



Tjänsteställe, handläggare
Victoria Henriksson
Thomas Norberg

Adressat: Kommunfullmäktige

Övertorneå kommuns arbete med jämslällldhetsintegrering 2015

- Med handlingsplan 2016



Antagen av Kf 151214 (§ 108)

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
1. Inledning.....	1
2. Grundförutsättningar	2
3. Förvaltningarnas arbete under 2015	3
3.1 Barn och utbildningsförvaltningen.....	3
3.2 Socialförvaltningen	3
3.3 Miljö- och byggnadsförvaltningen	3
3.4 Kommunledningsförvaltningen.....	3
3.4.1 Tekniska enheten.....	3
3.4.2 Tillväxtenheten.....	3
3. Sammanfattning jämställdhetsarbete.....	4
4. Fortsatt arbete med jämställdhetsintegrering 2016	4

Bilaga 1. Strategisk handlingsplan för jämställdhetsintegrering i Övertorneå kommun 2015

Bilaga 2. Handlingsplan för arbetet med jämställdhetsintegrering i Övertorneå kommun 2016

1. Inledning

Denna redovisningsrapport utgör en uppföljning avseende Övertorneå kommuns genomförda arbete med jämställdhetsintegrering under år 2015. Utgångspunkten för arbetet har utgjorts av den strategiska handlingsplanen för jämställdhetsintegrering i Övertorneå kommun. Syftet med denna rapport är att få en bild av hur arbetet med jämställdhetsintegreringen i kommunens verksamheter bedrivits i enlighet med uppställda mål, samt klargöra vilka behov av fortsatta behov av stödinsatser som föreligger inom respektive förvaltning. För att erhålla en nulägesbeskrivning, skickades ett antal specifika frågor ut via e-post till förvaltningschefer och berörda enhetsansvariga i början av november med sista svarsdag 15/11/13. Samtliga förvaltningar och berörda enheter inkom med svar inom satt tid. Följande frågor ställdes till förvaltningar och berörda enheter;

- **Har ni kännedom om det av fullmäktige antagna kommunövergripande jämställdhetsmålet?**
- **Har ni kännedom om vilket jämställdhetsmål för 2015 som antagits på nämnds- och förvaltningsnivå?**
- **Har era verksamheter/enheter antagit jämställdhetsmål och bedrivit ett aktivt arbete under 2015?**
 - Om ja, redovisa vilka mål och till vilken grad de har uppnåtts och vilka aktiviteter som genomförts under året.
 - Om nej, vad är anledningen till att inga mål antagits eller att inga aktiviteter genomförts?
- **Till vilken grad (helt, delvis eller ingen) bedömer ni att er förvaltning/verksamhet i sin helhet uppnått uppställda mål?**
- **Anser ni att ni har tillräcklig kunskap om jämställdhetsintegrering/jämställdhetsfrågor för att bedriva ett aktivt arbete?**
 - Om nej, vad upplever ni att ni skulle behöva mer information/utbildning om?
- **Har ni några egna förslag/tips/idéer kring hur arbetet med jämställdhetsintegrering ska bedrivas under 2016?**

2. Grundförutsättningar

Övertorneå kommun undertecknade 2009-09-21 (Kf § 79) CEMR deklARATIONEN (Council of European Municipalities and Regions. Svensk översättning: *"Den Europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå"*). Undertecknandet av deklARATIONEN innebär ett offentligt ställningstagande för principen att jämställdhet ska råda mellan kvinnor och män. Samt att Övertorneå kommun inom sina verksamhetsområden ska genomföra åtaganden för att uppfylla de grundprinciper som anges i deklARATIONEN.

En strategisk handlingsplan för jämställdhetsintegrering för Övertorneå kommun utarbetades och antogs av kommunfullmäktige 140224 (Kf § 7). Planen innebar ett beslut om att tydliggöra kommunens viljeinriktning avseende jämställdhetsintegrering genom antagandet av ett kommunövergripande jämställdhetsmål; *"Övertorneå kommun ska ha en rättvis fördelning av resurser till kvinnor och män, flickor och pojkar inom samtliga kommunala verksamheter. Vid beslut om förändringar ska en jämställdhetsanalys vara genomförd"*. I den strategiska planen uppdrogs varje nämnd, att utifrån det kommunövergripande målet utarbeta minst ett mätbart jämställdhetsmål. Utifrån vilken varje förvaltning och tillhörande enheter/avdelningar i sin tur skulle utarbeta minst ett mätbart mål. Redogörelse av måluppfyllelse skulle genomföras i årsredovisningen och nämnd som ej uppnått antaget/antagna mål, hade till ansvar att till kommunfullmäktige redovisa en åtgärdsplan. En ny handlingsplan för 2015 skulle även utarbetas senast 2014-12-31 av kommunstyrelsen. För att skapa goda förutsättningar för nämnder och styrelse att genomföra ett strukturerat arbete med att implementera fastställda mål framtog en ny strategisk handlingsplan för 2015 (bilaga 1) där huvudinriktningen har varit uppföljning och analys av tidigare antagna jämställdhetsmål.

