

Strategi för ett jämfästätt Örebro

År 2016–2025



PROGRAM

Uttrycker värdegrund och önskvärd utveckling av verksamheten.

POLICY

Uttrycker ett värdegrundsbaserat förhållningssätt och principer för vägledning.

STRATEGI

Konkretiserar ett program eller en policy och utgör en grund för prioritering.

HANDLINGSPLAN

Beskriver konkreta mål och åtgärder.

RIKTLINJER

Säkerställer ett riktigt agerande och en god kvalitet vid handläggning och utförande.

Beslutad av Kommunstyrelsen, den 22 september 2015, § 182

Dokumentansvarig på politisk nivå: Kommunstyrelsen

Dokumentansvarig på tjänstemannanivå: Ekonomi- och hållbarhetsavdelningen

Sammanfattning

I december 2008 undertecknade Örebro kommun *Council of European Municipalities and Regions (CEMR) europeiska deklaration för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå*. Därmed ställde vi oss bakom principen om att jämställdhet är en grundläggande rättighet och att jämställdhetsintegrering av våra verksamheter är nödvändiga för att främja jämställdhet. **Grunden** för Örebro kommuns jämställdhetsarbete och *Strategi för ett jämställt Örebro 2016-2025* är CEMR:s europeiska jämställdhetsdeklaration, samt Sveriges nationella jämställdhetspolitiska mål. **Syftet med strategin** är att skapa långsiktighet och hållbarhet i arbetet för ett jämställt Örebro. Vi ska åstadkomma service på lika villkor och ett socialt hållbart samhälle. Örebro kommun ska bidra till en önskvärd samhällsutveckling där individens rättigheter och behov är utgångspunkt.

Strategi för ett jämställt Örebro består av **tre samverkande delar**. Dessa tre delar bildar en helhet med utgångspunkter, förutsättningar och prioriteringar, som gör jämställdhetsintegrering genomförbar.

- 1. Grundläggande principer.** De sex principerna i CEMR:s jämställdhetsdeklaration är alla vägledande för Örebro kommuns jämställdhetsarbete. Två av principerna är särskilt viktiga i *Strategi för ett jämställt Örebro 2016-2025*.
 - För att jämställdhet ska garanteras måste flerfaldig diskriminering och andra missgynnanden bekämpas.
 - Att avskaffa stereotypa uppfattningar om kön är avgörande för att uppnå jämställdhet.
- 2. Organisationsövergripande delstrategier.** För att skapa förutsättningar för kommunkoncernen att integrera ett jämställdhetsperspektiv läggs fyra organisationsövergripande delstrategier fast:
 - Könsuppdelad statistik
 - Könskonsekvensanalyser
 - Jämställdhetsbudgetering (gender budgeting)
 - Grundläggande förståelse och utbildning
- 3. Prioriterade områden.** Strategins prioriterade områden talar om vad kommunkoncernen ska fokusera på för att uppnå Örebro kommuns mål för jämställdhetsarbetet. Alla nämnder och styrelser ska formulera verksamhets-specifika mätbara mål med åtaganden utifrån de prioriterade områdena. Nämnder och styrelser ska årligen avsätta medel för att genomföra åtaganden och aktiviteter utifrån strategin.
 - Inflytande och delaktighet
 - Service och bemötande på lika villkor
 - Ett tryggt och hållbart samhälle

Strategins grundläggande principer och de övergripande delstrategierna ska inte revideras under styrdokumentets giltighetstid 2016-2025. Innehållet i de prioriterade områdena kan revideras under styrdokumentets giltighetstid 2016-2025 och de förändrade prioriteringarna ska då uttryckas i kommunens övergripande strategier och budget (ÖSB).

Styrning

Den övergripande styrningen av arbetet för jämställdhet sker genom strategiområdena i Örebro kommuns styrmodell och det jämställdhetsstrategiska arbetet läggs fast i ÖSB. Strategin omfattar hela kommunkoncernen.

Effektmål för Örebro kommuns jämställdhetsarbete

Örebro kommun ska i sin roll som demokratibärare, samhällsaktör, servicegivare och arbetsgivare, arbeta aktivt för att uppnå de nationella jämställdhetspolitiska målen.

1. I Örebro kommun är kvinnor, män, flickor och pojkar, delaktiga i den politiska processen och har samma inflytande på samhället och sina egna liv.
2. Örebro kommun bidrar lokalt, regionalt och nationellt till ett jämställt samhälle där människor är delaktiga och trygga.
3. Örebro kommun ger service, bemötande och myndighetsutövning, på lika villkor till alla kvinnor, män, flickor och pojkar.
4. Örebro kommun är en jämställd arbetsplats där kunskaper och kompetens tas tillvara och kvinnor och män har samma möjligheter.

Övergripande mål och indikatorer

1. Ge de bästa möjliga förutsättningarna för att jämställdhet ska genomsyra hela kommunkoncernen och dess verksamheter.
2. ”Strategi för ett jämställt Örebro” följs och är känd av alla medarbetare och förtroendevalda i Örebro kommun.

Mål för nämnder och styrelser

Nämndernas och styrelsernas mätbara mål och åtaganden i enlighet med strategin ingår fortlöpande i verksamhetsplaner och budget samt följs upp i delårsrapporter och årsberättelser för att säkerställa att arbetet leder till utveckling.

Vad omfattas inte av strategin?

- Personalpolitiskt jämställdhetsarbete och aktiva åtgärder återfinns främst i gällande personalstrategier samt kommunens jämställdhets- och icke-diskrimineringsplan.
- Arbete mot våld i nära relation återfinns främst i gällande handlingsplaner och samverkansöverenskommelser inom området.
- Strategin omfattar inte jämlikhet i en vidare bemärkelse. Strategin utgår ifrån jämställdhet och begreppet juridiskt kön: kvinna och man. Ett intersektionellt perspektiv är viktigt i jämställdhetsarbetet och jämställdhetsarbete ska bedrivas med kunskap om att det finns människor som inte identifierar sig med något av de juridiska kön som i dag är lagstiftade i Sverige. CEMR-deklarationens princip att flerfaldig diskriminering och andra missgynnanden ska bekämpas är grundläggande.

