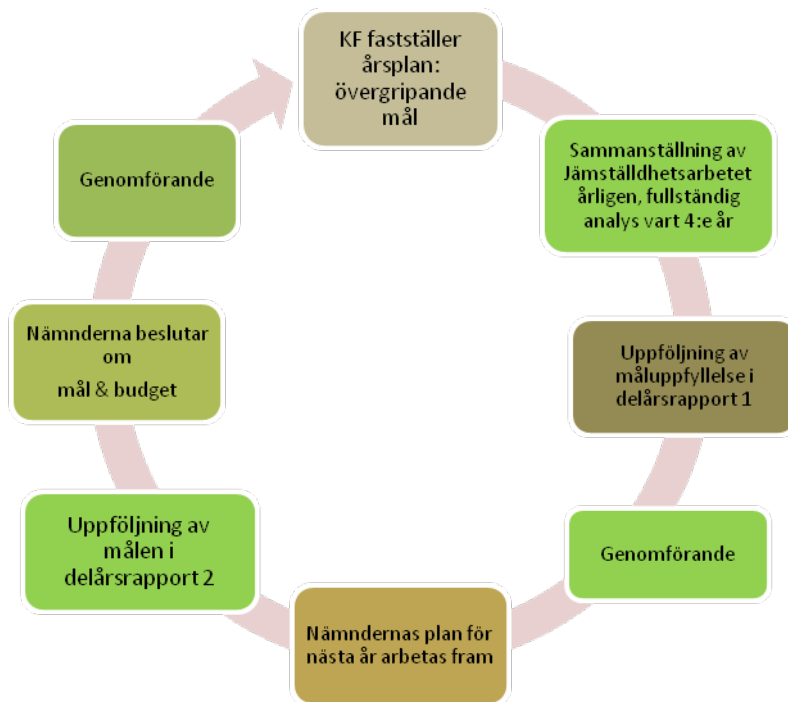
Många av insatserna kräver engagemang och ansvarstagande över olika förvaltnings- och politikområden samt med övriga aktörer och medborgare. Vissa insatser behöver en tydlig ägare. För att komma till konkreta åtgärder så att frågorna avspeglas i nämndernas mål och förvaltningens verksamhetsplaner behövs det politiska prioriteringar.

Kommunfullmäktige gör prioriteringar i det årliga mål- och budgetarbetet. En årlig uppföljning av jämställdhetsarbetet ska ge kommunfullmäktige ett aktuellt underlag inför beslut för olika insatser. Nämndernas mål och indikatorer har en direkt koppling till kommunfullmäktiges övergripande mål och indikatorer. Utifrån nämndernas mål formulerar respektive kontor en verksamhetsplan. I bilaga 3 till denna strategi finns prioriterade aktiviteter under respektive fokusområde som hjälp för nämndernas och verksamheternas målformuleringar och verksamhetsplaner inom området jämställdhet.

Genom att tydligare koppla jämställdhetsstrategin med kommunens system för styrning kan jämställdhetsarbetet följas upp i delårsrapporter och årsredovisningen samt genom kontorens verksamhetsplaner och de kontorsspecifika verksamhetsmålen indikatorer.

En fullständig utvärdering görs vart fjärde år i början av mandatperioden. Efter utvärderingen kan jämställdhetsstrategin revideras och förbättras.

Något som både framkommer i CEMR-deklarationen samt i arbetet med att ta fram strategin är att resurser är nödvändiga för att arbetet ska bli framgångsrikt. Därför är ett övergripande mål för hela strategin självklart att arbetet ska tas med i nämndernas målformuleringar och förvaltningens verksamhetsplaner.

Figur 4. Jämställdhetsstrategins årshjul

7. Bilagor

Till jämställdhetsstrategin finns en särskild handling med bilagor samlade. Bilagorna omfattar en kartläggning av hur jämställdheten ser ut i Strängnäs kommun idag, redovisning av resultat från genomförd workshop och medborgardialog men även en bilaga med exempel på mål och aktiviteter som stöd för nämndernas och förvaltningens arbete med jämställdhetsfrågor.

Bilaga 1. Bakomliggande kartläggning.

Bilaga 2. Dokumentation från workshop och medborgardialog.

Bilaga 3. Mål- och aktivitetspalett för nämnder och förvaltningens verksamhetsplaner.



Bilagor till Strategi för jämställdhet och likvärdig medborgarservice

I dessa bilagor redovisas de underlag som tagits fram i samband med arbetet med jämställdhetsstrategin. Bilagorna omfattar en kartläggning av hur jämställdheten ser ut i Strängnäs kommun idag, redovisning av resultat från genomförd workshop och medborgardialog men även en bilaga med exempel på mål och aktiviteter som stöd för nämndernas och förvaltningens arbete med jämställdhetsfrågor.

Innehåll

Bilaga 1. Bakomliggande kartläggning.....	2
Bilaga 2. Dokumentation från workshop och medborgardialog.....	17
Bilaga 3. Mål- och aktivitetspalett för nämnder och förvaltningens verksamhetsplaner	21



Bilaga 1. Bakomliggande kartläggning

Hur ser jämställdheten ut i Strängnäs kommun idag?

Följande kartläggning är den som ligger till grund för de riktmärken och mål som räknats upp i ovanstående handlingsplan i strategin.

När jämställdhet i en kommun ska analyseras finns det olika nivåer som ska mätas. Enligt 4R-metoden ska först *Representationen* analyseras (hur många män och kvinnor finns i kommunfullmäktige, till exempel). Sedan ska *Resurser* analyseras – till exempel vilka former av stöd, och hur mycket stöd, får män respektive kvinnor, pojkar respektive flickor? Finns det skillnader och är de sakliga eller osakliga? Efter detta tittar man på *Realia*, som också kan kallas för kulturen eller genusmönster. Hur ser normerna ut och varför? Det fjärde R:et står för *Realisera* och syftar till att genom en strategi eller handlingsplan se till att sätta mål. Denna strategi är en genomgång av dessa alla fyra R på de områden där det idag är möjligt att resursmässigt och faktamässigt ta fram könsuppdelad statistik (R1) och information om löner och annan resursfördelning (R2). Kartläggningen har också kompletteras med en del realia (R3) tack vare intervjuerna i kommunen, genomläsning av dokument samt Brobyggets instruktioner, workshoppen och medborgardialogen som mer fokuserar på att kartlägga genusmönsterna bakom själva statistiken. Denna strategi i skriftlig form kan ses som det 4:e steget i processen (Realisera).¹ Detta repeteras sedan då ny kartläggning och strategi tas fram.

CEMR:s jämställdhetsdeklaration har 30 artiklar som beskriver hur kommuner och regioner i Europa borde jobba med jämställdhet, med fokus på mätning och förståelse för hur situationen ser ut på lokal nivå, och utveckling och framtagande av nulägesbaserade åtgärder. Listan över kriterier som ska analyseras är omfattande, denna strategi har därför valt att begränsa jämställdhetskartläggningen i nedanstående rubriker. Framtida strategier kan sedan bygga på det framtagna kunskapsläget och lägga till fler områden. Strategin väljer också att inte redovisa samtlig statistik som finns på området, utan lyfta fram det som är mest relevant för kommunens utgångsläge i frågan och riktmärkena i strategin. Kartlagda områden:

- Politiskt representation
- Arbetsmarknaden (yrke, entreprenörskap, lön, chefer, totala syselsatta inom den privata/offentliga sektorer, osv) och jämställd ekonomiskt tillväxt
- Skolor/Utbildningar
- Föräldraledighet/Vård av barn/Tillgång till förskola
- Sjukdom & Hälsa

¹ Jämställ.nu, Verktogsblåda, 4R-metoden: <http://www.jamstall.nu/verktogsblada/4r-metoden/>



- Våld/Trygghet/Våld mot kvinnor
- Diskriminering/Sexuella trakasserier
- Kommunikation
- Bostadssituation
- Jämn fördelning av resurser
- Jämställdhet inom stadsplanering
- Jämställdhet inom offentliga upphandlingar
- Jämställd medborgarservice
- Att bekämpa och motverka stereotyper och stereotypa könsrollsmönster (genom att exempelvis försöka nå en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet)

Politiskt representation

Nedanstående diagram visar representationen av kvinnor och män bland Strängnäs förtroendevalda kommunpolitiker enligt Strängnäs kommun, oktober 2014.

