

Plan för jämställdhetsarbete i Motala kommun 2024–2030

Diarienummer:	KS 2023/00271
Paragraf:	§ 9
Beslutsinstans:	Kommunfullmäktige
Beslutsdatum:	2025-02-10
Informationsklassning:	1.1.1.2
Dokumentansvarig:	Utvecklingsstrateg social hållbarhet
Giltighetstid:	Till och med 2030-12-31

Innehåll

Innehåll	2
Plan för jämställdhetsarbete i Motala kommun 2024–2030	3
Inledning	3
Syfte	3
Hur ska Motala kommun uppnå målet?	4
Ansvar och organisation	5
Intersektionalitet	5
Implementeringsprocess	6
Uppföljning av planen	6
Plan för jämställdhetsarbete i Motala kommun	7
Demokratiskt ansvar och den politiska rollen	7
Motala kommun som arbetsgivare	8
Kommunen som tjänsteleverantör samt i rollen som upphandlare av varor och tjänster	9
Hållbar utveckling	10
Samarbete och samverkan	11
Relaterade styrdokument	12
Globalt, nationellt, regionalt, lokalt	13
Global nivå	13
Europeisk nivå – CEMR-deklarationen	13
Nationell nivå	14
Regional nivå	14
Lokal nivå	15
Definitioner och begrepp	16
Referenser	18

Plan för jämställdhetsarbete i Motala kommun 2024–2030

Inledning

Jämställdhet betyder att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Jämställdhet gäller alla områden i livet. Det politiska begreppet jämställdhet markerar jämlikhet mellan könen och att könen har samma värde. (Jämställdhetsmyndigheten)

Kön är mer komplext än att dela in i grupperna man och kvinna, men då det finns en strukturell problematik hänvisas här till en mer traditionell uppdelning.

Jämställdhet är också en fråga om demokrati och mänskliga rättigheter. Alla ska ha rätten att forma sina egna liv utan begränsning på grund av t ex kön. Jämställda förutsättningar innebär bland annat möjligheter att tillgodogöra sig utbildning, yrkesval, val av fritidsintressen, engagemang i samhället samt möjlighet till ledande positioner i samhället oavsett kön.

Motala kommun har undertecknat den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, den s k CEMR-deklARATIONEN. (Council of European Municipalities and Regions (CEMR)) I samband med undertecknandet förband sig kommunen att ta fram en plan för ökad jämställdhet.

Att arbeta för ökad jämställdhet är också att arbeta för en bättre folkhälsa. Jämställdhet är ett av perspektiven och del av värdegrunden i Östergötlands Folkhälsostراتيجية – för god och jämlik hälsa i Östergötland. Arbete för ökad jämställdhet är också en del i att förverkliga den nationella funktionshinderspolitiken där ett nationellt arbetssätt är att förebygga och förhindra diskriminering.

Det finns flera lagar och bestämmelser som rör jämställdhet och som kommunen också behöver förhålla sig till i jämställdhetsarbetet såsom diskrimineringslagen, föräldraledighetslagen, skollagen, socialtjänstlagen m.fl.

Syfte

Syfte med Plan för jämställdhetsarbete i Motala kommun är att tydliggöra kommunens ambition för ökad jämställdhet för kommunens invånare. Syftet är också att öka kunskapen i kommunens organisation kring betydelsen av jämställdhetsarbete och att ett jämställt arbetssätt gynnar kommunens utveckling på kort och lång sikt.

Plan för jämställdhetsarbete i Motala kommun 2024–2030 visar den politiska viljeinriktningen för ökad jämställdhet i Motala kommun.

Planen har en koppling till kommunens personalpolitiska program. Plan för jämställdhetsarbete i Motala kommun och personalpolitiska programmet ska samverka för en ökad jämställdhet. Ett jämställdhetsperspektiv ska antas – både i förhållande till andra inom kommunens organisation och i

kontakter med invånare. Som verksam i kommunens organisation förväntas att denna plans mål och strategier utgöra en grund för utveckling av verksamheten för att skapa ett mer jämställt Motala för de som lever och verkar i kommunen.

Personalpolitiska styrdokument är styrande för hur kommunen som organisation verkar för ökad jämställdhet. Plan för jämställdhetsarbete i Motala kommun ska ses som ett verktyg för att på ett strukturerat sätt öka kunskapen om jämställdhet och dess betydelse för verksamhetens utveckling och för samhället. Hur detta ska ske beskrivs längre fram i planen.

Hur ska Motala kommun uppnå målet?