Innehåll

Sammanfattning	3
1 Strategi för ett jämställt Örebro	6
1.1 Grundläggande principer	7
1.2 Organisationsövergripande delstrategier	7
1.3 Prioriterade områden	8
1.4 Mål och indikatorer	12
1.5 Revidering av strategin.....	13
1.6 Rutiner för uppföljning och rapportering	14
1.7 Sammanställning ansvar och åtaganden	15
2 Ett långsiktigt jämställdhetsarbete.....	17
2.1 Syftet med strategin.....	17
2.2 Framgångsfaktorer.....	18
2.3 Avgränsningar och förtydliganden.....	20
3 Vad styr vårt arbete för jämställdhet?.....	21
3.1 Lagstiftning och styrande dokument.....	21
3.2 Koppling till andra styrdokument.....	22
4 Definitioner	23
5 Referenser.....	24
5.1 Litteratur.....	24
6 Bilagor.....	24

1 Strategi för ett jämställt Örebro

Örebro ska bli Skandinaviens mest attraktiva medelstora stad, en kommun där det är attraktivt att leva, jobba och utvecklas för alla människor. För att nå dit måste kvinnor, män, flickor och pojkar, ha samma möjlighet till utveckling. En jämställd stad och region lockar till sig fler människor och skapar ytterligare förutsättningar för hållbar tillväxt och utveckling. Det handlar i grunden om att ge unga, vuxna, och äldre människor samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter, och om hur vi som kommun och kommunkoncern utformar våra verksamheter, hur vi agerar som arbetsgivare och hur vi påverkar samhället i stort. Eller som *The Council of European Municipalities and Regions (CEMR) europeiska deklaration om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå* uttrycker det:

”Genom sin närhet till befolkningens vardagsliv utgör kommuner och regioner de politiska nivåer som har bäst förutsättningar att både bekämpa ojämställdhet och förhindra att den blir bestående, och att verka för ett samhälle som inte bara är formellt utan även reellt jämställt. Genom sina befogenheter och samarbete med hela skalan av lokala aktörer kan de genomföra konkreta åtgärder för att främja jämställdhet.”

Örebro kommun använder jämställdhetsintegrering som huvudsaklig strategi för att uppnå Örebro kommuns mål för jämställdhetsarbetet och för att bidra till Sveriges jämställdhetspolitiska mål. Jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhetsperspektivet ska införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet. Det är där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas, som ojämställdheten skapas och upprätthålls. Därför måste jämställdhetsperspektivet finnas i det dagliga arbetet, i våra ordinarie lednings- och styrningssystem, från förslag till genomförande och uppföljning.

Strategi för ett jämställt Örebro består av tre samverkande delar. Dessa tre delar bildar en helhet med utgångspunkter, förutsättningar och prioriteringar, som gör jämställdhetsintegrering genomförbar.

1. Grundläggande principer
2. Organisationsövergripande delstrategier
3. Prioriterade områden

Den övergripande styrningen av arbetet för jämställdhet sker genom strategiområdena i Örebro kommuns styrmodell och det jämställdhetsstrategiska arbetet läggs fast i kommunens övergripande strategier och budget (ÖSB). Dels som ett eget målområde för utveckling och dels som ett fokusområde med resultatkrav. För att uppnå service på lika villkor och för att bidra till ett mindre ojämställt Örebro kommun prioriteras vissa områden år 2016-2025. De prioriterade områdena bryts ner, av nämnder och styrelser, till verksamhets-specifika mål och åtgärder i programplaner, verksamhetsplaner och enhetsplaner. Planering och uppföljning sker i samband med ordinarie verksamhetsplanering.

1.1 Grundläggande principer

De sex principerna i CEMR:s jämställdhetsdeklaration¹ är alla vägledande för Örebro kommuns jämställdhetsarbete. Två av principerna är särskilt viktiga i Strategi för ett jämställt Örebro. Strategins grundläggande principer ska inte revideras under styrdokumentets giltighetstid 2016-2025.

Alla människor har rätt att inte bli diskriminerade² och att inte begränsas av traditionella könsmonster och könsroller. (Se även definition av *intersektionalitet* i avsnitt 4.)

1. För att jämställdhet ska garanteras måste flerfaldig diskriminering och andra missgynnanden bekämpas.³
2. Att avskaffa stereotypa uppfattningar om kön är avgörande för att uppnå jämställdhet.⁴

1.2 Organisationsövergripande delstrategier

För att skapa förutsättningar för kommunkoncernen att integrera ett jämställdhetsperspektiv läggs fyra organisationsövergripande delstrategier fast:

1. Könsuppdelad statistik
2. Könskonsekvensanalyser
3. Jämställdhetsbudgetering (gender budgeting)
4. Grundläggande förståelse och utbildning

De organisationsövergripande delstrategierna ska genomsyra och fastställas i Örebro kommuns övergripande strategier och budget. De organisationsövergripande delstrategierna ska inte revideras under styrdokumentets giltighetstid 2016-2025.

¹ The Council of European Municipalities and Regions (CEMR), de europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation, jämställdhetsdeklaration, allmänt kallad CEMR-deklarationen. Deklarationen är ett verktyg för att integrera jämställdhetsperspektivet i politiskt beslutsfattande och praktisk verksamhet. Avsikten är att se till att diskrimineringslagstiftningen efterlevs och att principer reglerade i internationella avtal omsätts i praktik på lokal och regional nivå. Örebro kommun undertecknade deklarationen den 17 december 2008. Se bilaga 1.

² Missgynnad eller kränkt på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och/eller ålder.

³ Europeisk deklaration för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR), princip 2, se även artikel 10 i samma dokument.

⁴ Europeisk deklaration för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR) princip 4, se även artikel 6 i samma dokument.

1.2.1 Könsuppdelad statistik

I Örebro kommun ska individbaserad statistik vara könsuppdelad. Könsuppdelad statistik är ett nödvändigt medel för att kunna genomföra en könskonsekvensanalys/jämställdhetsanalys. Tillgången till grundläggande fakta om kvinnor och mäns situation är en förutsättning för att kunna förändra ojämsställda strukturer. Både likheter och skillnader mellan kvinnor och män ska uppmärksammas. Könsuppdelad statistik är en förutsättning för att göra de analyser som krävs för att utforma rätt åtgärder i arbetet för jämställdhet.

1.2.2 Könskonsekvensanalys

I Örebro kommun ska beslut som rör människor vara kvalitetssäkrade utifrån ett jämställdhetsperspektiv, det är ett nödvändigt verktyg för förändring. Det kräver beslutsunderlag med könskonsekvensanalyser där statistik och andra uppgifter är uppdelade på kön. Analysen ska beskriva situationen för kvinnor och män, flickor och pojkar, samt redovisa vilka konsekvenser olika åtgärder eller beslutsalternativ får för till exempel bemötande och service, representation och fördelning av resurser. Under styrdokumentets giltighetstid 2016-2025 bör könskonsekvensanalyserna i Örebro kommun utvecklas till jämställdhetsanalyser där underlag och statistik analyseras även i relation till de nationella jämställdhetspolitiska målen⁵.

1.2.3 Jämställdhetsbudgetering

Örebro kommun ska ha en jämställdhetsintegrerad budgetprocess med ett konsekvent, synligt och genomarbetat könsperspektiv på alla nivåer. Det kräver att Örebro kommuns Övergripande strategier och budget (ÖSB), och nämndernas verksamhetsplaner har ett integrerat jämställdhetsperspektiv. Vår resursfördelning påverkar olika grupper av människor och vi måste synliggöra om resurser behöver omfördelas för att skapa en jämnare och mer rättvis fördelning. Örebro kommun ska därför följa upp budgetens effekter ur ett genusperspektiv och formulera konkreta åtgärder för att främja jämställdhet. Uppföljningen ska ligga till grund för den fortsatta verksamhetsplaneringen för att säkerställa att våra skattemedel används kostnadseffektivt, och med lika god kvalitet för kvinnor, män, flickor och pojkar.