Diagram 1

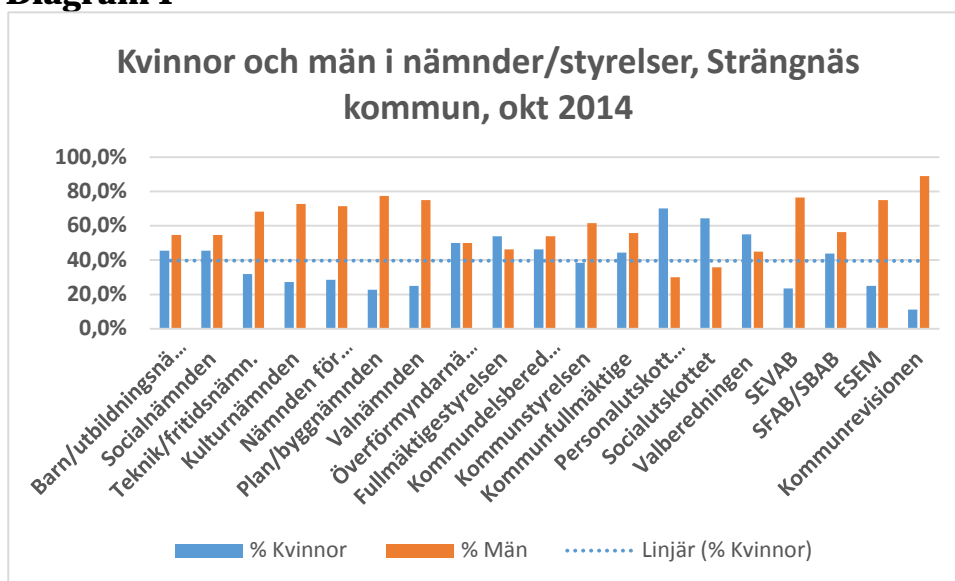
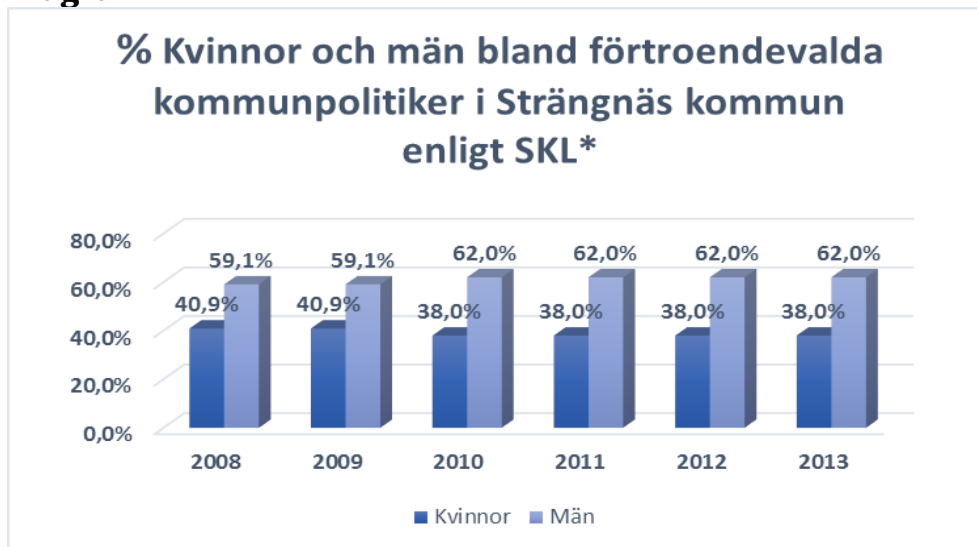


Diagram 1 visar representationen av kvinnor och män i Strängnäs nämnder och styrelser i oktober 2014. När det kommer till könsbalansen i nämnder och styrelser i kommunen och i kommunalägda bolag, är det mindre än hälften av nämnder och styrelser som har minst 40 % av det underrepresenterade könen. Den blå linjen representerar 40 % -strecket. Utav 19 olika nämnder och styrelser i Strängnäs kommun, finns det åtta som är könsbalanserade, medan elva saknar könsbalans.

**Diagram 2**

*SKL tar endast fram statistiken vart fjärde år.

Statistiken i diagram 2 kommer från Sveriges Kommuner och Landstings (SKL:s) data i databasen Kolada (www.kolada.se). Datan från SKL uppdateras dock bara vart fjärde år, vilket betyder att om någon förtroendevald kommunpolitiker blev ersatt av någon, under den senaste fyra års-perioden, kommer de förändringarna inte att synas. När det kommer till politiskt representation bland förtroendevalda kommunpolitiker i Strängnäs kommun (avses ledamöter och ersättare i fullmäktige, nämnder och fullmäktigeberedningar samt revisorer), var det att se som könsbalanserat år 2009 (beräknad på 40-60 representation mellan könen). Det blev dock lite mindre balans år 2010 och har sedan dess legat något under det som räknas som könsbalanserat, som är att ha minst 40 % av det underrepresenterade könet. Utmärkande för Strängnäs kommun är att kommunen har haft 50 % kvinnor och 50 % män på ordförandeposter (i kommunstyrelse och nämnder) sedan 2010, enligt SKL.²

Arbetsmarknaden

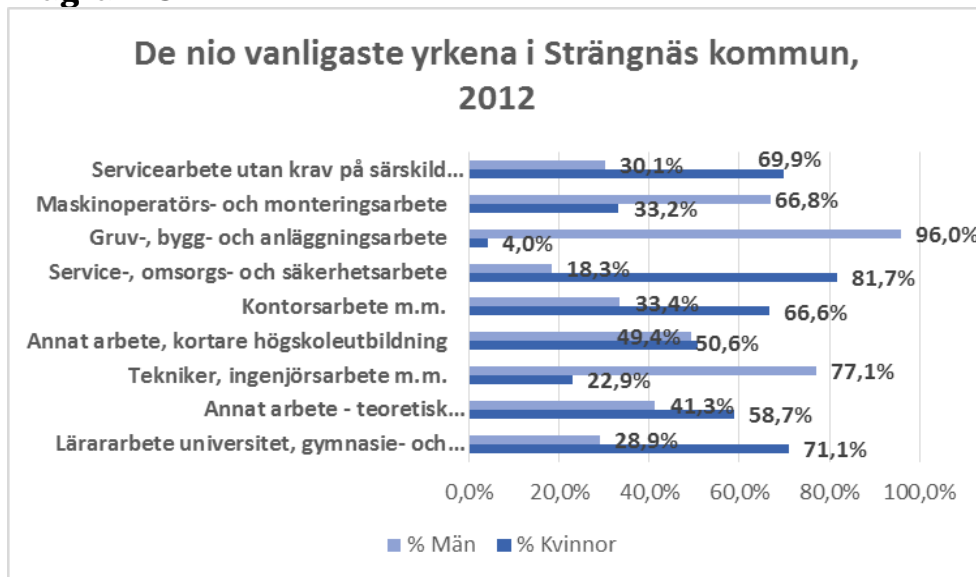
Följande diagram visar representationen av kvinnor och män bland de nio vanligaste yrkena i Strängnäs enligt data från Strängnäs kommun år 2012. Befolkningens yrken är uppdelade i 27 olika huvudyrken. Många av de 27 yrkena sysselsätter mindre än 100 personer totalt i kommunen, därför blev det mest intressant att titta på de vanligaste yrkena (de som har cirka 1000 eller fler sysselsatta personer i Strängnäs kommun). Det fanns nio yrken i Strängnäs som sysselsätter cirka 1000 personer eller fler. Vid genomgång av de nio "vanligaste" yrkena, ser vi en könssegregerad arbetsmarknad träda fram. Det finns bara två yrken av nio som har nått minst 40 % av det underrepresenterade könet: "Annat arbete som kräver kortare högskoleutbildning" och "Annat arbete som kräver teoretisk specialistkompetens". Annars finns det flera områden som är

² Kommun- och landstingdatabasen, SKL, <http://www.kolada.se/>



kvinnodominerade: servicearbete, service och omsorg, kontorsarbete, samt lärararbete. De områdena som är mansdominerade är maskinoperatörs- och monteringsarbete, gruv-, bygg- och anläggningsarbete och tekniker- och ingenjörarbete m.m.

