



Piteå kommun

Anvisningar för arbete med jämfästlldhet i Piteå kommun

Dokumentnamn	Dokumenttyp	Fastställd/upprättad	Beslutsinstans
Anvisningar för arbete med jämfästlldhet i Piteå kommun	Anvisning		Kommunchef
Dokumentansvarig/processägare	Version	Senast reviderad	Giltig till
Lena Sturk	1		
Dokumentinformation			
Dokumentet gäller för	Piteå kommun samt kommunens bolag		



I. Syfte

Piteå kommun har mål för jämställdhet både i mötet med medborgarna och med medarbetare. Dessa mål säger att kommunens service och bemötande ska vara jämställt i kommunens alla verksamheter samt att Piteå kommun ska vara en attraktiv och jämställd arbetsgivare. För att tydliggöra arbetet med jämställdhet ska dessa anvisningar utgöra grund för ett långsiktigt och hållbart arbete samt tydliggöra ansvar och roller. Dessa anvisningar gäller även för de kommunala bolagen.

2. Förutsättningar

För att arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering ska bli framgångsrikt i kommunen behöver följande perspektiv finnas på plats.

2.1 Styrning

En tydlig styrning med jämställdhetsmål och/eller jämställdhetsintegrerade mål. Arbetet ska vara ledningsstyrt på alla nivåer dvs. alla chefer ansvarar för arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering i sin verksamhet. Jämställdhetsarbetet i Piteå kommun har två perspektiv, ett medborgarperspektiv och ett medarbetarperspektiv. Bilden nedan visar hur de båda perspektiven styr och samverkar.





Medborgarperspektiv

Medborgarperspektivet handlar om att ge medborgarna en jämställd service. Alla förvaltningar ska utarbeta en plan för hur arbetet med jämställdhetsintegrering ska genomföras. Resultatet av arbetet ska årligen redovisas i delårs- och årsbokslut. Alla individbaserad nyckeltal ska vara könsuppdelade på all nivåer i kommunen.

Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska lyftas in i allt man gör, i alla beslut, i all planering i alla konsekvensbeskrivningar, i genomförande och bemötande, i hela kommunens verksamhet. Varje medarbetare är ansvarig för jämställdhetsintegrering av sitt eget arbete. Varje chef är ansvarig för att deras verksamheter leds och styrs jämställt och erbjuder jämställd service och jämställt bemötande.

Medarbetarperspektiv

Medarbetarperspektivet handlar om att kommunens arbetsplatser ska vara jämställda. Jämställdhet i medarbetarperspektivet ska ske, dels i det systematiska arbetsmiljöarbetet där det dokumenteras och följs upp, dels genom att säkerställa jämställdhetsperspektivet i alla aktiviteter och processer inom kommunens personalarbete och dess styrande dokument.

2.2 Systematik - Pitemodellen

Arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering ska vara systematiskt, dvs. jämställdhetsperspektivet synliggörs i politiska beslut, styr- och ledningssystemet, budgetarbetet, riktlinjer och rutiner samt i andra dokument och processer som styr kommunen. Pitemodellen systematiserar arbetet med jämställdhetsintegrering. Den syftar till att få in jämställdhetsperspektivet på alla nivåer i organisationer och kopplas ihop med styr- och ledningsprocessen.

Tryck uppifrån - styrning

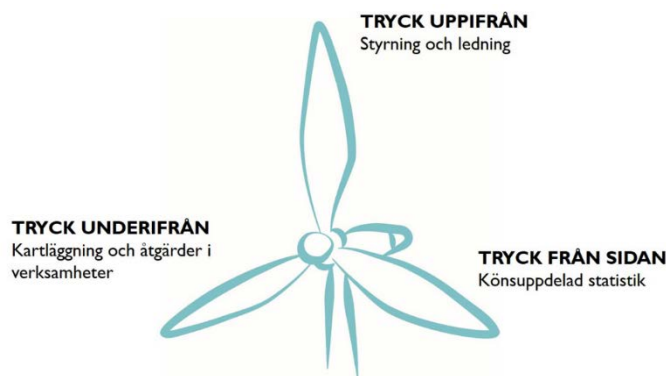
Tryck uppifrån har beskrivits ovan och består av mål, ledningsstyrning på alla nivåer och jämställdhet integrerat i styr- och ledningssystemet.

Tryck från sidan – könsuppdelad statistik

Tryck från sidan innebär ett beslut om att all individbaserad statistik ska vara könsuppdelad. Syftet med könsuppdelad statistik är att få syn på ojämställdhet mellan kvinnor och män. Det räcker att könsuppdelade de individuella nyckeltalen, de behöver också analyseras utifrån kön och användas för att genomföra åtgärder för att komma till rätta med eventuell ojämställdhet.

Tryck underifrån – kartläggningar och åtgärder i verksamheter

Trycket underifrån innebär att kartläggningar och åtgärder ska genomföras i verksamheter för att säkerställa en jämställd service och ett jämställt bemötande. Verksamheterna ska ta reda på om verksamhetsmålen uppfylls för både kvinnor och män, flickor och pojkar. Detta görs genom kartläggningar, analyser och åtgärder.





2.3 Ansvarsfördelning

Arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering i Piteå kommun är ledningsstyrt på alla nivåer, olika roller har olika ansvar i arbetet.