1.2.4 Grundläggande förståelse och utbildning

Ett hållbart och långsiktigt arbete för jämställdhet kräver kunskap och medvetenhet. Kommunens förtroendevalda och medarbetare måste därför ha goda kunskaper om vad jämställdhet innebär och om de centrala jämställdhetspolitiska frågorna inom det egna verksamhetsområdet. Kunskap krävs för att kunna göra analyser och utforma relevanta åtgärder i arbetet för jämställdhet.

1.3 Prioriterade områden

Strategins prioriterade områden talar om vad kommunkoncernen ska fokusera på för att uppnå Örebro kommuns mål för jämställdhetsarbetet. Innehållet i de prioriterade områdena kan revideras under styrdokumentets giltighetstid 2016-2025 och de förändrade prioriteringarna ska då uttryckas i ÖSB.

⁵ Se avsnitt 4 Definitioner.

Strategins prioriterade områden är:

1. Inflytande och delaktighet
2. Service och bemötande på lika villkor
3. Ett tryggt och hållbart samhälle

1.3.1 Inflytande och delaktighet

1.3.1.1 Politisk representation och beslutsfattande

Örebro kommun ska sträva efter att uppnå en jämn könsfördelning bland såväl nominerade som valda kandidater i politiska organ. En ojämn könsrepresentation är ett demokratiproblem. De politiska partierna som är verksamma i Örebro kommun har därmed ett ansvar för att örebroare, oavsett kön, har möjlighet att delta på lika villkor i det politiska arbetet.

1.3.1.2 Allas möjlighet till inflytande

Örebro kommun ska säkerställa att örebroarna kan vara delaktiga i den demokratiska processen. Organisationen har därmed ett ansvar för att utveckla och pröva nya metoder för att underlätta för kvinnor, män, flickor och pojkar, från alla samhällsgrupper att delta aktivt. Vi ska arbeta för att de som har svårast att komma till tals får sina röster hörda. Det kan innebära särskilda samråd för flickor och kvinnor. Det är särskilt viktigt att ge unga människor möjlighet att påverka kommande generationers livsvillkor.

1.3.1.3 Deltagande i samhällslivet

Örebro kommun ska arbeta för att alla örebroare har någonstans att bo, möjlighet till utbildning och ett arbete att gå till. Örebro ska vara en stad där alla har möjlighet att delta i samhället och nyttja dess utbud av fritids- och föreningsliv. Örebro kommun ska i detta arbete se flickors och kvinnors särskilda behov. Organisationen har ett ansvar för att jämställdhetsperspektivet genomsyrar våra insatser och vårt samarbete med andra aktörer.

1.3.1.4 Kvinnors företagande

Förutsättningarna för företagande är inte lika för kvinnor och män som vill starta, driva, leda och utveckla företag. När det gäller kvinnors företagande finns en outnyttjad tillväxtpotential som också kan innebära fler jobb. Örebro kommun ska därför särskilt främja kvinnors företagande för att öka Örebros möjligheter till ökad konkurrenskraft och hållbar ekonomisk tillväxt.

1.3.1.5 En jämställd arbetsplats

Örebro kommun är den största arbetsgivaren i Örebro med cirka 11 000 anställda. I kraft av vår storlek kan vi vara en viktig förebild för andra men också vara föregångare med nya idéer och lösningar. Jämställdhets- och icke-diskrimineringsarbetet fastställs i den lagstadgade planen utifrån diskrimineringslagstiftningen. Utöver det arbete som fastställs i diskrimineringslagstiftningen så poängterar CEMR-deklarationen vikten av att säkerställa en balanserad fördelning mellan kvinnor och män på alla nivåer och att komma tillrätta med könsbaserad arbetssegregering. Det betyder att vi ska ha både

kvinnor och män som chefer och medarbetare. Vi behöver arbeta för att människor inte ska begränsas av traditionella könsmonster och könsroller när det gäller val av yrke. Arbetsplatser i Örebro kommun där människor av ett kön är överrepresenterade ska arbeta aktivt för att anställa människor av det underrepresenterade könet. Våra arbetsplatser bör också spegla den sociala och kulturella mångfald som finns bland kommunens invånare. Örebro kommun ska vara en bra och attraktiv arbetsgivare för alla.

1.3.2 Service och bemötande på lika villkor

1.3.2.1 En kommun på lika villkor

Våra medarbetare och förtroendevalda möter tusentals barn och vuxna varje dag. Det innebär att vi måste arbeta med hur vi kommunicerar och bemöter människor oavsett kön. Vår service och vår kommunikation ska vara tillgänglig och inkluderande för alla, och inte utformas utifrån traditionella könsmonster och könsroller.

1.3.2.2 Utbildning och livslångt lärande

Utbildning är avgörande när det gäller att skapa lika möjligheter och bra livsvillkor för alla. Därför behöver vi arbeta för att alla mår bra i våra skolor och i våra utbildningsinsatser, och tillåts prestera utifrån sina förutsättningar. Vi ska arbeta för att motverka traditionella könsmonster och ge möjlighet för alla, oavsett kön, att pröva och utveckla förmågor och intressen utan att begränsas av könsroller.

1.3.2.3 Jämställd myndighetsutövning och ett jämställt bemötande

En kommun fattar många beslut som rör enskilda. Kvinnor och män har olika behov som kan bero på skillnader i livsvillkor. Örebro kommun måste därför säkerställa att vi i vår myndighetsutövning behandlar och bemöter människor rättssäkert och med lika god kvalitet på våra tjänster. Vi måste också tillämpa ett genusperspektiv i planeringen, finansieringen och tillhandahållandet av social omsorg och sociala tjänster så att kvinnor och män har samma förutsättningar att få sina behov tillgodosedda.

1.3.2.4 Kultur, idrott och fritid

Vi är medvetna om att kvinnor och män kan ha olika erfarenheter och intressen när det gäller kultur, idrott och fritid och att dessa kan bero på stereotypa attityder och beteenden relaterade till kön. Örebro kommun ska därför, i det vi har rådighet över, säkerställa att resursfördelningen gör att flickor, pojkar, kvinnor och män, kan delta på lika villkor och har lika tillgång till kultur-, fritids- och idrottsaktiviteter och anläggningar.