Motala kommun ska arbeta med jämställdhet genom att främja lika rättigheter och möjligheter att delta i samhällslivet oavsett kön. Detta genomförs genom att erkänna, respektera och främja rättigheter och principer som är knuta till jämställdhet.

Att arbeta för ökad jämställdhet tar tid då det är många strukturer i samhället som behöver påverkas. Med detta som utgångspunkt kommer planen därmed att sträcka sig över flera mandatperioder vilket gör att en politisk enighet eftersträvas för att kunna fullfölja planen. Planen tar därför sin utblick mot 2030 för att samspela med Agenda 2030 och de Globala målen.

Arbetet har utgångspunkt i strategi för jämställdhetsintegrering som innebär att systematiskt synliggöra och analysera vilka konsekvenser olika förslag får för kvinnor och män, flickor och pojkar.

Syftet med jämställdhetsintegrering är att förbättra verksamheterna, höja kvaliteten och säkerställa att resurser fördelas på ett likvärdigt sätt mellan kvinnor och män, flickor och pojkar, oavsett bakgrund och tillhörighet. Genom jämställdhetsintegrering blir jämställdhetsarbetet en del av det ordinarie arbetet och att det utförs av verksamheternas ordinarie personal, inte av speciellt utsedda eller anställda personer. Jämställdhetsarbete ska införlivas i kommunens alla verksamhetsområden och inkluderas i kommunens planerings- och uppföljningsprocess senast 2026.

Insatser för ökad jämställdhet

- Kunskapshöjande insatser
- Könsuppdelad statistik
- Jämställdhetsanalyser

Genom att arbeta med jämställdhetsintegrering uppfylls

- CEMR-deklarationen artikel 8 och 9
- Nationellt jämställdhetsmål 1
- Agenda 2030 mål 5C
- LUP Målområde 6

Ansvar och organisation

Kommunfullmäktige har det yttersta ansvaret för jämställdhetsfrågorna. Kommunfullmäktige, kommunstyrelse och nämnder har ansvar för att efterfråga uppföljning.

Respektive nämnd och styrelse ansvarar för att verksamheterna bedrivs utifrån kommunfullmäktiges beslutade mål och har därmed ansvaret för jämställdhetsarbete inom respektive nämnd/styrelse och beredande organ.

Respektive **förvaltningschef** ansvarar för att jämställdhetsfrågor integreras i ordinarie verksamhet genom att plan för jämställdhet och dess mål införlivas i respektive förvaltnings ordinarie verksamhetsplan. Varje förvaltning tydliggör årliga aktiviteter i verksamhetsplanen för att säkerställa att jämställdhetsarbetet fortskrider.

Samtliga **chefer med personalansvar** har ansvar för att arbeta aktivt med jämställdhetsfrågorna i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Jämställdhets- och mångfaldsarbete ingår som en naturlig del i det ordinarie arbetet och i löpande beslutsfattande enligt gällande Personalpolitiskt program. Chefer ska tydliggöra årliga aktiviteter i verksamhetsplanen för att säkerställa att jämställdhetsarbetet fortskrider.

Alla **medarbetare** ska medverka i arbetet och bidra till att skapa en arbetsplats och en verksamhet som präglas av jämställdhet och mångfald.

Det kommunövergripande arbetet med att systematiskt arbeta för jämställdhet leds från gemensam ledningsförvaltning och verksamhetsområdet Strategisk samhällsplanering, social hållbarhet. HR-enheten inom gemensam ledningsförvaltning har stor betydelse som stödfunktion i frågorna utifrån det Personalpolitiska programmet.

Men som beskrivet ovan ska arbetet ske genom jämställdhetsintegrering vilket innebär att samtliga nämnder, förvaltningar och verksamhetsområden har ett ansvar för att systematiskt uppmärksamma och arbeta för ökad jämställdhet, både i förhållande till invånare men också i förhållande till medarbetare. Detta innebär att ansvariga chefer dokumenterar aktiviteter kopplat till jämställdhet i den årliga verksamhetsplanen.

Intersektionalitet

Det övergripande jämställdhetsmålet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv oavsett kön. Grupperna kvinnor och män är dock inte homogena. Det finns en rad andra faktorer än kön som spelar in i vilka livsvillkor som finns. Alla identifierar sig heller inte som kvinna eller man, flicka eller pojke. För att göra träffsäkra jämställdhetsanalyser behöver hänsyn tas till variationer inom grupperna och till de skilda villkor som grupperna möter.