- **Politiker** – ska ha tillräcklig kunskap om området utifrån sin roll, säkerställa att det finns mål och nyckeltal, efterfråga resultat av arbetet.
- **Förvaltningschef** – ska ha tillräcklig kunskap om området utifrån sin roll, driva arbetet och säkerställa att verksamheterna är jämställdhetsintegrerade, skapa förutsättningar för chefer att leda och styra jämställt.
- **Chef** – ska ha tillräcklig kunskap för att leda och styra sin verksamhet jämställt, driva arbetet, säkerställa jämställdhetsperspektivet utifrån medborgar- och medarbetarperspektiv.
- **Jämställdhetsstrateg** – ska ha tillräcklig kunskap om området utifrån sin roll, driva kommunövergripande arbete, stötta kommunledning med kunskap om vad som behöver göras för att arbetet ska gå framåt, planera och genomföra kommunövergripande aktiviteter, utbildning.
- **Jämställdhetsutvecklare** – ska ha tillräcklig kunskap om området utifrån sin roll, stötta förvaltningsledning i arbetet att driva, information och grundläggande utbildning i sin förvaltning, att agera kombinerat inom jämställdhetsområdet och verksamhetsområdet. Jämställdhetsutvecklare bör sitta med i förvaltningens ledningsgrupp för att arbetet ska vara strategiskt.
- **Medarbetare** – ska ha tillräcklig kunskap om området utifrån sin roll och det kan variera beroende på vilken roll man har, vissa nyckelpositioner kan behöva ha mer kunskap.

2.4 Kunskap och kompetens

Alla medarbetare och chefer i kommunen ska ha kunskap i arbete med jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Det ska finnas en grundkunskap i hela organisationen. Det vill säga att alla medarbetare behöver ha kunskap om vad jämställdhet är och varför det är viktigt samt hur det kopplar till mångfaldsperspektiv och Mänskliga rättigheter. Det ska också finnas specifik kunskap i ämnet för olika roller i organisationen t.ex. chefer och verksamhetsutvecklare. Därför behöver kommunen säkerställa att alla olika roller har den kompetens de behöver. Kompetens och kunskap för olika roller finns beskrivet i matrisen nedan.



Kompetens	Politiker	Förvaltnings- chef	Chef	Jämställdhets- strateg	Jämställdhets- utvecklare	Övriga nyckelroller	Medarbetare
Grundkunskap om jämställdhet	Vad är jämställdhet, varför är det viktigt att ha kunskap om det och varför arbetar kommunen med det. Svenska jämställdhetspolitik (mål, teori och strategi)						
Styra/stödja jämställdhet	Hur styr jag att kommunen blir en jämställd organisation utifrån min roll när det gäller både medarbetar- och medborgarperspektiv						
Jämställdhets- integrering	Vad är jämställdhetsintegrering och varför arbetar kommunen med det Hur ser jag till att det sker utifrån min roll?					Vad är jämställdhetsintegrering och varför arbetar kommunen med det	
Jämställdhets- analyser/ genusanalyser				Vad är genus och jämställdhetsanalyser hur gör man och förmåga att lära ut och stötta verksamheter.		Hur gör jag jämställdhetsanalyser utifrån min roll?	
Leda jämställt	Hur skapar jag förutsättningar för att kommunen ska bli en jämställd organisation?	Hur arbetar jag med jämställdhet i min ledningsgrupp?	Hur leder jag min verksamhet jämställt?	Hur arbetar jag med jämställdhet i min verksamhet?			

Befintlig kompetensutveckling

- Politiker får grundkunskap i jämställdhet vid behov (efterfrågan ej systematiserad)
- Alla nya chefer får grundkunskap i jämställdhet samt lite om att leda jämställt.
- Alla nya skyddsombud får grundkunskap i jämställdhet.
- Jämställdhet ingår i Utbildning för nyckelroller i styr- och ledningssystemet
- Grundutbildning för nya jämställdhetsutvecklare sker via SKLs utbildning Leda och styra för hållbar jämställdhet

Behov av ytterligare kompetensutveckling

Dessa utbildningar/ möjlighet till kompetensutveckling kommer att utvecklas över tid för att säkerställa kompetens. Ansvar för den utvecklingen ligger på personalavdelningen.

- Systematisk utbildning av politiker och chefer som redan finns i organisationen.
- Påfyllnadsutbildning för jämställdhetsutvecklare.
- Utbildning i jämställdhetsanalyser för vissa nyckelpersoner.
- Grundutbildning gärna webbaserad som beskriver, jämställdhet och vad jämställdhet är och varför vi arbetar med den, för medarbetarna och att vi har ett uppdrag att arbeta med den i hela organisationen.
- Utbildning i metoder för kartläggning och analys, hur man arbetar med värderingar och attityder samt hur man arbetar i grupper med jämställdhet och andra normer.

2.5 Uppföljning

Uppföljning av jämställdhet och jämställdhetsintegrering ska genomföras årligen i delårs- och årsredovisning. Uppföljningen sker genom följande tre delar:

Uppföljning av arbetet med jämställdhetsintegrering

- I årsredovisningen utifrån uppsatta nyckeltal



- I genomförda åtgärder och aktiviteter i verksamheter

Uppföljning av måluppfyllelse utifrån könsuppdelade nyckeltal – analyser och åtgärder

- I analyser och texter i årsredovisningen
- Uppfylls verksamheternas mål för både kvinnor och män, flickor och pojkar

Analys av jämställdhetsarbetet

En samlad analys av jämställdhetsarbetet utifrån mål, nyckeltal och aktiviteter ska göras i samband med årsredovisningen varje år. Denna ska också vara uppföljning av arbetet med CEMR deklARATIONEN.