1.3.3 Ett tryggt och hållbart samhälle

1.3.3.1 Hållbar utveckling

En balanserad och hållbar ekonomisk utveckling är nyckeln till framgång för vår kommun och det som görs inom detta område kan ha stor betydelse för att främja jämställdhet. Vi vet också att i utformandet av klimat- och miljöåtgärder måste en medvetenhet finnas om skillnader i livsvillkor mellan kvinnor och män och därmed hur människor påverkar och påverkas av miljöproblem. Vi måste

därför på ett jämlikt sätt ta hänsyn till kvinnors och mäns specifika behov och livsstilar och till principen om solidaritet mellan generationer.

1.3.3.2 Upphandling med sociala mål

I ett jämställt samhälle svarar all offentligt finansierad verksamhet mot både kvinnor respektive mäns villkor och behov. Örebro kommun köper varje år varor och tjänster för stora summor. I rollen som stor inköpare har vi möjlighet att ställa kvalitetskrav på leverantörerna som främjar jämställdhet i samhället. Vi ska utnyttja våra befogenheter att ställa krav på sociala hänsyn som villkor för fullgörande av kontrakt. Kraven ska vara uppföljningsbara.

1.3.3.3 Trygga människor i en trygg stad

Alla människor har rätt till personlig säkerhet och rörelsefrihet. Trygghets- och jämställdhetsperspektivet går ofta hand i hand. Könrelaterat våld, som drabbar kvinnor oproportionerligt hårt, är ett brott mot de grundläggande mänskliga rättigheterna och mot människors värdighet och fysiska och emotionella integritet. I Örebro kommun ska vi därför ha en effektiv samordning med andra aktörer och ha handlingsplaner för insatser mot våld i nära relationer. Örebro ska vara en trygg och välkomnande stad där vår stads- och översiktsplanering utgår från kunskap om kvinnors, mäns, flickors och pojkars olika livsvillkor och behov.

1.4 Mål och indikatorer

1.4.1 Effektmål för Örebro kommuns jämställdhetsarbete

Örebro kommun ska i sin roll som demokratibärare, samhällsaktör, servicegivare och arbetsgivare, arbeta aktivt för att uppnå de nationella jämställdhetspolitiska målen.

- 1) I Örebro kommun är kvinnor, män, flickor och pojkar, delaktiga i den politiska processen och har samma inflytande på samhället och sina egna liv.

Indikator:

- 1) andel förtroendeuppdrag i kommunen
- 2) antal avgångna ledamöter i kommunen
- 3) valdeltagande i allmänna val
- 4) antal deltagare i insatser för medborgardialog

- 2) Örebro kommun bidrar lokalt, regionalt och nationellt till ett jämställt samhälle där människor är delaktiga och trygga.

Indikator:

- 1) antal nystartade företag efter näringsgren och ledningens sammansättning
- 2) företagets nöjdhet med kommunens service och verksamhet
- 3) andel personer som går vidare till studier eller arbete efter arbetsmarknadsåtgärd
- 4) personer som upplever trygghet och säkerhet vid utevistelse kväll och natt
- 5) antal anmälda fall av misshandel, grov kvinnofridskränkning, hot, ofredande och sexuellt våld

- 3) Örebro kommun ger service, bemötande och myndighetsutövning, på lika villkor till alla kvinnor, män, flickor och pojkar.

Indikator:

- 1) antal genomförda kvalitetskontroller med jämställdhetsperspektiv inom myndighetsutövningen
- 2) fördelning av kommunens anläggningsstöd
- 3) medborgarnas nöjdhet med kommunens bemötande, service och verksamhet
- 4) andel elever som trivs bra eller mycket bra i skolan

- 4) Örebro kommun är en jämställd arbetsplats där kunskaper och kompetens tas tillvara och kvinnor och män har samma möjligheter.

Indikator:

- 1) antal chefer i Örebro kommun
- 2) de 20 största yrkena bland kvinnor och män i Örebro kommun
- 3) medellön per de 20 största yrkena bland kvinnor och män i Örebro kommun
- 4) dagar med föräldrapenning, antal dagar per snittanställd i Örebro kommun
- 5) uttag av tillfällig föräldrapenning (VAB), antal dagar per snittanställd i Örebro kommun

1.4.2 Övergripande mål och indikatorer

1. Ge de bästa möjliga förutsättningarna för att jämställdhet ska genomsyra hela kommunkoncernen och dess verksamheter.

Indikatorer:

- 1) Andel könsuppdelade resultat i politiskt styrda individbaserade indikatorer
- 2) Andel strategiska beslutsunderlag med könskonsekvensbeskrivning
- 3) Antal områden eller verksamheter där metoden jämställdhetsbudgetering (gender budgeting) använts
- 4) Antal utbildningar som skapar förutsättningar för grundläggande förståelse och kompetens för jämställdhet

Förutsättningarna (mål 1) följs upp i den ordinarie verksamhetsuppföljningen och med stöd av resultatbedömningsverktyg.

2. ”Strategi för ett jämställt Örebro” följs och är känd av alla medarbetare och förtroendevalda i Örebro kommun.

Indikatorer:

- 1) Andel svar om kännedom i medarbetarundersökningar och förtroendemannaundersökningar

Kännedom om strategin (mål 2) följs upp i samband med medarbetarundersökningar och förtroendemannaundersökningar.

Motivering till indikatorerna: Indikatorerna mäter grundläggande förutsättningar för att bedriva jämställdhetsarbete.

1.4.3 Verksamhetsspecifika mätbara mål

Alla nämnder och styrelser ska formulera verksamhetsspecifika mätbara mål med åtaganden för att minska ojämställdhet. Mål och åtaganden ska baseras på könsuppdelad statistik, jämställdhetsanalyser, jämställdhetsbudgetering och prioriterade områden i enlighet med denna strategi. Dessa mätbara mål och åtaganden ingår fortlöpande i verksamhetsplaner och budget samt följs upp i delårsrapporter och årsberättelser för att säkerställa att arbetet leder till utveckling. Nämnder och styrelser ska årligen avsätta medel för att genomföra åtaganden och aktiviteter utifrån strategin.⁶

1.5 Revidering av strategin

- Revidering av grundläggande principer och övergripande delstrategier ska inte ske under styrdokumentets giltighetstid 2016-2025.
- Revidering av de prioriterade områdena kan ske i samband med att temarapporter tas fram vartannat år från och med år 2017 samt vid förändringar av strategiområden i Örebro kommuns styrmodell.
- Ställningstagande om förnyande av styrdokumentet görs efter utvärdering år 2025.

⁶ Mål och åtaganden för ”En jämställd arbetsplats” tas med fördel fram i samband med övrigt arbete utifrån Örebro kommuns jämställdhets- och icke-diskrimineringsplan.

1.6 Rutiner för uppföljning och rapportering

1.6.1 Varje år

Kommunkoncernens, förvaltningarnas och bolagens arbete för jämställdhet följs varje år upp i den ordinarie verksamhetsuppföljningen med stöd av ett resultatbedömningsverktyg.