3. Förvaltningarnas arbete under 2015

3.1 Barn och utbildningsförvaltningen

Barn- och utbildningsförvaltningen uppger att det föreligger en god kännedom om det kommunövergripande jämställdhetsmålet samt jämställdhetsmål som antagits på nämnds- och förvaltningsnivå. Vidare framgår att förvaltningen beaktar de nationella mål som föreligger avseende utbildning. Prioriterade utvecklingsområden tas upp i det årliga kvalitetsarbetet, där varje arbetslag, enhet och även förvaltning som helhet genomför analyser av verksamheten. Vidare önskas konkreta exempel och tankar på framgångsfaktorer som påvisar möjligheten att öka medvetenhet, exempelvis vid beslutsfattande i ledningsgruppen.

3.2 Socialförvaltningen

Socialförvaltningen anger att det föreligger en oklarhet inom förvaltningen avseende antagna nämnds- och förvaltningsmål. Dessa mål finns nedskrivna men har endast delgivits nämnden. Förvaltningen framhåller vidare att det föreligger ett behov av mer kunskap inom dessa frågor samt en önskan om ökat stöd från processledarna i förvaltningens fortsatta arbete.

3.3 Miljö- och byggnadsförvaltningen

Miljö- och byggnadsförvaltningen uppger att de har kännedom om de jämställdhetsmål som antagits på nämnds- och förvaltningsnivå. Verksamhetsidén är att erbjuda alla kommunens invånare, näringsliv och besökare en snabb, rättssäker och väl fungerande handläggning av ärenden. Detta inkluderar både kvinnor och män. Förvaltningen uppger att antaget mål nästan uppnåtts helt. Vidare framhålls en önskan om ett seminarium avseende jämställdhetsfrågor under 2016 för att öka kunskapen.

3.4 Kommunledningsförvaltningen

Kommunledningsförvaltningen anger att det föreligger god kännedom avseende antaget kommunövergripande mål samt antagna mål på nämnds- och förvaltningsnivå. Dock krävs mer information och utbildningsinsatser för att öka medvetenheten för jämställdhetsintegreringen inom förvaltningens verksamheter.

3.4.1 Tekniska enheten

Tekniska enheten framhåller att det inom enheten föreligger kännedom avseende antagna mål på nämnds- och förvaltningsnivå. Under 2014/2015 har målet för verksamheten varit att erbjuda en jämställd service. En undersökning och analys har genomförts inom verksamhetens olika ansvarsområden. Inför 2016 framhåller Tekniska enheten en önskan om att ta del av hur andra kommuner arbetar med jämställdhetsfrågor samt praktiska exempel på konkret arbete. Vidare framhåller enheten även ett behov av ett utökat stöd från processledarna för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering inom enhetens verksamheter.

3.4.2 Tillväxtenheten

Tillväxtenheten uppger att det föreligger en god kännedom både avseende det antagna kommunövergripande målet samt det jämställdhetsmål som antagits på nämnds- och förvaltningsnivå. Vidare anger tillväxtenheten att verksamheten uppnått uppställt mål som antogs 2014; Antal nyföretagsamma kvinnor per 1 000 invånare skall vara lika bra eller bättre än rikets mått. Inför 2016 avser enheten eventuellt att anta ett nytt jämställdhetsmål.

3. Sammanfattning jämställdhetsarbete

Samtliga förvaltningar har till processledarna inkommit med svar på ovan angivna frågeställningar. Genom detta har vissa slutsatser kunnat skönjas vad gäller nämndernas och förvaltningarnas arbete med jämställdhetsintegrering under 2015.

Kännedom om antagna jämställdhetsmål varierar något mellan förvaltningarna inom organisationen. Ett arbete med att jämställdhetsintegrera verksamheterna påbörjades under 2014 den strategiska handlingsplanen som utgångspunkt. Samtliga nämnder och förvaltningar antog jämställdhetsmål under 2014 och en ny handlingsplan för jämställdhetsintegrering utarbetades och antogs under våren 2015. Planens huvudinriktning har varit uppföljning och analys av redan antagna jämställdhetsmål.

För att nå framgång i jämställdhetsarbetet behövs en grundläggande förståelse för vad genus och jämställdhet egentligen handlar om samt genom att skapa förutsättningar för en ökad medvetenhet kan en god jämställdhetsintegrering möjliggöras. Vad som kan konstateras vid upprättandet av bokslutet avseende jämställdhetsarbetet 2015, är att nästintill samtliga förvaltningar framhåller ett behov av utbildningsinsatser och ett ökat stöd av processledarna i arbetet med jämställdhetsintegreringen. Vidare framhålls även en önskan om att lyfta goda exempel som påvisar hur verksamheterna rent praktiskt kan arbeta jämställdhetsintegrerat.