Ett intersektionellt angreppssätt innebär att titta på flera maktordningar eller sociala kategorier samtidigt. De sociala kategorier som ofta nämns är de sju diskrimineringsgrunderna som finns i svensk lag:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Andra maktordningar som kan spela roll är till exempel vilken socioekonomi någon har eller var i landet man bor. (Jämställdhetsmyndigheten)

Implementeringsprocess

Ett första steg i implementeringsarbetet efter beslut i kommunfullmäktige är att genomföra en kartläggning av jämställdhetsperspektiv i befintlig verksamhetsplan samt vilka pågående aktiviteter kopplat till jämställdhet som finns. Utifrån kartläggningen ges stöd till varje förvaltning i syfte att i samverkan enas om befintligt och kommande behov av insatser och aktiviteter för ökad jämställdhet. Aktiviteterna bör preciseras på förvaltnings-, verksamhets- och enhetsnivå för att skapa kunskap och förståelse för hur alla kan bidra till ökad jämställdhet.

Som en del i ökad kunskapsnivå samt för att kunna följa hur utvecklingen inom jämställdhet går ska nyckeltal och områden för jämställdhetsstatistik tas fram. Under 2025 genomförs kunskapshöjande insatser och jämställdhetsanalyser som underlag till att ett jämställdhetsperspektiv genomsyrar 2026 års planerings- och uppföljningsprocess.

Kopplat till implementeringsprocessen ska en kommunikationsplan tas fram.

Uppföljning av planen

För att få god verkställighet av planens syfte och mål ska varje förvaltning årligen tydliggöra aktiviteter i verksamhetsplanen för att säkerställa att jämställdhetsarbetet fortskrider. Verksamhetens aktiviteter följs upp i verksamhetsplanen enligt kommunens planerings- och uppföljningsprocess.

Genom att arbetet sker med stöd av jämställdhetsintegrering blir jämställdhetsperspektivet synligt i kommunens ordinarie planerings- och uppföljningsprocess samt även i årsredovisningen.

En kommunövergripande uppföljning av arbetet ska ske årligen och leds från gemensam ledningsförvaltning och verksamhetsområdet Strategisk samhällsplanering, social hållbarhet med stöd av HR-enheten. Uppföljningen ska årligen redovisas till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

Plan för jämställdhetsarbete i Motala kommun

Plan för Motala kommuns jämställdhetsarbete utgår från olika fokusområden med utgångspunkt i CEMR-deklarationen. Varje fokusområde har strategier som kopplas mot Agenda 2030 och de globala målen, CEMR-deklarationen, nationella jämställdhetsmål, Regional jämställdhetsstrategi samt Lokalt utvecklingsprogram (LUP).

Planens fokusområden

- Demokratiskt ansvar och den politiska rollen
- Motala kommun som arbetsgivare
- Kommunen som tjänsteleverantör samt i rollen som upphandlare av varor och tjänster
- Hållbar utveckling
- Samarbete och samverkan

Ett främjande och förebyggande arbete för ökad jämställdhet ska särskilt beaktas i arbete med barn och unga.

Varje förvaltning, verksamhetsområde och enhet ska, med utgångspunkt i sitt ansvarsområde formulera aktiviteter för året och tydliggöra dem i verksamhetsplanen. Aktiviteter kan kopplas till en eller flera strategier och fokusområden, huvudsaken är att aktiviteterna har bäring mot en ökad jämställdhet och mot planens fokusområden och dess strategier.

Demokratiskt ansvar och den politiska rollen

Jämställdhet är en grundläggande rättighet. Kommunens demokratiska ansvar och den politiska rollen har stor påverkansmöjlighet vad gäller möjligheten att ge människor likvärdig service och främja en jämställd samhällsutveckling.

Strategier för området

- Förtroendevalda verkar för en representativ könsfördelning i alla folkvalda och offentligt beslutande organ.
- Alla nämnder/styrelser och dess beredningar och utskott genomför en utbildningsinsats om jämställdhet i början av varje mandatperiod.
- Politiken vidtar åtgärder som gör det möjligt att förena privatlivet med yrkeslivet och offentliga uppdrag.
- Genom plan för jämställdhetsarbete tar politiken offentligt ställning för jämställdhet och därigenom uppmuntrar andra aktörer att göra detsamma.
- Förtroendevalda verkar för en fullgod representation och medverkan av kvinnor vid hantering av kriser och uppbyggnad av civil beredskap.