1.6.2 Vartannat år

Kommunledningskontoret sammanställer en temarapport vartannat år med eventuella förslag till revidering av strategins prioriterade områden. I samband med temarapporterna arrangerar Kommunstyrelsens jämställdhetsdelegation utvärderingsseminarier.

År	Aktivitet
2015	Kartläggning nuläge
2017, 2019, 2021, 2023	Temarapport med eventuella förslag om revidering av prioriterade områden. Utvärderingsseminarium arrangeras.
2025	Utvärdering och förslag för det fortsatta jämställdhetsarbetet samt temarapport. Ställningstagande om förnyande av styrdokumentet.

1.7 Sammanställning ansvar och åtaganden

De organisationsövergripande delstrategierna är fastställda i Örebro kommuns övergripande strategier och budget och är förutsättningar för att bedriva ett jämställdhetsarbete i Örebro kommun.

Ansvarig	Förutsättningar för jämställdhetsintegrering	Mäts
Hela kommunkoncernen	Könsuppdelad statistik (1.2.1)	Varje år
Hela kommunkoncernen	Könskonsekvensanalyser (1.2.2)	Varje år
Hela kommunkoncernen	Jämställdhetsbudgetering (1.2.3)	Varje år
Hela kommunkoncernen	Grundläggande förståelse och utbildning (1.2.4)	Varje år

Verksamhetsspecifika mätbara mål och åtaganden ska tas fram av följande nämnder och styrelser inom följande områden:

Ansvarig nämnd (ev förvaltning och ansvarsområde)	Prioriterat område	Område för mätbara mål med åtaganden	Artikel i CEMR	Strategiområde i ÖSB 2015-2018
Kommunstyrelsen	Inflytande och delaktighet (1.3.1)	Politisk representation och beslutsfattande (1.3.1.1)	2, 3	Människors egenmakt
	Service och bemötande på lika villkor (1.3.2)	Kultur, idrott och fritid (1.3.2.4)	14, 20	Människors egenmakt
KLK/Näringsliv	Inflytande och delaktighet (1.3.1)	Kvinnors företagande (1.3.1.4)	27	Hållbar tillväxt
KLK/Kommunikation	Service och bemötande på lika villkor (1.3.2)	En kommun på lika villkor (1.3.2.1)	6, 10	Hållbar tillväxt
KLK/Hållbar utveckling	Ett tryggt och hållbart samhälle (1.3.3)	Hållbar utveckling (1.3.3.1)	24, 27, 28	Hållbar tillväxt
KLK/Upphandling	Ett tryggt och hållbart samhälle (1.3.3)	Upphandling med sociala mål (1.3.3.2)	12, 27	Hållbar tillväxt
KLK/Hållbar utveckling	Ett tryggt och hållbart samhälle (1.3.3)	Trygga människor i en trygg stad (1.3.3.3)	21, 22, 25	Trygg välfärd
Vuxenutbildnings- och arbetsmarknadsnämnden	Inflytande och delaktighet (1.3.1)	Deltagande i samhällslivet (1.3.1.3)	18	Människors egenmakt
	Service och bemötande på lika villkor (1.3.2)	Utbildning och livslångt lärande (1.3.2.2)	13, 14	Barns och ungas behov
Landsbygdsnämnden	Inflytande och delaktighet (1.3.1)	Allas möjlighet till inflytande (1.3.1.2)	3, 7	Människors egenmakt
Programnämnd barn och utbildning	Service och bemötande på lika villkor (1.3.2)	Utbildning och livslångt lärande (1.3.2.2)	13, 14	Barns och ungas behov
Förskolenämnden	Service och bemötande på lika villkor (1.3.2)	Utbildning och livslångt lärande (1.3.2.2)	13, 14	Barns och ungas behov
Grundskolenämnden	Service och bemötande på lika villkor (1.3.2)	Utbildning och livslångt lärande (1.3.2.2)	13, 14	Barns och ungas behov
Gymnasienämnden	Service och bemötande på lika villkor (1.3.2)	Utbildning och livslångt lärande (1.3.2.2)	13, 14	Barns och ungas behov
Programnämnd samhällsbyggnad	Ett tryggt och hållbart samhälle (1.3.3)	Trygga människor i en trygg stad (1.3.3.3)	21, 22, 25	Trygg välfärd
	Inflytande och delaktighet (1.3.1)	Allas möjlighet till inflytande (1.3.1.2)	3, 7	Människors egenmakt

Byggnadsnämnden	Ett tryggt och hållbart samhälle (1.3.3)	Trygga människor i en trygg stad (1.3.3.3)	21, 22, 25	Trygg välfärd
	Inflytande och delaktighet (1.3.1)	Allas möjlighet till inflytande (1.3.1.2)	3, 7	Människors egenmakt
Fritidsnämnden	Service och bemötande på lika villkor (1.3.2)	Kultur, idrott och fritid (1.3.2.4)	14, 20	Människors egenmakt
	Inflytande och delaktighet (1.3.1)	Deltagande i samhällslivet (1.3.1.3)	18	Människors egenmakt
	Inflytande och delaktighet (1.3.1)	Allas möjlighet till inflytande (1.3.1.2)	3, 7	Människors egenmakt
Kulturnämnden	Service och bemötande på lika villkor (1.3.2)	Kultur, idrott och fritid (1.3.2.4)	14, 20	Människors egenmakt
	Inflytande och delaktighet (1.3.1)	Deltagande i samhällslivet (1.3.1.3)	18	Människors egenmakt
	Inflytande och delaktighet (1.3.1)	Allas möjlighet till inflytande (1.3.1.2)	3, 7	Människors egenmakt
Miljönämnden	Inflytande och delaktighet (1.3.1)	Allas möjlighet till inflytande (1.3.1.2)	3, 7	Människors egenmakt
Tekniska nämnden	Ett tryggt och hållbart samhälle (1.3.3)	Trygga människor i en trygg stad (1.3.3.3)	21, 22, 25	Trygg välfärd
	Inflytande och delaktighet (1.3.1)	Allas möjlighet till inflytande (1.3.1.2)	3, 7	Människors egenmakt
Programnämnd social välfärd	Service och bemötande på lika villkor (1.3.2)	Jämställd myndighetsutövning och ett jämställt bemötande (1.3.2.3)	14, 15	Trygg välfärd
Nämnden för funktionshindrade	Service och bemötande på lika villkor (1.3.2)	Jämställd myndighetsutövning och ett jämställt bemötande (1.3.2.3)	14, 15	Trygg välfärd
Socialnämnd väster	Service och bemötande på lika villkor (1.3.2)	Jämställd myndighetsutövning och ett jämställt bemötande (1.3.2.3)	14, 15	Trygg välfärd
	Ett tryggt och hållbart samhälle (1.3.3)	Trygga människor i en trygg stad (1.3.3.3)	21, 22, 25	Trygg välfärd
Socialnämnd öster	Service och bemötande på lika villkor (1.3.2)	Jämställd myndighetsutövning och ett jämställt bemötande (1.3.2.3)	14, 15	Trygg välfärd
Vård- och omsorgsnämnd väster	Service och bemötande på lika villkor (1.3.2)	Jämställd myndighetsutövning och ett jämställt bemötande (1.3.2.3)	14, 15	Trygg välfärd
Vård- och omsorgsnämnd öster	Service och bemötande på lika villkor (1.3.2)	Jämställd myndighetsutövning och ett jämställt bemötande (1.3.2.3)	14, 15	Trygg välfärd
Överförmyndarnämnden	Service och bemötande på lika villkor (1.3.2)	Jämställd myndighetsutövning och ett jämställt bemötande (1.3.2.3)	14, 15	Trygg välfärd
Kommunkoncernen/ KLK, Personal	Inflytande och delaktighet (1.3.1)	En jämställd arbetsplats (1.3.1.5) ⁷	11	Hållbar tillväxt

