



Nuläge, utmaningar & möjligheter

för arbete med jämställdhetsintegrering i
Södermanland utifrån enkäter och
kommunbesök

Utifrån:

- Enkät om arbetet med jämställdhetsintegrering och kvinnofrid till samtliga kommuner och landstinget under våren 2018
- Kommunbesök i sex av nio kommuner höst 2018
Nyköping, Eskilstuna, Katrineholm, Gnesta, Strängnäs, Flen
(ej deltagit i Trosa, Oxelösund och Vingåker)



Exempel på frågor

- Finns det i din kommun/organisation någon som är särskilt anställd för att arbeta med jämställdhet?
- Har jämställdhetsperspektivet integrerats i övergripande styrdokument?
- Sker arbetet med jämställdhetsintegrering på en övergripande och strategisk nivå – och är kopplat till ledning och styrning - eller är det mer kopplat till arbetsgivarperspektivet?



Vingåker har en
**”Jämställdhets- och
mångfaldsplan 2016–2019”**.
Kommunens övergripande
dokument **”Strategisk
inriktning 2016–2019”** berör
även jämställdhet.

Oxelösund nämner en
mångfaldsplan med
koppling till
diskrimineringslagstiftningen.

Strängnäs har en
jämställdhetsstrategi:
**”Strategi för jämställdhet
och likvärdig
medborgarservice”**.



Gnesta har en **övergripande jämställdhetsplan** i enlighet med CEMR-deklarationen 2015–2020.

I Eskilstuna revideras **"På spaning efter jämställdhet"**. Kommer att benämnas Handlingsplan för jämställdhet framöver. Handlingsplan för kvinnofridsfrågor; *Eskilstuna en FriStad för kvinnor.*

Nyköpings kommun nämner **Vision 2030**
"Kommunen är ett föredöme som arbetsgivare gällande mångfald, jämställdhet och integration".

Katrineholms kommun har ett **styrssystem som är jämställdhetsintegrerat.**



”Vi jobbar på olika sätt i olika förvaltningar, i kommunledningsförvaltningen finns stödfunktionen och strategen, sen har vi processtöd på förvaltningarna. Mycket arbete med jämställdhetsintegrering i förvaltningarna under åren. Vi följer upp i delår och helårsuppföljningar. Hur jämställda är vi i våra verksamheter, hur väl når vi dom målen vi satt upp? ”

Kommunbesök Katrineholm

”Vi har haft en kraftig marknadsföring av jämställdhetsintegrering ut i hela organisationen, jag hjälper gärna till och finns som förfogande. Varit ute hos ledningsgrupper, socialkontorets ledningsgrupp, verksamhetsområden inom socialtjänsten, samhällsbyggnadskontoret.. . ”

Kommunbesök Strängnäs



Frågor forts.

- Hur prioriteras jämställdhetsarbetet?
- Upplever du att det finns hinder för arbetet med jämställdhetsintegrering? Utmaningar och svårigheter?
- Deltar er kommun/organisation i JÄMKOM? Vad bör JÄMKOM fokusera på framöver? Om ni inte deltar, varför?
- Vilka insatser eller stöd från Länsstyrelsen skulle underlätta kommunens arbete med jämställdhet?



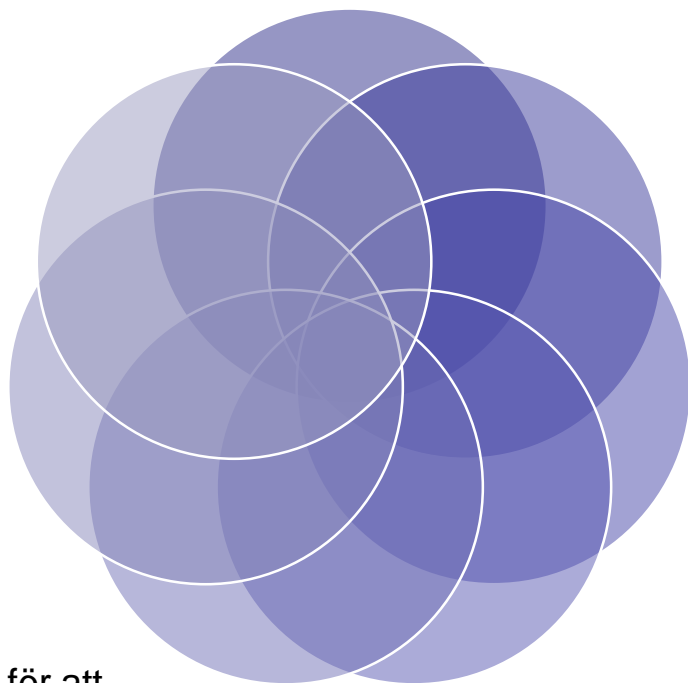
Utmaningar

Att det inte är prioriterat
och att det inte finns
personella resurser för
arbetet.