Bidrar till

- Agenda 2030, Globalt mål 5
- CEMR-deklarationen artikel 1–7, 33, 36 och 39
- Regional strategi, mål 1:1 och 1:2
- Nationellt jämställdhetsmål 1
- LUP generellt

Motala kommun som arbetsgivare

Motala kommuns Personalpolitiska program anger att alla medarbetare ska ha samma möjligheter och behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Kommunens verksamheter ska kännetecknas av respekt och insikt om alla människors lika värde. Genom att värdesätta alla medarbetares unika egenskaper blir olikheterna en framgångsfaktor för såväl medarbetaren som organisationen.

Arbete med jämställdhet i kommunens organisation är inte en fråga om siffror och andelar utan en fråga om kultur.

Strategier för området

- Kommunen arbetar för rättvisa rekryteringsprocesser där alla har lika möjligheter att konkurrera om befattningar.
- Kommunen arbetar för lönetransparens och motverkar lönegap mellan könen.
- Möjlighet till kompetens- och karriärutveckling ska utgå från samma principer för alla medarbetare.
- Kommunen ska öka kunskapen hos chefer om könsrelaterat våld och dess påverkan på medarbetare.
- Kommunen vidtar åtgärder som gör det möjligt att förena privatlivet med yrkeslivet. Kommunen är särskilt uppmärksam på risken att distansarbete ökar mängden obetalt hem- och omsorgsarbete för kvinnor.
- Kommunen arbetar för en jämställd sammansättning i alla typer av grupper som arbetar med utveckling och styrning.

Bidrar till

- Agenda 2030, Globalt mål 5
- CEMR-deklarationen artikel 8, 10, 11, 33–36
- Nationellt jämställdhetsmål 1–4
- Regional strategi, mål 2:1, 2:2 och 3
- LUP generellt

Kommunen som tjänsteleverantör samt i rollen som upphandlare av varor och tjänster

Kommunen har ett ansvar och möjlighet att som egen tjänsteleverantör arbeta för ökad jämställdhet i kontakter med allmänheten. Med detta menas den verksamhet som pågår i kommunen dagligen i alla förvaltningar och där kommunen levererar allt från barnomsorg till teknisk drift och vård och omsorg. Men även samhällsplanering, upphandling och övergripande arbete med t ex styrdokument och ekonomiskt arbete. Politiker, chefer och medarbetare ska ha en god kunskap om hur olika bemötande kan ske utifrån både egen könsidentitet och förutsättningarna hos den som ska bemötas.

I detta fokusområde omfattas jämställdhetsarbete kopplat till rätten till utbildning och livslångt lärande, jämställd hälsa, vård, omsorg och sociala tjänster, skola, integration, bostäder, trygghet, fritid samt könsrelaterat våld. Alla former av våld utgör ett hinder för jämställdhet.

Motala kommun som organisation har stor påverkansmöjlighet och kan ställa krav på andra aktörer kring jämställdhet i de fall kommunen handlar upp varor och tjänster.

Strategier för området

- Kommunen tillhandahåller likvärdig service, behandling och bemötande till alla invånare oavsett kön.
- Nämnder, förvaltningar och medarbetare som utför myndighetsutövning och är en reglerande insats är medveten om och har kunskap om hur kvinnor och mäns behov, ekonomiska förutsättningar, intressen och villkor ser ut, för att kunna utöva en jämställd myndighetsutövning.
- Kommunen arbetar systematiskt och i samverkan med andra aktörer för att minska könsrelaterat våld, hedersrelaterat våld och förtyck samt cybervåld i alla dess former.
- Vid upphandling av varor och tjänster ställs krav kopplat till jämställdhetsperspektiv där så anses lämpligt. Kraven ska även avse underleverantörer.
- Kommunen ska arbeta systematiskt för att uppfylla målen om jämställd hälsa, jämställd utbildning och jämställd fritid.

Bidrar till

- Agenda 2030, Globala mål 3, 4, 5
- CEMR-deklarationen artikel 12, 13–23, 29, 32 och 37
- Nationellt jämställdhetsmål 3, 5 och 6
- Regional strategi, mål 3
- LUP Målområde 4, 6

Hållbar utveckling

Kommunen har en central roll i genomförandet av Agenda 2030 och de globala målen. Flera av kommunens grunduppdrag är direkt eller indirekt kopplade till Agenda 2030 och de Globala målen såsom vård, skola, omsorg och samhällsplanering. Kommunen har därför förutsättningar att använda principen om jämställdhet som en grundläggande dimension vid planering och utveckling av kommunen för en hållbar framtid i de tre hållbarhetsperspektiven miljömässig, ekonomisk och social hållbarhet.