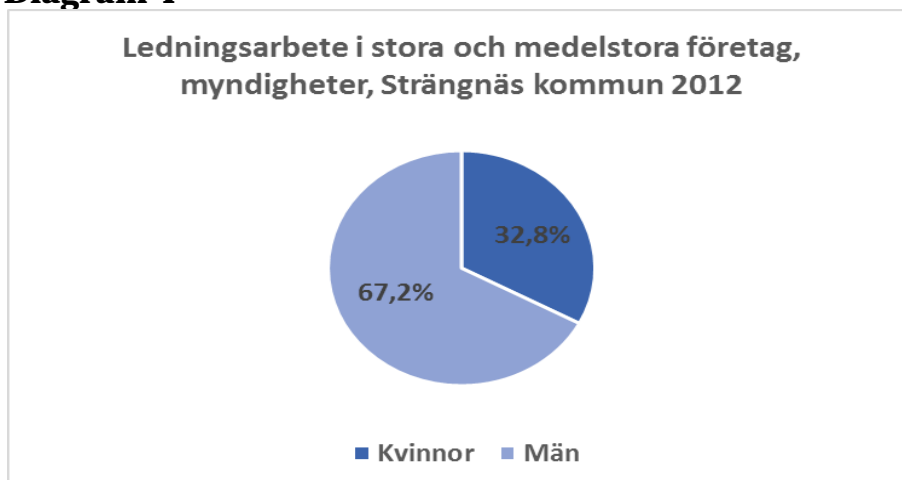
Diagram 3



Chefer

Diagram 4 visar representationen av kvinnor och män som jobbar inom "ledningsarbete i stora och medelstora företag eller myndigheter" i Strängnäs kommun, enligt data från Strängnäs kommun år 2012. Här ser vi att ledningsgrupper är mansdominerade i kommunen i stora och medelstora företag och i myndigheter. Det finns 67,2 % män i ledningsgrupper och 32,8 % kvinnor. Siffran är liknande för ledningsgrupper i mindre företag eller myndigheter. Det betyder återigen att makten inte är jämnt fördelad mellan könen i kommunen.

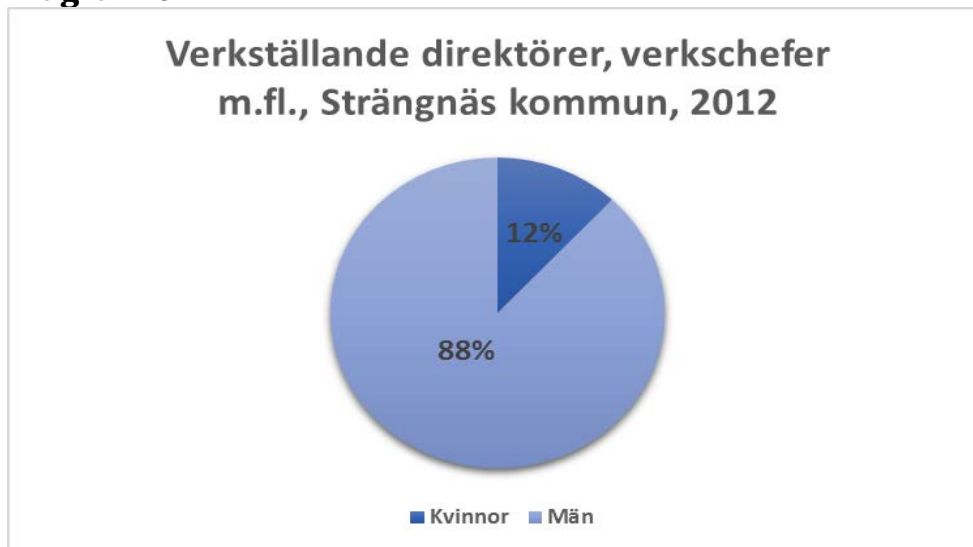
Diagram 4





Diagrammet nedan (diagram 5) visar representationen av kvinnor och män som jobbar som "Verkställande direktörer eller verksamhetschefer" i Strängnäs kommun, enligt data från Strängnäs kommun år 2012. När det kommer till VD-positioner i Strängnäs kommun är det inte jämnt fördelat mellan könen med 12 % kvinnor och 88 % män.

Diagram 5



Företagande och näringsliv

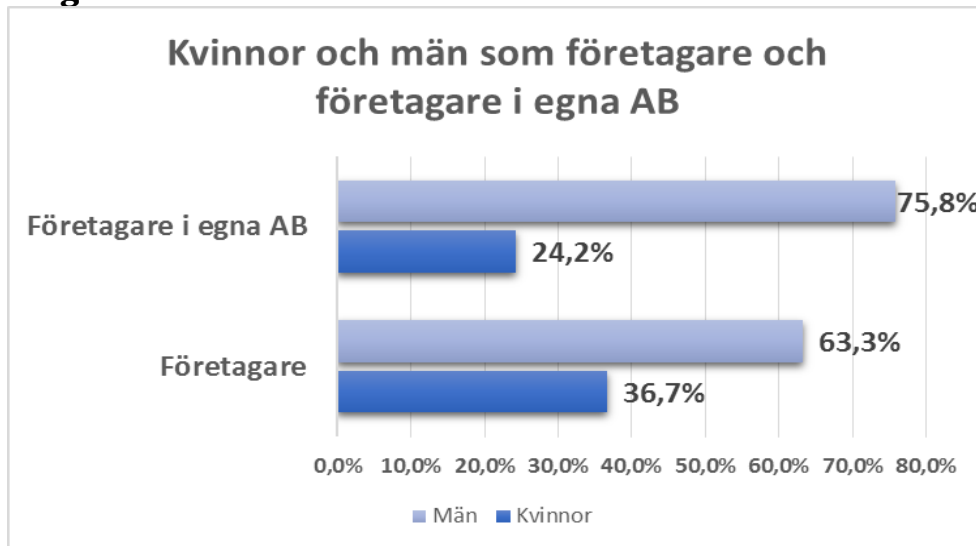
Ett prioriterat område för Strängnäs kommun enligt kommunens översiktsplan är företagande. Diagram 6 (nedan) visar representationen av kvinnor och män som jobbar som "företagare", eller "företagare i egna AB" enligt data från Strängnäs kommun år 2012. När det kommer till företagande så är representationen av företagare 63,3 % män och 36,7 % kvinnor, som är nära målet av minst 40 % av det underrepresenterade könen. När det kommer till "företagare i egna AB" finns det betydligt färre kvinnor. Det är 75,8 % män och 24,2 % kvinnor som är företagare i egna AB. Den här skillnaden kan beror på olika saker. En anledning för skillnaden skulle kunna vara, till exempel, att kvinnor har svårare att få tillräckligt med finansiering för att kunna investera de 50 000 kronor som måste sättas in i företaget för att bli ett aktiebolag. Forskning visar att kvinnor i genomsnitt får mindre av det totala sökta beloppet när det kommer till offentlig finansiering för företag.³ Eftersom det finns den här skillnaden och eftersom det är ett prioriterat område för Strängnäs kommun så är det intressant att kunna titta på vilka resurser företagande män och kvinnor får när

³ Johansson, J. & Malmström, M.: Kvinnors företagande och tillgång till offentlig finansiering, Luleå universitet, 2011.



de startar eget. På så sätt kan man säkerställa att den här skillnaden inte beror på en ojämn fördelning av resurser.

Diagram 6



Det som är positivt gällande Strängnäs kommun och företagande är att kommunen har en hög andel av befolkningen som startar eget. I Sverige 2014 finns det 374 000 personer som är företagare eller företagare i egna AB enligt SCB.⁴ Det betyder att nästan 4 % av Sveriges befolkning har startat eget företag. I Strängnäs har 2050 personer startat eget eller har eget AB år 2012, utav 33 072 personer som bodde i Strängnäs kommun under 2012. Kommunen har en betydligt högre andel personer som startar eget: 6,2 % av Strängnäs befolkning jämfört med 4 % i Sverige som nation.

Statistik om hälsa

Pojkar och flickors hälsa

I rapporten *Liv&Hälsa Ung – Kommunprofil Strängnäs 2008-2014* från Landstinget Sörmland, visas statistik för elever i Strängnäs gällande familjförhållanden, trygghet, skolor, fritid, motion, alcohol, våld, och hälsa, bland annat. Landstinget Sörmland har gjort rapporten fem gånger, och rapporten visar könsuppdelad statistik.

När det kommer till Årskurs 5 och skolan så visar rapporten att flickor i årskurs 5 trivs mindre bra än pojkar i skolan och skillnaden där är större än i hela länet. Andel elever som oftast trivs i skolan är i procent 66 för flickor och 75 för pojkar, medans i länet var det 69 flickor och 71 pojkar som trivs i skolan. Årskurs 7 var

⁴ *På Tal om Kvinnor och Män*, SCB, 2014, S. 69.



likadant, med 77 flickor och 82 pojkar som trivs i skolan. Årskurs 9 visade likadana statistiska trender.