Svårigheter att
säkerställa att
kompetensen finns i
organisationen på lång
sikt då många byts ut.

Motstånd mot
jämfästldhetsarbete
generellt.

Saknas förståelse för att
jämfästldhetsintegrering
leder till
verksamhetsutveckling och
förbättring av
verksamheten.



Att det ska genomsyra
hela organisationen –
ständig utmaning att nå
alla.

Att det saknas styrning
för jämfästldhetsarbetet i
kommunen, vilket
innebär att en inte har
mandat att arbeta
systematiskt. Det
behöver prioriteras i
högre grad.

Det behövs
kompetensutveckling i
frågorna.



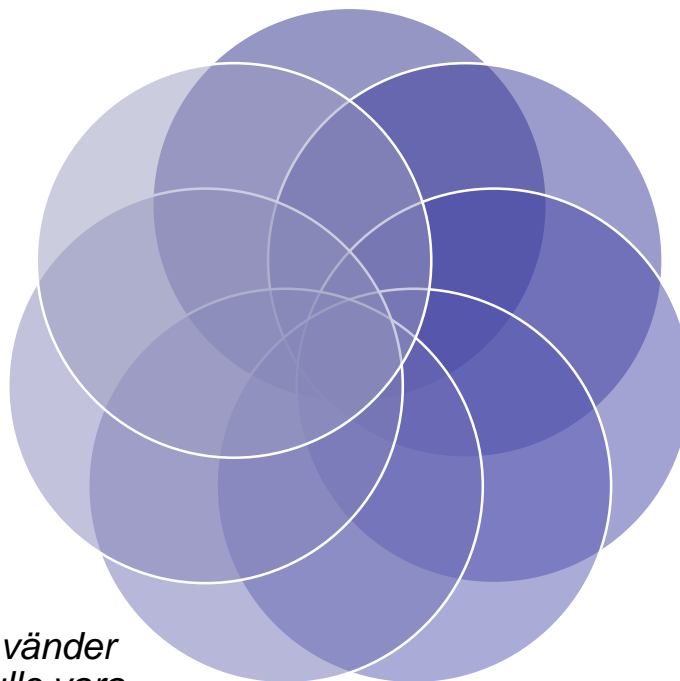
Stödbehov /förslag

*Ta del av goda exempel
och möjlighet att få
inspiration.*

*Stöd i att arbeta utifrån
Agenda 2030 och visa på
hur de olika frågor
hänger samman.*

*Bygga upp Ist's hemsida med
konkreta och goda exempel på hur
åtgärder (förändringar i
kärnverksamhetens sätt att verka
mot medborgaren) skapat bättre
villkor för ett gott liv. Vi behöver
kunna förmedla vad åtgärder kan
leda till för medborgaren, kunna
påvisa konkreta resultat. Att
konkretisera det skulle ge både
inspiration och visa en tydlig väg.*

*Länsstrategin översatt till
lokal nivå.
"Implementeringsnycklar"
etc.*



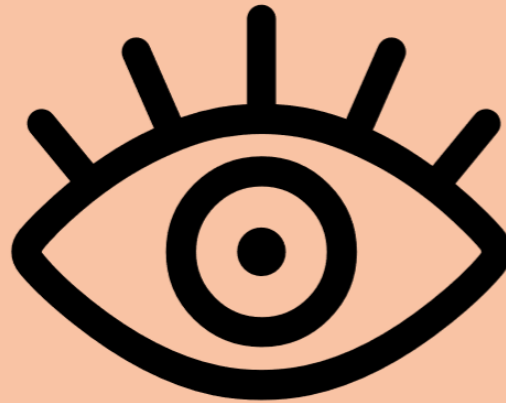
*Det finns behov att få
stöd med
jämförbarhetsintegrering,
vi har inte resurserna
själva.*

*Ett gemensamt
utbildningsmaterial som vänder
sig till politisk ledning skulle vara
mycket bra att ha till hands för
kompetenshöjande åtgärder och
gemensam plattform till alla
nyvalda efter höstens val.*