⁷ Mål och åtaganden för ”En jämställd arbetsplats” tas med fördel fram i samband med övrigt arbete utifrån Örebro kommuns jämställdhets- och icke-diskrimineringsplan.

2 Ett långsiktigt jämställdhetsarbete

2.1 Syftet med strategin

Syftet med strategin är att skapa långsiktighet och hållbarhet i arbetet för ett jämställt Örebro. Örebro kommuns jämställdhetsarbete ska alltid fokusera på långsiktiga effekter, inte kortsiktiga resultat. Vi ska åstadkomma service på lika villkor och ett socialt hållbart samhälle. Örebro kommun ska bidra till en önskvärd samhällsutveckling med utgångspunkt i individens rättigheter och behov.

2.1.1 Intressenter – nu och i framtiden

Parter som påverkas av och påverkar Örebro kommuns jämställdhetsarbete:

- Människor som bor, lever och arbetar i det geografiska området Örebro kommun
- Medarbetare och chefer i Örebro kommun
- Samarbetspartners (t.ex. Sveriges Kommuner och Landsting, Länsstyrelsen i Örebro, Region Örebro län)
- Samverkanspartners (t.ex. i det civila samhället)

2.1.2 Målgrupp

Mottagare av arbete inom ramen för strategin:

- Förtroendevalda i Örebro kommun
- Anställda i Örebro kommun
- Människor som bor, lever och arbetar i det geografiska området Örebro kommun

2.1.3 Organisation för arbetet (ansvarsfördelning)

Ansvarsfördelning kring Örebro kommuns jämställdhetsarbete och Strategi för ett jämställt Örebro:

- *Kommunstyrelsen* tar beslut förenade med Strategi för ett jämställt Örebro.
- *Kommunstyrelsens jämställdhetsdelegation* bereder beslut förenade med Strategi för ett jämställt Örebro och är politisk referensgrupp för styrdokumentet. Delegationens uppdrag i stort är att arbeta långsiktigt och strategiskt för en jämställdhetsutveckling på individ-, organisations- och strukturnivå.
- *Kommunens styrgrupp* skapar förutsättningar för kommunkoncernen att leverera resultat i riktning mot strategins politiskt fastlagda mål.
- *Kommunens ledningsgrupp* leder och utvecklar kommunens verksamheter i riktning mot strategins politiskt fastlagda mål.
- *Kommundirektören* ansvarar för att hålla sig informerad om förankring, utveckling och genomförande av strategins politiskt fastlagda mål i de kommunala bolagen.
- *Kommunledningskontoret* ansvarar för kommunens övergripande, långsiktiga och strategiska utveckling för ett jämställt Örebro. I detta ingår samordning, stöd och uppföljning av strategins politiskt fastlagda mål.

2.2 Framgångsfaktorer

2.2.1 Faktorer för hållbarhet och långsiktig förändring

Forskningsbaserad kunskap om faktorer för hållbarhet och långsiktig förändring är grundläggande i utformandet av detta styrdokument.

Den statliga utredningen JämStöd illustrerade med hjälp av en hållbarhetstriangel hur jämställdhetsarbete behövde organiseras för att bli hållbart. Utredningen slog fast att det behöver finnas en balans mellan stöd, styrning och störning.⁸ SKL:s Program för hållbar jämställdhet utvecklade hållbarhetstriangeln till en hållbarhetsrektangel med ett fjärde hörn, strategisk påverkan.⁹

- Styrning – för att lyckas måste ledningen ge tydliga direktiv till hela organisationen, det görs genom denna strategi. Strategin riktar arbetet mot rätt saker, skapar förutsättningar och undanröjer hinder för jämställdhet.
- Stöd – för att bygga upp ett långsiktigt arbete krävs ett systematiskt förändringsarbete med både organisation och mål för förändringsarbetet. En stöd- och samordningsfunktion måste finnas och utbildning är nödvändigt. Strategin i sig är också ett stöd för arbetet.
- Störning – för att skapa långsiktig hållbarhet i arbetet för jämställdhet måste jämställdhetsperspektivet vara integrerat i planerings- och uppföljningsprocessen. Då byggs en form av ”störning” av processerna in i systemet och verksamheterna tvingas leverera resultat som då går att utvärdera kontinuerligt. Sambandet mellan resultat och effekter kan därmed tydliggöras. Att ansvariga politiker ställer frågor och följer upp verksamheterna är en annan typ av ”störning” som är värdefull för att säkerställa jämställdhetsarbetets utveckling.
- Strategisk påverkan – strategin är inte bara styrning, den är också en strategisk påverkansstruktur för att göra jämställdhet till en naturlig del av Örebro kommuns arbete.

2.2.2 Faktorer för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete

Jämställdhetsarbete är ett kvalificerat förändringsarbete där förtroendevalda och chefer har en avgörande betydelse. Jämställdhetsintegrering av alla kommunens verksamheter är nödvändiga för att främja jämställdhet.¹⁰ Det är i vardagen som jämställdhet skapas eller ojämställdhet vidmakthålls. SKL har identifierat ett antal faktorer för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete.¹¹ Några av de viktigaste faktorerna är att:

- politiker fattar beslut om att arbeta för jämställdhet
- politiker och ledning uppfattar jämställdhet som ett långsiktigt förändringsarbete
- det finns resurser för att genomföra besluten

⁸ SOU 2007:15 *Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering. Slutbetänkande från JämStöd*, s 52

⁹ *Jämställdhet i verksamhetsutveckling. ”Projektformens paradoxer”*, s 58 figur 3.1.

¹⁰ *Europeisk deklARATION för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå*, CEMR, princip 5

¹¹ *Jämställdhetsarbete - en utmaning för kommuner och landsting. En kunskapsöversikt*. SKL 2009, s 9

- jämställdhetsperspektivet genomsyrar kommunkoncernens styrning och processer.

SKL:s husmodell (se illustration nedan) beskriver hur en organisation styrs ur ett processperspektiv. Organisationen liknas i modellen vid ett hus med olika rum som vart och ett betecknar organisationens olika processer. Det finns styrdokument, stödprocesser, kärnprocesser och ledningsprocesser.