Det är mycket färre flickor än pojkar i årskurs 5 som uppger att de oftast får den hjälp de behöver i skolan: 59 % flickor och 68 % pojkar. Motsvarande siffror från länet var 71 % för båda könen. Detta är en oroväckande resultat: om flickor inte får den hjälp som de behöver i skolan då kommer det ge negativa konsekvenser för individerna och konsekvenser för jämställdheten i hela kommunen.

Det är också fler flickor som mobbas i årskurs 5, 7 och 9. I årskurs 5 anger 15 % flickor och 11 % pojkar att de blev mobbade. I årskurs 7 var det nästan dubbelt så många flickor än pojkar som upplevde mobbing i skolan, men andelen barn som mobbades har minskat kraftigt för både flickor och pojkar sedan 2008.

"Andel elever som ofta brukar ha ont i huvudet" var mycket högre för flickor än pojkar för både Årskurs 5 och 7: i årskurs 5 har 18 % flickor jämfört med 10 % pojkar ofta ont i huvudet. Detta kan vara en indikator för stressnivåer av elever, och det här kan beror på en högre nivå av stress för flickor än pojkar i skolor. I årskurs 7 har flickor mer ont i huvudet och i magen än pojkar. Trenden för stress i årskurs 7 var oroväckande: i 2014 har 46 % flickor och 31 % pojkar känt sig stressade "mer än en gång i veckan under de senast tre månaderna". Dessa siffror har ökat för både pojkar och flickor sen 2008 – det är nästan dubbelt så många pojkar som känner sig stressade i 2014 sen 2008. I årskurs 9 har 70 % flickor och 42 % pojkar "känt sig stressad mer än en gång i veckan" under de tre senaste månaderna. Treden är tydligt: stressen börjar redan i årskurs 5 och ökar ständigt för både flickor och pojkar - men flickor är mycket mer stressad överlag.

Andel elever i årskurs 9 som "någon gång använt narkotika" var 11 % flickor och 10 % pojkar i 2014, upp från 6 % respektive 8 % i 2008, och 7 % och 8 % i länet. "Andel elever som tror eller vet att de känner till någon som kan ge eller sälja narkotika till dem" var 45 % för flickor och 39 % pojkar i 2014, en ökning från 32 % respektive 31 % år 2008.



Våld mot kvinnor

Diagram 8

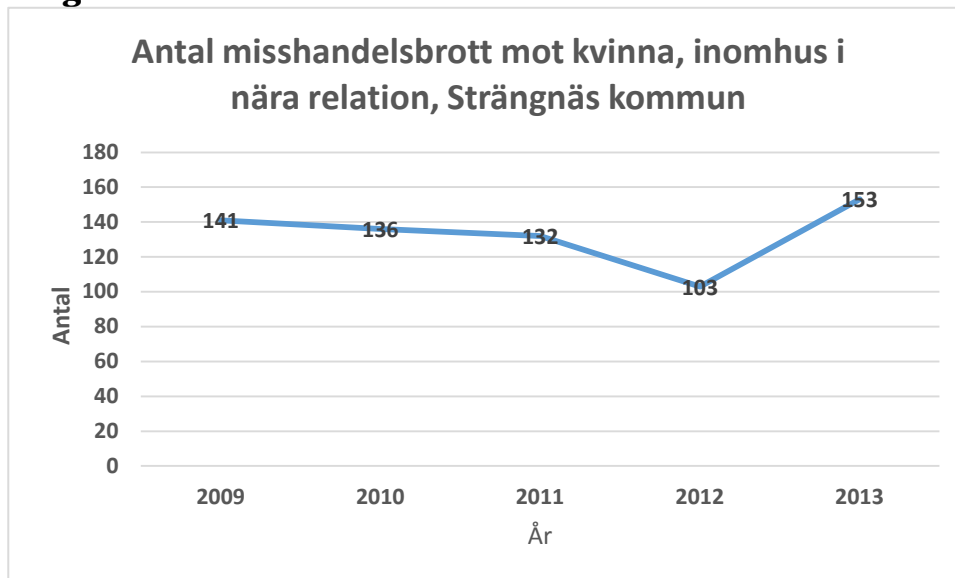


Diagram 8 visar anmälda misshandelsbrott (inkl. grov) mot kvinna 18 år eller äldre, i nära relation, inomhus i kommunen, antal/100 000 invånare. Källa: BRÅ. Andelen misshandelsbrott mot kvinnor i nära relation har ökat under 2013 efter att ha sjunkit under 2012. Som stöd erbjöds kvinnor i aktivt missbruk som var utsatta för våld av närstående skyddat boende. Men det kan vara så att informationen om såna sorters stöd är svårt att hitta. På Strängnäs kommuns hemsida under en sökning för ” stöd för kvinnor i aktivt missbruk” kom upp en sida om ”Omsorg och hjälp” där det fanns en rubrik under ”våld och hot”. (<http://www.strangnas.se/sv/Omsorg--hjalp/Vald-och-hot/Kogf/>) Men där finns det ingen information om syddat boende för utsatta kvinnor. Det fanns dock bra information om kvinnojourer, telefonnummer och stöd för barn och män också.

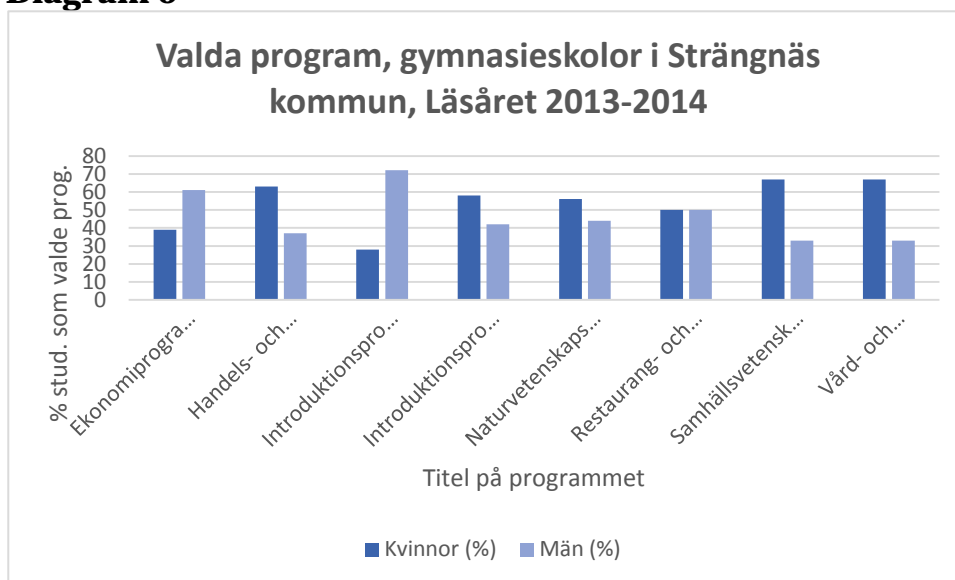
Strängnäs erbjuder också stöd till vuxna våldsutövare i form av STOPP, ett samarbete med Polismyndigheten i Södermanlands län, Kriminalvården, Åklagarmyndigheten, Landstinget Sörmland samt socialtjänsten i Eskilstuna och Strängnäs. STOPP erbjuder hjälp till både de som är utsatta för våld och de som utövar våld i en relation. Det finns en länk till STOPP under ”Våld och hot” på Strängnäs hemsida samt kontaktpersoner. (<http://www.strangnas.se/sv/Omsorg--hjalp/Vald-och-hot/STOPP/>) Enligt SKL har Strängnäs också en plan för kompetensutveckling av personal som arbetar med personer som blivit utsatta för hedersrelaterat våld och av personal som arbetar med personer som blivit utsatta för våld. Det som saknas är tydliga sätt att kommunicera alla såna tjänster som kommunen erbjuder men kanske folk vet inte om, till exempel hos akutmottagning samt hos Barnvårdcentral och kvinnojour, migrationsverket, skolor, vårdcentralen osv.