4. Fortsatt arbete med jämställdhetsintegrering 2016

Under 2016 kommer processledarna att fokusera på att arbeta med att fortsatt stödja nämndernas och förvaltningarnas arbete med att jämställdhetsintegrera sina verksamheter. Vidare finns en avsikt att genomföra minst en utbildningsinsats till nyckelpersoner inom den kommunala organisationen för att skapa en ökad medvetenhet och kunskap för och om jämställdhetsintegrering. Processledarnas bedömning är att det är viktigt att inte forcera fram resultat, utan att istället ha en långsammare implementeringstakt. På så sätt tror vi processledare att vi når bäst resultat över tid. Förslag till mål och aktiviteter för 2016 presenteras i en separat handlingsplan (bilaga 2).



Strategisk handlingsplan för jämställdhetsintegrering i Övertorneå kommun 2015

1. Översyn av antagna mål

Mål: Översyn av antagna mål och indikatorer genomförs på respektive kommun-, förvaltnings- och enhets/avdelningsnivå. En utvärdering genom statistisk analys av befintliga målsättningar genomförs för att se över vilka utvecklingsmöjligheter och förutsättningar för jämställdhetsintegration som föreligger inom organisationen.

2. Nämndspecifika mål

Mål: Att varje nämnd/styrelse senast 2015-09-30 har genomfört en utvärdering gällande måluppfyllelse av antaget jämställdhetsmål. Underlaget för utvärderingen skall utgöras av en statistisk analys av någon av nämndens/styrelsens huvudprocesser.

Uppföljning: Redovisning av jämställdhetsarbetet och måluppfyllelse sker i årsredovisning. Nämnd/styrelse som ej uppnått antaget mål, ska till kommunfullmäktige redovisa en åtgärdsplan för att uppnå måluppfyllelse.

3. Förvaltningspecifika mål

Mål: Att varje förvaltning senast 2015-09-30 har genomfört en utvärdering gällande måluppfyllelse av antaget jämställdhetsmål. Underlaget för utvärderingen skall utgöras av en statistisk analys av någon av förvaltningens huvudprocesser.

Uppföljning: Redovisning av måluppfyllelse och förslag på åtgärder redovisas i verksamhetsplan senast 2015-10-31.

Ansvarig: Förvaltningschef

4. Enhets/avdelningsspecifika mål

Mål: Att varje enhet/avdelning senast 2015-09-30 har genomfört en utvärdering gällande måluppfyllelse av antaget jämställdhetsmål. Underlaget för utvärderingen skall utgöras av en statistisk analys av en delprocess i verksamheten.

Uppföljning: Redovisning av måluppfyllelse och förslag på åtgärder redovisas till förvaltningschef senast 2015-10-31.

Ansvarig: Enhets-/ verksamhetschef

5. Revidering och uppföljning

Mål: Årlig uppföljning och redovisning av antagna jämställdhetsmål sker i årsredovisningen.

6. Handlingsplan 2016

Mål: Att en ny övergripande handlingsplan för 2016 utarbetas och antas senast 2015-12-31

Ansvarig: Kommunstyrelse



Handlingsplan för arbetet med jämställdhetsintegrering i Övertorneå kommun 2016

1. Nämnds- och förvaltningsövergripande målsättning

Mål: Att varje nämnd/förvaltning senast 2016-09-30, utifrån antaget mål har genomfört och implementerat minst ett mätbart jämställdhetsintegrerad arbetssätt inom verksamhetens arbetsområde.

Uppföljning: Redovisning av jämställdhetsarbetet och måluppfyllelse sker i årsredovisning. Nämnd/styrelse som ej uppnått antaget mål, ska till kommunfullmäktige redovisa en åtgärdsplan för att uppnå måluppfyllelse.

2. Planerade aktiviteter 2016

Mål:

- Processledarna kommer fortsatt att finnas tillgängliga och stödja nämndernas och förvaltningarnas arbete med jämställdhetsintegrering av verksamheterna.
- Under våren 2016 skall processledarna genomföra minst en förvaltningsövergripande utbildningsaktivitet i syfte att öka medvetenheten för jämställdhetsintegrering.
- Bokslut med uppföljning avseende jämställdhetsarbetet upprättas under november 2016 för redogörelse till kommunfullmäktige.
- Processledarna genomför halvårsvis tillsammans med förvaltningscheferna en uppföljning av jämställdhetsintegreringen.

3. Revidering och uppföljning

Mål: Årlig uppföljning och redovisning av antagna jämställdhetsmål sker i årsredovisningen.

4. Handlingsplan 2017

Mål: Att en ny övergripande handlingsplan för 2017 utarbetas och antas senast 2016-12-31

Ansvarig: Kommunstyrelsen