- I husets vind finns de dokument som övergripande styr verksamheten. Det kan vara policys, flerårsplaner, värdegrund och andra dokument som styr mål och prioriteringar.
- Ledningsprocesser är de system och rutiner som används för planering, uppföljning och utveckling, dvs. budget, verksamhetsplaner och årsredovisning.
- Kärnprocesserna är det som verksamheten levererar till medborgarna: välfärdstjänster som vård, skola och omsorg, myndighetsutövning och ansvar för långsiktig samhällsutveckling.
- Stödprocesser omfattar det som organisationen behöver för att fungera: HR (personal), kommunikation, ekonomi.

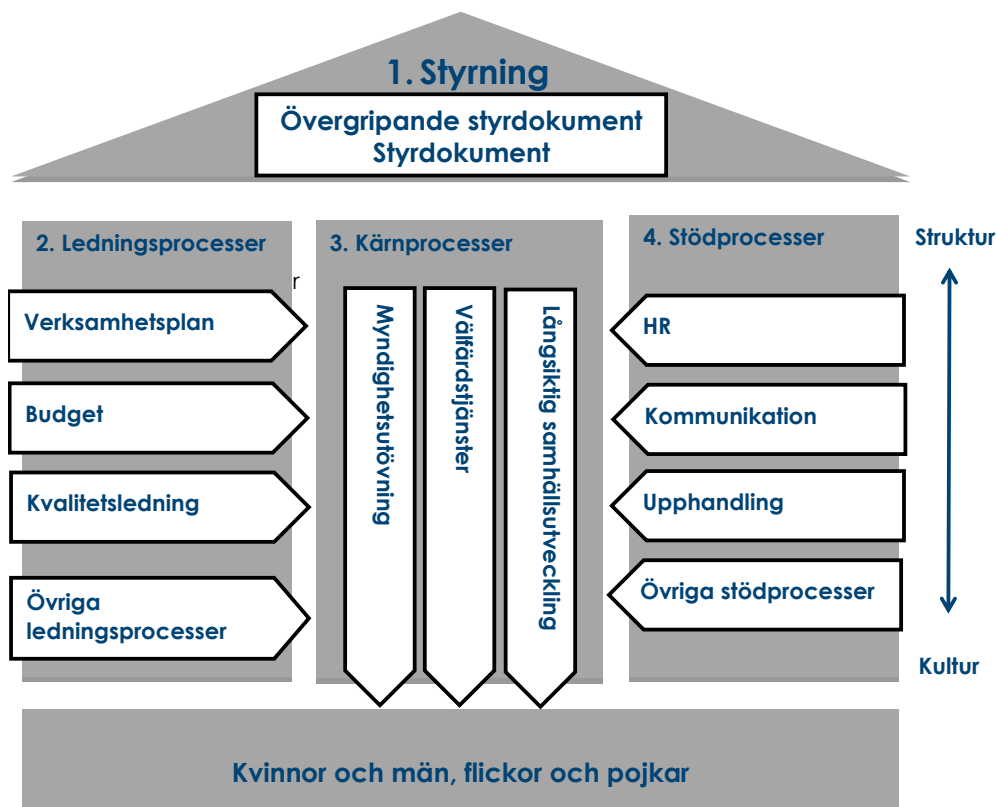


Illustration av SKL:s husmodell

Örebro kommun har skapat förutsättningar för dessa framgångsfaktorer genom det arbete som fram tills nu bedrivits, förutsättningar som förstärks och görs hållbara genom Strategi för ett jämställt Örebro och Örebro kommuns processororienterade arbetssätt.

2.3 Avgränsningar och förtydliganden

Arbetsgivarens ansvar för aktiva jämställdhetsåtgärder i arbetslivet enligt diskrimineringslagstiftningen är mer omfattande än de punkter som finns i CEMR-deklarationens artikel 11. Därför utgår arbete och resurser för jämställdhet inom arbetsgivarrollen främst från Örebro kommuns jämställdhets- och icke-diskrimineringsplan. Jämställdhetsperspektivet ska också genomsyra gällande personalstrategier.

Arbete mot våld i nära relation är mer omfattande än de punkter som finns i CEMR-deklarationens artikel 22. Därför utgår arbete och resurser för våld i nära relation främst från gällande handlingsplaner och samverkansöverenskommelser inom området.

En generell avgränsning är att strategin omfattar jämställdhet och inte jämlikhet i en vidare bemärkelse. Det innebär att strategin utgår från begreppet juridiskt kön: kvinna och man. Strategins grundläggande principer lägger dock fast att flerfaldig diskriminering måste bekämpas. Det innebär att ett intersektionellt perspektiv¹² är viktigt i jämställdhetsarbetet. Jämställdhetsarbete ska bedrivas med kunskap om att det finns människor som inte identifierar sig med något av de juridiska kön som i dag är lagstiftade i Sverige. CEMR-deklarationens princip att flerfaldig diskriminering och andra missgynnanden ska bekämpas är grundläggande.

Strategin omfattar hela kommunkoncernen. Med bolag och styrelser avses kommunala bolag där Örebro kommun är majoritetsägare.

¹² Se Definitioner i avsnitt 4.

3 Vad styr vårt arbete för jämställdhet?

Grunden för Örebro kommuns jämställdhetsarbete och *Strategi för ett jämställt Örebro 2016-2025* är Council of European Municipalities and Regions (CEMR) europeiska deklARATION för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå samt Sveriges nationella jämställdhetspolitiska mål. CEMR är de europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation. Jämställdhetsdeklarationen antogs av CEMR:s högsta politiska ledning i maj 2006. Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har ställt sig bakom den europeiska deklARATIONEN. I december 2008 undertecknade även Örebro kommun *Council of European Municipalities and Regions (CEMR) europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå*. Därmed ställde vi oss bakom principen om att jämställdhet är en grundläggande rättighet och att jämställdhetsintegrering av våra verksamheter är nödvändiga för att främja jämställdhet. Vi förband oss också att utarbeta och anta en handlingsplan för jämställdhet och därefter genomföra den. Sedan Örebro kommun skrev under deklARATIONEN år 2008 har deklARATIONENS principer och artiklar legat till grund för det jämställdhetsarbete som Örebro kommun bedriver.¹³ *Sveriges nationella jämställdhetspolitiska mål* antogs i bred politisk enighet 2006 utifrån propositionen Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken (prop. 2005/06:155). Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Till det övergripande målet finns fyra delmål. Örebro kommun ska vara en jämställd kommun med utgångspunkt i de nationella målen för jämställdhetspolitiken.¹⁴ Örebro kommun har även undertecknat *Örebro läns regionala strategi för jämställdhet* som också bygger på CEMR-deklARATIONEN och Sveriges nationella jämställdhetspolitiska mål. Den regionala strategin ger vägledning om vilka frågor som bör prioriteras i länet.¹⁵