Skolor på gymnasienivå

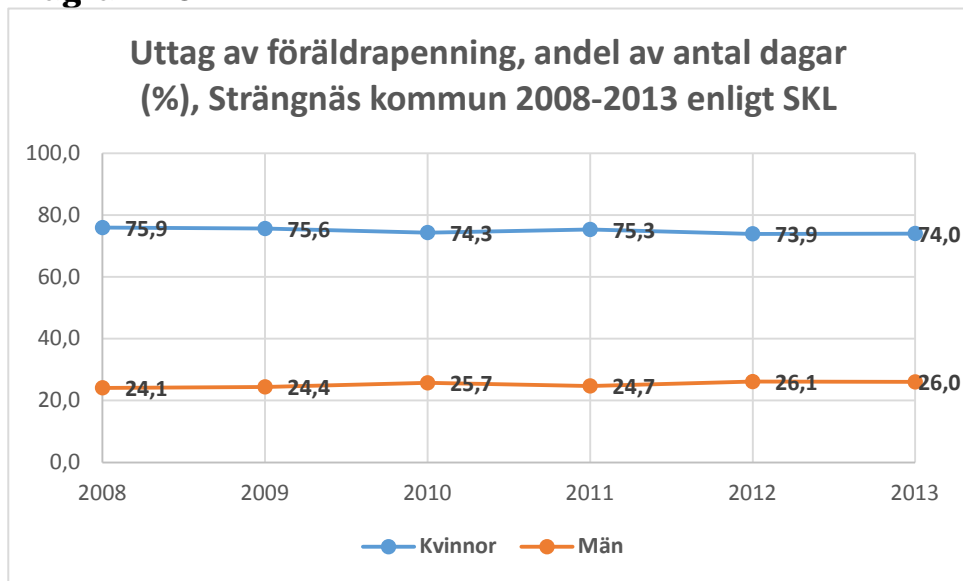
När arbetsmarknaden är könssegregerad så är det oftast så att skolorna också är könssegregerade, när det kommer till gymnasieval. I diagrammet nedan (9) ser vi på alla elevers val av program i kommunens två gymnasieskolor för läsåret 2013-2014 (fristående skolor ingår inte), enligt Siris databasen från Skolverket. Det saknas könsuppdelad statistik för el- och energiprogrammet, humanistiska programmet, industrieteknikprogrammet, introduktionsprogram - yrkesintroduction samt teknikprogrammet. Av åtta olika program, finns det tre som är att se som könsbalanserade med minst 40 % representation av det underrepresenterade könet. Ekonomiprogrammet är nästan balanserat med 39 % kvinnor och 61 % män. Handels- och administrationsprogrammet är också nästan könsbalanserat med 37 % kvinnor och 63 % män. Programmet som var det mest obalanserade var "introduktionsprogram, individuellt alternativ", med 28 % kvinnor och 72 % män.

Diagram 9



Föräldraledighet

Diagram 10 visar andelen kvinnor och män som tog ut föräldrapenning i Strängnäs kommun år 2008-2013 enligt SKL. Bilden av uttag av föräldrapenning i Strängnäs kommun speglar hur det ser ut i Sverige i allmänhet, men är lite mer balanserat mellan könen. Mäns uttag av föräldrapenning i Sverige har ökat från 20 % år 2005 till till 25 % år 2013. I Strängnäs har mäns uttag av föräldrapenning ökat från 24,1 % år 2008 till 26 % år 2013, som är en procent högre än i Sverige i genomsnitt. Men ändå är uttaget av föräldrapenningen långt ifrån jämnt fördelat mellan könen.

**Diagram 10**

Arbetsgivaren Strängnäs kommun

Kommunen är den största arbetsgivaren i Strängnäs kommun och har i sin roll som arbetsgivare stor påverkan på jämställdhetsarbetet i hela den geografiska kommunen. Nedan redovisas därför samlat de kartläggningar som berör kommunen som arbetsgivare.

Löner bland kommunens anställda

I Strängnäs kommuns "Arbetsgivarens plan för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet 2012-2014" som har tagits fram år 2012 står det att Strängnäs genomförde en lönekartläggning år 2011 där "lönekartläggningen identifierades osakliga löneskillnader som kan sättas i samband med kön inom yrkesgrupperna IT-tekniker och gruppleddare idrottsplats och park (lika arbeten). Lönerna för dessa grupper har justerats i samband löneöversynen 2011."⁵

Strängnäs kommun diskuterade vidare deras åtgärder för lika löner i "Arbetsgivarens plan för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet 2012-2014": "Kommunen märker av en tilltagande lönekonkurrens mellan närliggande kommuner i regionen. Tydligast ger det sig till känna inom relativa bristyrken som t ex förskollärare och plan- och bygglovshandläggare. Som en del i åtgärdsplanen ingår därför att se över lönesättning vid nyanställning av svårrekryterade grupper. Detta medför med nödvändighet även ett behov av att

⁵ Strängnäs kommuns "Arbetsgivarens plan för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet 2012-2014", 2012



se över lönestrukturer och lönespännvidder i allmänhet. Personalenheten kommer att tillsammans med representanter för verksamhetskontoren och de fackliga organisationerna att fortsätta analysarbetet för att skapa en gemensam bild över vilka yrkesgrupper som bör uppmärksammas inför eventuella särskilda lönepolitiska åtgärder. I analysen konstateras även att lönespridningen inom ett antal yrkesgrupper är tämligen liten, vilket inverkar på möjligheten till löneutveckling. Arbetet med att se över lönestrukturer och lönerelationer är en återkommande process i den årliga löneöversynen.”⁶

Heltid och Deltid arbete bland Strängnäs kommuns anställda

Enligt Strängnäs kommuns ”Arbetsgivarens plan för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet 2012-2014”, 66,1 procent av kommunens anställda arbetar heltid. 88 procent av männen respektive 62,3 procent av kvinnorna arbetar heltid. Jämfört med 2009 (60,6 procent) har det skett en ökning av andelen som arbetar heltid bland kvinnorna. Andelen män som arbetar heltid har minskat något mellan 2009 och 2011 (från 89,6 procent till 88 procent).”⁷ De här siffrorna visar ojämställdhet i den offentliga sektor i Strängnäs, som starkt påverka kvinnors möjlighet att nå ekonomiskt självständighet, som är delmål två i Sveriges jämställdhetspolitiska mål.

Det är viktigt att notera, dock, att Strängnäs kommun har flera policys på plats som försöker att motverka den här ojämställdheten. Det finns flera exempel på specifika verksamheter i Strängnäs kommun som jobbar med olika sätt att jämna ut könsbalansen på verksamheterna. Bra exempel och förebilder att lyfta fram inkluderar:

- Intern rekrytering - till exempel genom att öka sysselsättningsgrad innan rekrytering sker.⁸
- Användning av flexitid
- Erbjudande för deltidsanställda att öka deras sysselsättningsgrader, upp till 80 procent av heltid (på Socialkontoret)
- Användning av datorbaserat resurs- och schemaläggningssystem vilket underlättar arbetet med att erbjuda högre sysselsättningsgrader genom ökad flexibilitet vid schemaläggning.”⁹ (ex: Medvind) (på vård och omsorgsverksamheten inom socialkontoret)
- Personalpool för barnskötare, som täcker vikariebehov upp till 6 månader. Poolen har inneburit ökad anställningstrygghet för medarbetarna och större kontinuitet för förskolans verksamhet.”¹⁰

⁶ Strängnäs kommuns ”Arbetsgivarens plan för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet 2012-2014”, 2012

⁷ Ibid.

⁸ Ibid.

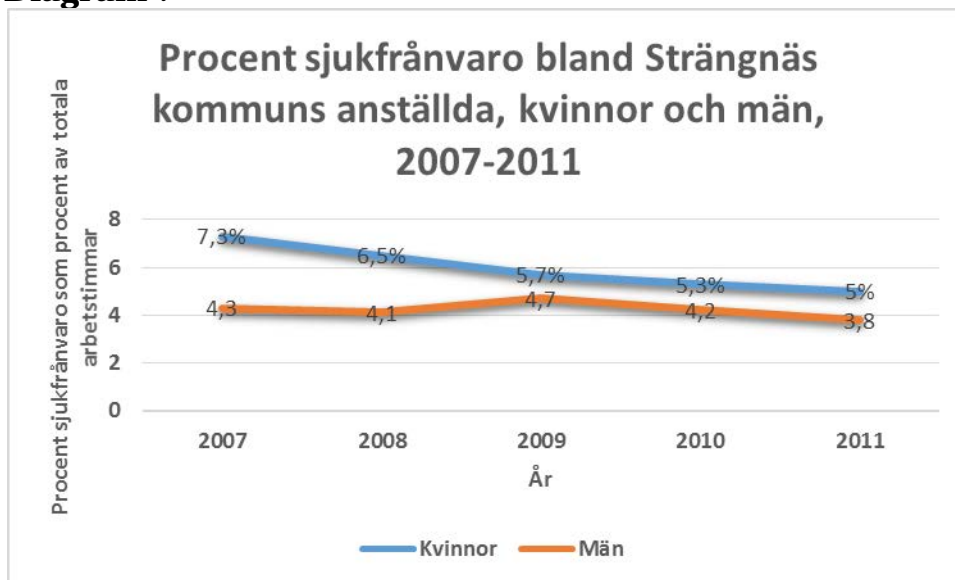
⁹ Ibid.