*Forum för utbyte och kunskap och
erfarenheter, samlade exempel på
hur gå tillväga med
jämförbarhetsintegrering, ex. utifrån
styrning/ledning i förhållande till
jämförbarhetsintegrering.*



Handbok för perspektivfrågor



HANDBOK FÖR PERSPEKTIVFRÅGOR 2018 – 2021

JÄMSTÄLLDHET | BARNS RÄTTIGHETER | TILLGÄNGLIGHET | MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER | FOLKHÄLSA



LÄNSSTYRELSEN
Södermanlands län

En handbok om vad länsstyrelseförordningens 5§, pkt 1-6 innebär



Jämställdhet



Barns rättigheter



Tillgänglighet och
funktionshinderperspektiv



Mänskliga rättigheter



Folkhälsa

I kapitlet om varje perspektivfråga finns:

- Länsstyrelsens uppdrag inom de olika perspektiven och kopplingen till Agenda 2030
- En övergripande introduktion till ämnet
- Exempel på hur perspektivet är kopplat till Länsstyrelsens verksamhet
- Metoder för analys.
- Fördjupning för den intresserade.



Syfte, prioritering och verksamhetsintegrering

SYFTET MED HANDBOKEN är att konkretisera länsstyrelsens uppdrag inom jämställdhet, barnperspektiv, tillgänglighet/funktionshinderperspektiv, mänskliga rättigheter och folkhälsa. Samtliga uppdrag finns inskrivna i länsstyrelseförordningen (2017:868) med länsstyrelseinstruktion, §5, punkt 1–6.

De första punkterna i 5§ utgår i sin helhet från mänskliga rättigheter. Vi ska beakta de mänskliga rättigheterna i den egna verksamheten och då särskilt skyddet mot diskriminering, i enlighet med diskrimineringslagstiftningen. Det är den nationella jämställdhetspolitiken, barnrättspolitiken, funktionshinderspolitiken, politiken för mänskliga rättigheter och folkhälsopolitiken som ligger till grund för länsstyrelsens uppdrag i länsstyrelseinstruktionens §5, punkt 1–6.

Handboken är tänkt att fungera som ett internt stöd och kunskapsunderlag som visar på metoder för att integrera perspektivfrågorna i verksamheten, samt ger exempel på hur frågorna berör länsstyrelsens verksamhet och ökar kunskapen om frågorna internt.



Jämställdhet



Barns rättigheter



Tillgänglighet och funktionshinderperspektiv



Mänskliga rättigheter



Folkhälsa



Exempel på när tillgänglighet ska belysas kopplat till Länsstyrelsens verksamhet

Länsstyrelsens lokaler, kommunikation och verksamhet

Människor ska oavsett funktionsvariationer, kunna såväl besöka som arbeta på länsstyrelsen. Detta innebär att enkelt avhjälpta hinder ska åtgärdas och vår information, fysiska utformning av lokaler och verksamhet tillgänglighetsanpassas. Exempel på vad som kan behöva åtgärdas är nivåskillnader som utestänger de som använder rullstol och att samtliga anställda ska kunna använda arbetsplatsens datorer, telefoner och övrig kontorsutrustning, samt att miljön tillgänglighetsanpassas om nya behov uppkommer.

Upphandling

Upphandlingsreglerna i Lag om offentlig upphandling (LOU) och Lag om upphandling inom försörjningstjänsterna (LUF) anger att när det som anskaffas ska användas av fysiska personer ska de tekniska specifikationerna bestämmas med beaktande av samtliga användares behov, däribland tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning.

Samhällsplanering

I länsstyrelsens arbete inom samhällsplanering är det viktigt att verka för tillgänglighet. Ett sätt att göra det kan vara att bjuda in representanter från funktionshinderrörelsen till samråd. Det kan röra sig om frågor inom transporter, byggnationer och översiktsplanering.

Naturreservat

Länsstyrelsens uppdrag kring naturreservat möjliggör att öka tillgängligheten och underlätta för personer med funktionsnedsättning på flera olika sätt. Att utarbeta särskilda plattformar vid naturreservat för att underlätta för personer med nedsatt rörelseförmåga, utarbeta vägvisare vid stigar för personer med kognitiva nedsättningar, tillgängliga rastmöbler och anpassade informationstavlor för personer med olika funktionsnedsättningar är exempel på åtgärder.