3.1 Lagstiftning och styrande dokument

- Kommunallag (1991:900)
- Statistikförordningen (SFS 2001:100)
- Diskrimineringslag (2008:567) och övrig relevant svensk lagstiftning
- Sveriges jämställdhetspolitiska mål (2006)
- FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter (1948)
- FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (1979) och tilläggsdokumentet Pekingplattformen (1995)
- FN:s deklARATION om avskaffandet av allt våld mot kvinnor (1993)
- FN:s konvention om barnets rättigheter (1989, ratificerad av Sverige 1990)
- Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (1950, ratificerad av Sverige 1952)
- Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet (2011, ratificerad av Sverige 2014)

¹³ Bilaga 1

¹⁴ Bilaga 2

¹⁵ Bilaga 3

3.1.1 Interna styrande dokument

- Kvalitetshandbok. Så här jobbar vi med kvalitetsutveckling i Örebro kommun
- Ledarplattformen för Örebro kommun
- Medarbetarplattform för Örebro kommun

3.2 Koppling till andra styrdokument

Strategi för ett jämställt Örebro 2016-2025 ska särskilt beaktas i verkställandet av följande dokument:

- Örebro kommuns övergripande strategier och budget
- Jämställdhets- och icke-diskrimineringsplan
- Riktlinjer och handlingsplan mot trakasserier
- Samverkansöverenskommelser och handlingsplaner inom områdena mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck, våld i samkönade relationer samt prostitution och människohandel
- Folkhälsoplan med folkhälsopolitiska mål samt Folkhälsoavtal
- Handlingsplan för barn i ekonomiskt utsatta hushåll
- Upphandlingspolicy
- Riktlinjer för hållbar upphandling
- Riktlinjer för medborgardialog, handbok för förtroendevalda
- Näringslivsprogram
- Servicepolicy för Örebro kommun
- Policy för Örebro kommuns samverkan med det civila samhället
- Riktlinje för sociala investeringar

4 Definitioner

Genus	Med begreppet genus avses inte det biologiska könet (kroppen), utan de aspekter av kön som är socialt och kulturellt konstruerade, det vill säga de föreställningar, idéer och handlingar som formar våra sociala kön (jämför engelskans ord för kön <i>sex/gender</i>). Termen genus är ett socialt konstruerat klassifikationssystem som delar in människor i två kategorier, kvinnor och män, och som förknippar dessa kategorier med olika uppsättningar beteendemässiga, kulturella, psykologiska och sociala egenskaper och handlingsmönster. Vad som uppfattas som ”kvinnligt” respektive ”manligt” är inte något definitivt, utan något föränderligt som vi ständigt skapar och omförhandlar.
Jämställdhetsbudgetering	Jämställdhetsbudgetering återfinns även som gender budgeting, genusbudgetering, och jämställdhetsintegrerad budgetprocess. Gender budgeting är en metod för att integrera jämställdhetsperspektivet på alla nivåer i budgetprocessen och anpassa strukturen i riktning mot de jämställdhetspolitiska målen. Metoden visar med hur mycket pengar den offentliga resurstilldelningen stödjer kvinnor, män, flickor och pojkar, och hur de offentliga utgifterna möter deras behov och prioriteringar.
Intersektionalitet	Ordet intersektionalitet kommer från engelskan intersection (vägkorsning) och används för att beteckna hur olika diskrimineringsgrunder interagerar och samverkar.
Jämställdhet	Jämställdhet är när kvinnor och män (jfr *jämlighet nedan) har samma möjligheter och rättigheter. Jämställdhet mellan kvinnor och män förutsätter en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet, lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger, delat ansvar för hem och barn samt frihet från könsrelaterat våld. *Jämlighet handlar om alla individers lika värde oavsett kön, ras, religion, social tillhörighet, mm. I politiska sammanhang handlar det även om inflytande och sociala förhållanden.
Jämställdhetsanalys	Underlag och statistik analyseras utifrån kön och makt. Därefter jämförs resultat och analys med uppställda jämställdhetsmål.
Jämställdhetsintegrering	Jämställdhetsintegrering är en politisk strategi som Sverige antog 1994, FN 1995 och EU 1996, för att uppnå ett jämställt samhälle. Syftet är att uppnå de jämställdhetspolitiska mål som Sverige har satt upp för jämställdhet. Strategin innebär kortfattat att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet. 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.
Könskonsekvensbeskrivning	Att redovisa vilka konsekvenser olika åtgärder eller beslutsalternativ får när det gäller bemötande och service, representation och fördelning av makt och resurser.
Stereotyp	Förenklad framställning av kvinnor eller män, där grupperna kvinnor och män framställs som olika och med olika egenskaper – exempelvis män som starka och aktiva, kvinnor ofta som omvårdande och passiva.

Källa: Jämställ.nu, Regeringen och Europarådet

5 Referenser

Dir. 2014:55 *Uppföljning av utvecklingen mot jämställdhet samt jämställdhetspolitikens genomförande och effektivitet*. Jämställdhetsutredningen (U 2014:06)
<http://www.regeringen.se/rattsdokument/kommittedirektiv/2014/04/dir.-201455/> 2015-06-26

Europarådet. Webbplats www.coe.int
<http://www.coe.int/en/web/compass/gender> 2015-06-26

Jämställ.nu. Webbportal i samverkan mellan Nationella sekretariatet för genusforskning, länsstyrelserna, Svenska ESF-rådet, Sveriges Kommuner och Landsting samt VINNOVA. Finansieras av regeringen.
Webbplats www.jamstall.nu

Proposition 2005/06:155 *Makt att forma sambället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken*
<http://www.regeringen.se/rattsdokument/proposition/2006/03/prop.-200506155/> 2015-06-26

Regeringen. Webbplats www.regeringen.se
<http://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/> 2015-06-26

5.1 Litteratur

Nilsson, Lina och Marie Trollvik. (2011). ”Projektformens paradoxer”. I Kristina Lindholm (red.) *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*. Lund, Studentlitteratur.

SOU 2007:15, *Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering. Slutbetänkande från JämStöd*. Stockholm, Fritzes.

Sveriges Kommuner och Landsting (2009). *Jämställdhetsarbete - en utmaning för kommuner och landsting. En kunskapsöversikt*. Stockholm, Sveriges Kommuner och Landsting.

6 Bilagor

Bilaga 1 *Den europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå*. The Council of European Municipalities and Regions (CEMR).

Bilaga 2 *Mål för jämställdhet*. Nationella jämställdhetspolitiska mål antagna av riksdagen år 2006.

Bilaga 3 *Örebro läns strategi för jämställdhet 2013–2016*. Publ. nr. 2013:8. Länsstyrelsen Örebro län.

Bilaga 4 *Indikatorer och ingångsvärden till Strategi för ett jämställt Örebro*. Kommunledningskontoret, Örebro kommun.