¹⁰ Ibid.



Sjukfrånvaro bland Strängnäs kommuns anställda

Diagram 7



När det kommer till livskvalité och hälsa har Strängnäs kommun flera bra källor. För det första har kommunen sina egna rapporter om personal i kommunen och sjukdom. För det andra finns det "Liv och Hälsa Ung" från Landstinget Sörmland, som skickades ut för femte gången år 2014.

Statistiken i Diagram 7 (ovan) visar timmarna som kommunens anställda var sjuka omvändlat till procent i förhållanden till ordinarie arbetstid och totala timmarna som kommunens anställda jobbar. Datan kommer från kommunens interna plan för lika rättigheter och möjligheter (riktad mot kommunens anställda) 2012.

Trenden i Diagram 7 är väldigt positivt – sjukfrånvaro bland Strängnäs kommuns anställda har minskat, både för kvinnor och män, från år 2007 till 2011. Strängnäs kommun är nära till sitt mål av "förbättrad hälsa och minskad sjukfrånvaro till 4,7% år 2012".¹¹ År 2011 var den totala sjukfrånvaro bland alla anställda 4,8%.¹² En intressant fråga är "vad har Strängnäs kommun ändrat eller gjort bättre från 2007-2011?" Finns det en bättre stämning på jobbet? Nya chefer? Mer träningstid eller andra fördelar som uppmuntrat fysisk aktivitet?

¹¹ Strängnäs kommuns "Arbetsgivarens plan för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet 2012-2014", 2012.

¹² Ibid.



Friskvård erbjuds anställda i form av friskvårdspeng (för närvarande 1000 kr/år och anställd) eller i form av en betald friskvårdstimme per vecka (när så arbetet tillåter). Under 2011 har 968 medarbetare utnyttjat möjligheten till friskvård.¹³

Stress bland Strängnäs kommuns anställda

Strängnäs kommuns medarbetarenkät från 2011 visade att kvinnor som är anställda på Strängnäs kommun känner sig mer stressade än deras manliga kollegor. "Arbetsmiljörelaterade frågor som upplevelse av stress och tillräckligt med tid för att utföra arbetsuppgifter till egen belåtenhet visar låga värden, 44 för kvinnor respektive 52 för män enligt nämnda skala." Kvinnor "uppges att de i högre uträkning än män känner av fysiska besvär som kan sättas i samband med arbetet."¹⁴

Utsatthet bland Strängnäs kommuns anställda

En viktig fråga gällande hälsa är utsatthet. I Strängnäs kommuns medarbetarenkät ställdes också frågor om utsatthet. "16,5 procent av medarbetarna uppger att de varit utsatt för hot eller våld från brukare/elev/kund. (Undersökningsföretagets kommunindex svarar 14,5 procent att de varit utsatt för hot eller våld från brukare/elev/kund). 1,5 procent uppger även att de upplevt hot eller utsatts för våld av chef/medarbetare eller annan anställd. (Kommunindex uppgick till 1,3 procent)."¹⁵ Det betyder att det finns fler medarbetare i Strängnäs kommun än i genomsnittet bland kommunsanställda i Sverige som har varit utsatta för hot eller våld.

Arbets-skador och tillbud bland Strängnäs kommuns anställda

Tabellen nedan visar en tydlig trend att, bland Strängnäs kommuns anställda, är det är mycket fler kvinnor än män som blir skadade på arbetet, och har anmält tillbud. Detta kan bero på, till exempel, att det finns flera kvinnor som jobbar inom hemtjänst. Att tydliggöra vad det beror på är viktigt eftersom arbets-skador kan förhindra en hållbar medborgarservice, som är en av de viktigast punkter i Brobygget, kommunens värdegrunden.

Tabell 2. Arbets-skador och tillbud per kön	Skada 2011	Tillbud 2011
Kvinna	65	221
Man	9	32
Summa	74	253

¹³ Strängnäs kommuns "Arbetsgivarens plan för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet 2012-2014", 2012.

¹⁴ Strängnäs kommuns "Arbetsgivarens plan för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet 2012-2014", 2012.

¹⁵ *Ibid.*



Ytterligare kartläggning

Detta är en inledande kartläggning inom ett område som tidigare inte varit organiserat under en gemensam strategi i Strängnäs kommun. Det behövs fördjupas och i dagsläget har det gjorts ett urval. De fokusområden som presenteras i strategin baseras på kartläggningen och det arbete med kommunens tjänstemän, politiker och medborgare som har gjorts. Fokus är på vart det redan finns framgångsfaktorer, intresse, redan påbörjat arbete samt såklart även tydliga problembilder. Nedan redovisas en lista på den kartläggning som behöver tas fram. I listan ingår även rekommendationer från de fem ovanstående fokusområdena samt rekommendationer från CEMR-deklarationen:

Näringslivet och Strängnäs kommun som arbetsplats:

- Könsuppdelad statistik över kommunens finansiering och stöd av företagande
- Nuvarande satsningar på kvinnors företagande
- Vidare könsuppdelad statistik inom näringslivet – hur många män och kvinnor som jobbar i olika branscher och bor i Strängnäs?
- Genomsnittliga lön för män och kvinnor i olika branscher
- Könsuppdelad statistik inom de gröna näringarna
- Könsuppdelad statistik kring Strängnäs kommuns medarbetare – vem jobbar i vilka avdelning och har chefspositioner?
- Ta fram könsuppdelad statistik inom alla kommunens områden
- Den kommunala verksamheten inom vård och omsorg ska kartläggas med könsuppdelad statistik

Vård och omsorg:

- Kartlägg vem drabbas av vilka sjukdomar mest i kommunen genom könsuppdelad statistik, särskild fokus på stress-relaterad sjukdomar
- Kartlägg språk och tillgänglighet inom vårdens personal samt brukare genom könsuppdelad statistik – vilka behov finns och vilken språkkompetens finns.
- Kartlägg vad det finns för jämställdhetsproblem inom etniska minoriteter i Strängnäs kommun samt hos brukarna av vård och omsorg
- Kartlägg våld och trygghet inom kommunen genom könsuppdelad statistik – vad finns det för mönster?
- Kartlägg diskriminering och sexuella trakasserier på arbetsplatser, skolor, parker och i den offentliga rummet

Skolor:

- Kartlägg idrottslektioner och fritidsverksamhet utifrån ett könsperspektiv
- Kartlägg resurser till fritidsintressen för både flickor och pojkar för att möjliggöra ett strategiskt arbete för jämställdhet
- Kartlägg representationen av chefer i skolor med könsuppdelad statistik



Familjeliv:

- Kartlägga ensamstående föräldrar och vad det finns för stöd för dem
- Hur ser medborgarna i Strängnäs kommun på föräldradighet – kartlägg med fokus på mäns del av föräldraförsäkringen.
- Hur ser vård av andra anhöriga ut i Strängnäs kommun? Kartlägg med könsuppdelad statistik
- Kartlägg pension ur ett könsperspektiv.

Stadsplanering:

- Kartlägg användning av kollektivtrafik ur ett könsperspektiv. Vem kör bil, pendlar, ta buss, cyklar, går?
- Kartlägg användning av bredband och fiber ur ett könsperspektiv.
- Kartlägg besök på bibliotek ur ett könsperspektiv.



