

# Jämställdhetsarbetet i NT kommun - överlämning

Amelie Rahbek – Jämställdhetsstrateg fram till maj 2020

# Kort om jämställdhetsintegrering

- Jämställdhetsintegrering är en politiskt antagen strategi för att uppnå ett jämställt samhälle (Prop. 1993/94:147 Jämställdhetspolitiken: Delad makt – delat ansvar). Propositionen skrevs under 1994 av dåvarande statsminister Carl Bildt och har gällt som politisk strategi sedan dess, oavsett regeringens politiska sammansättning.
- Strategin går ut på att det ska finnas ett jämställdhetsperspektiv i allt beslutsfattande på alla nivåer. Arbetet med jämställdhet ska integreras i den ordinarie verksamheten (då jämställdhet görs i vår vardag och därför gör nytta där, inte på ett papper) och inte vara ett tillfälligt projekt.

# Politikerundersökning

- Enligt Val- och Demokratinämndens mått ska en **årlig mätning** på hur många (%) kvinnor och män som upplever sig trygga i sin politiska roll genomföras.
- Förarbete till detta ha gjorts och Word-dokument med frågor, ppt med bakgrund samt två underlag (från BRÅ och Polisen) finns i mappen "Val- och Demokratinämnden".

# Förvaltningsövergripande utbildning i Jämställdhetsintegrering och Normmedvetet arbetssätt

- Utbildning som min föregångare startade på uppdrag av dåvarande politik, slutfördes i december 2019.
- Grundutbildningen i sin helhet finns i separat ppt (*Normmedvetet arbetssätt och Jämställdhetsintegrering*), dock modifierades den något utifrån målgrupp.
- Utbildningen är grundläggande och skulle behöva upprepas för att medarbetare och chefer ska kunna behålla kunskapen över tid.
- En utbildning riktad till chefer/ledare skulle vara bra. Förslagsvis med större inriktning på hur jämställdhet/ojämställdhet påverkar organisation, kultur och ekonomi – samt hur en kan jobba med det på verksamhetsnivå.

# Modellkommunprojekt - SKR

- Modellkommunprojektet där Norrtälje kommun deltog som benchmarkingkommun avslutades 2018.
- Norrtälje kommun blev mentorskommun 2019 (till Södertälje och Kalmar kommun) och var med fram till slutkonferensen våren 2020.
- Mer information finns i slutrapporter från SKR, se mapp döpt ”Modellkommunprojektet”

# MVP – Mentors in Violence Prevention

- MVP är en våldsförebyggande metod med genusansats. Den är främst inriktad på mäns/pojkars våld mot kvinnor/flickor och varandra, men tar även upp rasism och andra typer av kränkningar.
- En pilotsatsning med pengar från SKR gör att vi under 2020 kan börja implementera MVP i två skolor (Långsjöskolan och Hallsta skola), med förhoppning om gott resultat och vidare implementering i alla kommunens skolor.
- Projektletts av Jämställdhetsstrateg och Strateg mot våld i nära relation (Charlie Lundgren), mer information finns i separat mapp döpt MVP.

# Korta tankar om ev fortsatt jämställdhetsarbete i NT kommun

- Kunskapsnivån om jämställdhet varierar mycket, men är generellt låg trots utbildningsinsatser. Skillnad på "jämställdhet" och "jämlighet" är viktig att poängtera. Med det sagt är kunskapsnivån kring jämlighet och likabehandling även den generellt låg.
- Det ser olika ut på olika förvaltningar och avdelningar, men det finns jargong och bias att jobba med. Både när det kommer till jämställdhet (*kön*) men även andra diskrimineringsgrunder. Jag (Amelie) har särskilt noterat att ett grepp behöver tas kring grunderna *etnisk bakgrund* och *könsöverskridande identitet och/eller uttryck*.
- Normmedvetet arbete är ett brett grepp att ta, kanske skulle det vara mer fruktsamt att börja jobba utifrån ett arbetsmiljöperspektiv där organisationskultur är i fokus – ta hjälp av HR. **Utan schysst kultur är normmedvetet arbete omöjligt. Tillit och trygghet på arbetsplatsen behöver komma på plats först.**

# Korta tankar om ev fortsatt jämställdhetsarbete i NT kommun forts.

- Om ny utbildningsinsats görs: **Börja utbilda chefer och ledare, sedan medarbetare – inte tvärtom. Jämställd- och jämlikhetsfrågor är maktutmanande fält och arbetas med fördel igenom top-down.** Har inte chefer och ledare kompetens i frågorna kan de inte se och genomföra eller stötta kring vad deras medarbetare behöver.
- Samordnande roll för jämställdhetsarbetet behövs. Förslagsvis någon med kompetens inom organisationskultur, ledarskap OCH jämställdhet och jämlikhet / likabehandling.
- Rollen behöver vara centralt placerad och ha tydliga uppdrag samt mätbara mål för att undvika värderingsträsk och tyckande. Det finns hur mycket forskning och statistik som helst, se bla mappen "Läsning och.." samt SCB, KOLADA etc.