Bilaga 2. Dokumentation från workshop och medborgardialog

Listan nedan är dokumentationen från post-its, som deltagarna på workshop samt medborgardialog den 3:e respektive 5:e november 2014 i Strängnäs kommun, skrev.	Återfinns under fokusområde:
Fokusområde 1: Länkande ledarskap för ett jämställt näringsliv	
Tydliga mål & utvärdering	
Samverkan kommun-näringsliv	1
Varumärkesbyggande	
Utbud inom besöksnäringen?	1
Jämställd kommun = jämställt näringsliv	
Krav vid upphandling – mer jämställt + näringsliv	1
Krav vid avtalsskrivning ex privata skolor mm.	
Utbildning för chefer	5
Bygga kontaktnät för att ta till vara olika kompetensnivåer (inom jämställdhet?)	1
Statistik behövs som grund för utvecklingsbehov. Nulägesbild?	1
Humanistisk människosyn, värdegrundsarbete för alla anställda i kommunen	5
Makt och inflytande en viktig aspekt	
Svår att förstå (fokusområdet)	
Ridanläggning	2
Vad är ett jämställt näringsliv?	
Fokusområde 2: Livskvalité och hälsa för kvinnor och män, flickor och pojkar	
Jämställda idrottslektioner	2
Miljoner på lagidrotter = pojkar. Flickornas idrotter anses för "fina" för att ges bidragen. T.ex.: ridning	2
Uppdatera litteratur etc. inom skolan – släpp in fler perspektiv än de normativa/vanliga.	
För att medarbetare i kommunala verksamheter ska kunna vara goda förebilder krävs hälsosamma och hållbara arbetsmiljöer.	2
Mer fokus på strategiskt arbete med pojk- och flick-idrott.	2
Både skön-litteratur och pedagogiska läromedel ex. historieböcker	
Normkritik i skola/förskola för en större inkludering	2, 4
Programutbud genusperspektiv	2, 4
Utbildning i jämställdhetsintegrering inom alla kommunala verksamhetsområden.	5
Variation på skolgårdar, mindre "hårda" ytor.	
Kartlägga hur det ser ut!	2
För hållbar hälsa och livskvalité – ett jämställt lärande (kunskap och	



info) Rätt redskap och verktyg	
Jämställda "pojks"- och "flickidrotter" vad gäller tillgång på attraktiva tider i hallar och anläggningar – dialog	2
Insatser efter behov – se över ex hemtjänst och anhöriggrupper	
Upplysta busshållplatser	2, 4
Värdegrundsfrågor i skolan	2, 4
Träningsredskap vid busshållplatserna – byter gränser och ger livskvalité	
Trygga gång- och cykelvägar	2, 4
Fokus på mer strategiskt arbete med pojk- och flickidrott	2, 4
Ridning och gymna kontra hockey och fotboll, ekonomiska förutsättningar	2, 4
Fokusområde 3: Jämställdhet i huvudfäran – medborgarservice	
Jämställd stad/landsbygd. Idag får staden allt	1
Då och då göra jämställdhets budget respektive bokslut	3
Utveckla en kultur i kommunen av Fråga, lyssna! Hur ser det ut? Vad kan vi göra åt det? – även inom jämställdhet	Sid 1
Kartlägga vad det finns för minoritet / folk som bor här. Det finns ungefär 13% folk med finsk bakgrund i Strängnäs kommun t.ex. De skulle kunna få en Förvaltningsområde. Strängnäs kan söka om pengar för detta.	3
Området behöver preciseras. Innehållslöst. Vilka områden?	3
Kartlägga etnisk bakgrund bland: - kommunalanställda inom vård och äldreomsorg – kartlägga också etnisk bakgrund bland brukarna – vilka bakgrund har dem?– (i relation till medborgarservice)	3
Till Exempel finner och demens: Eftersom kvinnor lever längre än män, har dem högre risk av att utveckla demens? (Folk kan t.ex. börja prata bara i modersmål med Alzheimers och såna sjukdomar, där språk och tillgänglighet spelar en mkt stor roll)	3
Minoriteter – dialog behövs. Länsstyrelsen	3
Minoriteter – kartläggningar och förståelse för hur det är för olika minoriteter. Rättigheter för minoriteter. Lagen finns där men Strängnäs följer inte den. Försökte att få kommunen att göra nåt men det funkade inte.	3
Vilka hör av sig till kommunen och klagar? Telefon, mejl och besök? Vem får sina klagomål/förbättringsförslag åtgärdade och när?	3
Könsuppdelad statistik i samtliga verksamheter ska prioriteras	3
Jämställda nämndbeslut	3, 5
Rätt verktyg – mätverktyg	3, 5
Utbildning och kunskap	3, 5
Bemötande ur ett jämställdhetsperspektiv	2, 5
Checklista vid nya detaljplaner (konsekvensanalys)	5
Utbudet kanske passar en viss grupp bättre eller sämre?	



Olika plogningsintervaller?	
Olika information/service till män och kvinnor?	3, 5
Fokusområde 4: En dynamisk idyll för familjer med jämställda ambitioner	
Ensamma mammor / ensamma pappor	4
Portal – för kvinnor, Portal – för män, Utbyte av kunskap och erfarenhet	1, 3, 4
Erbjud föräldrakurser med fokus på vinsterna med ett jämställt föräldraskap	4
Äldre kvinnor	
Trygga skolmiljöer med personal som har tid att se varje barns behov.	2, 4
Levande kultur, spela instrument, sjunga, agera, måla, etc som naturliga inslag på fritids av utb. Personal	
Kvinnofridssamordnare – annan benämning på tjänsten? Samordnare för våld i nära relation?	2, 4
Barnomsorg där barnen får en tryggmiljö med personal som har tid för alla barn – mindre barngrupper.	
Pendling – fiber/bredband gör att båda könen kan arbeta på distans	2, 4
Hur ordnas/arrangeras offentliga möten? Formerna – dialog, deltagande, barnpassning, plats?	
Badhusens omklädningsrum – typ Eskilstunas	
Lika lön för lika arbete	2
Arbetsgivare som vågar anställa äldre personer	
Medborgarservice för jämställda villkor	3
Prioritera GC-trafik – jämställd pendling	3, 4
Jämställda kommunikationer för ung, gammal, man kvinna, pojke, flicka, hen mfl. Jämställd analys av fritidsaktiviteter + kulturaktiviteter	2, 3, 4
Allmänna platsers utformning – tillgänglighet	
Utbudet för kultur och fritid	
Utbud för äldre personer	
Locka "moderna" medborgare	4
Attrahera alla typer av familjeformer	4
Fokusområde 5: Engagerade medarbetare för ett jämställt Strängnäs kommun	
Kommunikation: - intranätet, databas	1, 3, 5
Föränkra genom föreläsare olika teman.	1, 2, 4, 5
Hitta nya sätt att nå medborgarna – typ walk n talk	
Krävs en bra grundkunskap i frågan	3, 5
Lyssnande politiker och tjänstemän ger underlag för bra beslut	5
Lyft goda exempel	1, 2, 5
APT möten – jämställdhet på agendan	3, 5
Varje gång som man pratar om kvinnors arbetsliv, jämställd	5



föräldraskap mm. , säg något om strategin. (ta upp strategin)	
Könskonsekvensanalys vid beredning till beslut	3, 5
Ledningens engagemang och hög prioritering	5
Engagerad ledning ger engagerade medarbetare	5
Ansvarsfördelning och uppföljning hela tiden – med jämställdhetsfrågor och strategin.	5
Nämndernas sammansättning 50-50	1, 5
Lika lön för lika arbete prioriteras	1, 5
Utbildning/kunskap gällande mångfald	5
Lägg till "jämställdhet" bland värdegrundsorden	
En jämställd ledning i kommunen (politiker och tjänstemän)	1, 3, 5
Avdramatisera frågan och visa på positiva effekter i pengar och effektivitet för ett hållbart liv (hälsa och livskvalité)	1, 5
Ofta återkommande mötesplatser – nätverk	1, 4, 5
Jämställdhetsnätverk – tänk på kommunikation utåt	5
Workshops för politiker och tjänstemän	5
Drivande personer (som tar ledningen?)	1, 5
Statistik	3
Tydliggöra ansvar och roller	5
"Eldsjälar"	5
APT:er jämställdhet på agendan	3, 5
Målstyrningstavlorna	5
Ledningens engagemang och hög prioritering	5



Bilaga 3. Mål- och aktivitetspalett för nämnder och förvaltningens verksamhetsplaner

Samhällsbyggnadsnämnden är huvudansvarig för jämställdhetsstrategin. Ansvar för jämställdhetsarbetet berör dock hela kommunens verksamhet och samtliga nämnder. Även de kommunala bolagen ska via ägardirektiv ges en roll i arbetet för jämställdheten. Berörda delar av förvaltningen, berörda nämnder, kommunala bolag ska tillsammans med och i samarbete med externa aktörer medverka till att jämställdhetsstrategin genomförs. För att komma till konkreta åtgärder så att frågorna avspeglas i nämndernas mål och förvaltningens verksamhetsplaner behövs det politiska prioriteringar.

Kommunfullmäktige gör prioriteringar i det årliga mål- och budgetarbetet. En årlig uppföljning av jämställdhetsarbetet ska ge kommunfullmäktige ett aktuellt underlag inför beslut för olika insatser. Nämndernas mål och indikatorer har en direkt koppling till kommunfullmäktiges övergripande mål och indikatorer. Utifrån nämndernas mål formulerar respektive kontor en verksamhetsplan. I denna bilaga till jämställdhetsstrategin finns prioriterade aktiviteter under respektive fokusområde som hjälp för nämndernas och verksamheternas målformuleringar och verksamhetsplaner inom området jämställdhet.

Mål/aktiviteter för fokusområde 1:

- Ta fram könsuppdelad statistik över kommunens finansiering och stöd av företagande samt analysera dessa ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Utveckla nuvarande satsningar på kvinnors företagande med ett genusmedvetet perspektiv - baserat på analys av könsuppdelad statistik.
- Skapa en jämnare mognadsnivå inom jämställdhetsfrågan genom att anordna kompetensutvecklingsträffar för näringslivsaktörer i internt jämställdhetsarbete.
- Kompetensutveckla kommunens näringslivs-, innovations- och företagsrådgivare i genusmedveten rådgivning, använd nya business park.
- Sätta upp konkreta mål för hur en könsbalanserad (40/60) fördelning av makt och inflytande i kommunen, inom chefer på företag, VD poster, styrelser, och företagande skulle kunna uppnås.
- Formulera och följ upp jämställdhetskrav i EU-projekt som söks via eller i samarbete med kommunen för företagen. Till exempel, krav på jämställdhet inom offentliga upphandlingar. (Se till exempel SKL:s *Upphandling för jämställdhet*).
- Kompetensutveckla kommunala ledare inom jämställdhetsintegrering, genom att ha teman om jämställdhetsintegrering på ledarskapsforum inom kommunen och i näringslivet.
- Ta fram könsuppdelad statistik inom näringslivet som baseras på olika branscher och analysera denna statistik ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Genomföra mötesplatser för näringslivet där jämställdhet är tema, använd nya business park.



- Könsuppdelade och analysera statistiken inom de gröna näringarna samt sätt upp jämställdhetsmål.
- Kommunicera allt arbete med jämställdhet inom kommunen genom en särskild sida på Strängnäs kommuns hemsida som uppdateras löpande med event och rapporter, och nyheter.

Mål/aktiviteter för fokusområde 2:

- All kommunal verksamhet ska uppdatera sina jämställdhetsplaner inom tidsramen för denna strategi. För att medarbetare i kommunala verksamheter ska kunna vara goda förebilder krävs bra arbetsmiljöarbete avseende jämställdhet.
- Jämställdhetsanalys ska göras på könsuppdelade statistiken från den kommunala verksamheten inom vård och omsorg
- Kartlägg språk och tillgänglighet inom vårdens personal samt brukare genom könsuppdelad statistik – vilka behov finns och vilken språkkompetens finns.
- Kartlägg hur skolor ständigt förebygger stress och ohälsa för både pojkar och flickor. Se över om det finns flera insatser som skolorna kan börja med för att minska stressnivåer bland elever, till exempel stresshanteringskurser och andra stressreducerande färdigheter.
- Kartlägga idrottslektioner och fritidsverksamhet utifrån ett könsperspektiv.
- Kompetensutveckla inom normkritik i skola/förskola för en större inkludering.
- Se över och erbjud medborgarna lista på utbud utifrån ett genusperspektiv i skolor och förskolor.
- Personalen betyder mycket! Kompetensutveckla all personal som möter ungdomar, flickor och pojkar, i ett jämställt bemötande och vad det innebär i praktiken.
- Kartlägga resurser till fritidsintressen för både flickor och pojkar för att möjliggöra ett strategiskt arbete för jämställdhet.
- Kartlägg och lyft fram vad som görs redan nu för trygghet och integrera detta i jämställdhetsarbetet samt i kommunikationen av jämställdhetsarbetet – till exempel trygghetsvandringar som görs redan nu samt "Lugna gatan"-projektet som görs i Strängnäs nu i samarbete med Fryshuset i Stockholm.
- Kompetensutveckla stadsplanerare inom jämställdhetsintegrering.
- Gör jämställdhet till ett prioriterat utvecklingsområde för kommunala verksamheter – för att komma igång med frågan.

Mål/aktiviteter för fokusområde 3:

- Ta fram könsuppdelad statistik inom alla kommunens områden.
- Genomföra genusbudgetering (jämställdhetsbudget) respektive bokslut, samt uppföljning.
- Kartlägga ur ett könsperspektiv om bedömningar av exempelvis bygglov, hantering av vatten- och avlopp och skadeanmälningar sker på ett likvärdigt sätt.
- Kartlägga jämställdhetsläget inom etniska minoriteter i Strängnäs kommun med fokus på brukarna av vård och omsorg, och vidta åtgärder.
- Samla kunskap om jämställdhetsintegrering och medborgarservice och Strängnäs jämställdhetsarbete på kommunens hemsida. Förslag på tema: hur jämställdhetsintegrering gör besluten "enkelt och synligt – lätt att göra rätt" eller Förskolornas genusplanering.



- Sammanställ kunskap om hur jämställdhet hjälper oss att vara mål- och resultatorienterade, bland annat genom jämställdhetsnätverk och besök på nationella jämställdhetkonferenser.
- Inför könskonsekvensanalyser i beslut inom stadsplanering och annan resurstung kommunal verksamhet.
- Inför jämställdhetskrav i kommunens upphandlingsförfrågningar.
- Utbilda politiker och tjänstemän i könskonsekvensanalys – för att användas vid beredning till beslut.
- Samla in saknad statistik enligt CEMR och Europas rekommendationer för jämställdhetsarbete på kommunal nivå. Förslag på saknade statistik finns under rubrik 6. *Vidare kartläggning och uppföljning.*

Mål/aktiviteter för fokusområde 4:

- Kartlägga ensamstående föräldrars behov och vad det finns för stöd för dem.
- Kunskapsammansättningen som ska tas fram för jämställdhetsintegrering internt i kommunen skapas också för medborgare att ta del av externt.
- Erbjud föräldrakurser med fokus på vinsterna med ett jämställt föräldraskap och med att dela föräldraledigheten mer lika mellan föräldrarna.
- Kartlägg användning av kollektivtrafik ur ett könsperspektiv. Vem kör bil, pendlar, tar buss, cyklar, går?
- Kartlägg användning av bredband och fiber ur ett könsperspektiv.
- Kartlägg pension ur ett könsperspektiv.
- Hur ser medborgarna i Strängnäs kommun på föräldraledighet – kartlägg med fokus på mäns del av föräldraförsäkringen.
- Följ upp förskolornas genusplan och se hur arbetet går.
- Kartlägg besök på bibliotek ur ett könsperspektiv.
- Uppdatera rutiner och ansvariga för hantering och förebyggande av relationsnära våld.
- Kommunicera tydligare vad det finns för stöd för utsatta för relationsnära våld – till exempel i skolor, på vårdcentralen, barnvårdcentralen.

Mål/aktiviteter för fokusområde 5:

- Underteckna "Den Europiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män - på lokal och regional nivå", CEMR (Council of European Municipalities and Regions), 2006.
- Genomföra utbildning med fokus på att väcka engagemang och ledarskap i frågan i februari 2015.
- Genomföra utbildning i jämställdhetsintegrering inom alla kommunala verksamhetsområden.
- Bygga ett jämställdhetsnätverk för intresserade i Strängnäs kommun – börjar byggas 2014-2015.
- Förbättra kommunikationen gällande jämställdhet: intranätet och nyhetsbrev.
- Inför ett jämställdhetspris från kommunens sida.
- Sätt jämställdhet på agendan på APT möten eller måltavlorna – vad innebär det här för vår verksamhet?



- Skapa en kommunikationsplan för politiker inom jämställdhet, exempelvis att varje gång som jämställdhet nämns i kommunens verksamhet, hänvisa till denna strategi.
- Specialutbilda ledningens vars engagemang är nödvändigt för områdets prioritering. Engagerad ledning ger engagerade medarbetare.
- Förankra jämställdhetsarbete och återkoppla till medborgarna genom en föreläsningsserie – där strategins olika fokusområden presenteras tillsammans med en förebild från kommunens verksamhet.
- Uppdatera Strängnäs kommuns interna jämställdhetsarbete för att skapa en bra kunskap om frågan internt.
- Skapa en organisationsstruktur kring jämställdhetsfrågan under våren 2015, vem har ansvaret, vem ska följa upp denna strategi och vem är ansvarig för nätverket?
- Resurssätta och prioritera samtliga mål och områden inom jämställdhetsstrategin fram till 2019.
- Utredda ansvars- och arbetsfördelning för strategin under 2015.