Strategier för området

- Utbildning, undervisning ska utgå från lika rättigheter och möjligheter till lärande och utveckling för flickor och pojkar, vilket skapar jämställda förutsättningar för utbildning och arbetsliv.
- Jämställdhetsperspektivet ska finnas med i den fysiska planeringen, från översiktlig planering till detaljplanering och inför genomförande.
- Kommunen bidrar till en ökad ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män genom att stödja kvinnliga företagare, fördela ekonomiskt stöd och andra typer av stöd på ett jämställdhetsfrämjande sätt.
- Kommunen är medveten om och tar särskild hänsyn till att kvinnor och män har olika livsstilar som påverkar miljö på olika sätt.
- Kommunens arbete för att uppnå Globala målen och Agenda 2030 särskilt tydliggör jämställdhetsperspektivets betydelse för en hållbar utveckling.

Bidrar till

- Agenda 2030, Globala mål 5, 8
- CEMR-deklarationen artikel 24–28, 31 och 38
- Nationellt jämställdhetsmål 2, 3, 4
- LUP generellt

Samarbete och samverkan

Som kommun har Motala en central roll som offentlig aktör att samarbeta med andra aktörer, såväl internationellt, nationellt som regionalt och lokalt. Kommunen har i många delar också ansvaret för att samordna olika insatser och genom god samverkan där jämställdhetsperspektiv finns med och medvetandegörs för andra aktörer, kan också kommunen påverka jämställdhetsarbetet på ett positivt sätt.

Strategier för området

- Politik och tjänstepersoner verkar för ökad jämställdhet i de samarbeten där kommunen har en aktiv roll i internationell, nationell och regional för utveckling.
- Kommunen integrerar ett jämställdhetsperspektiv i de samarbeten som sker med andra aktörer på lokal nivå.
- I samarbete med andra aktörer bidrar kommunen till att motverka den könssegregerade arbetsmarknaden i länet.

Bidrar till

- Agenda 2030, Globalt mål 5, 16, 17
- CEMR-deklarationen artikel 30
- Nationellt jämställdhetsmål 1
- Regional strategi, mål 2:1
- LUP generellt

Relaterade styrdokument

Arbete med jämställdhet är genomgående på alla nivåer vilket även speglas i målen, men kommunens rådighet över de olika målen varierar. Lagstiftning och relaterade styrdokument inom exempelvis skola, idrott, kultur, mäns våld mot kvinnor ger också vägledning i arbetet med jämställdhet.

I Motala kommun finns följande av kommunfullmäktige beslutade styrdokument som också behandlar jämställdhet.

- Program för inkludering och social sammanhållning 2019–2027
- Idrottspolitisk plan
- Kulturpolitisk plan
- Personalpolitiskt program
- Mångfaldsplan 2021–2023
- Folkhälsost strategi – för god och jämlik hälsa i Östergötland
- Att åldras i Motala kommun – Äldreplan 2018–2028
- Översiktsplan, ÖP 2040

Globalt, nationellt, regionalt, lokalt

Det finns olika målnivåer för jämställdhetsarbete som en kommun behöver förhålla sig till i det lokala arbetet för ökad jämställdhet. Nedan följer beskrivning av olika målnivåer.

Global nivå

Jämställdhet är en del av det globala hållbarhetsarbetet som samlas under Agenda 2030 och de 17 globala målen. Mål fem handlar om jämställdhet mellan kvinnor och män som en förutsättning för en hållbar och fredlig utveckling. Politisk, ekonomisk och social jämlikhet mellan kvinnor och män bidrar till alla dimensioner av hållbar utveckling. Att leva ett liv fritt från våld och diskriminering är en grundläggande mänsklig rättighet och helt avgörande för att människor och samhällen ska utveckla sin fulla potential.

[Mål 5: Jämställdhet - Globala målen \(globalamalen.se\)](https://globalamalen.se)

I arbete med ökad jämställdhet berörs även andra globala mål, vilket beskrivs under respektive fokusområde i planen.

Europeisk nivå – CEMR-deklarationen

Den europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå riktar sig till Europas kommuner och regioner. Deklarationen är antagen av Council of European Municipalities and Regions (CEMR). Genom en kommuns närhet till befolkningens vardagsliv finns också nära politiska nivåer som har bäst förutsättningar att bekämpa ojämställdhet och verka för ett samhälle som både är formellt och reellt jämställt. Deklarationen är ett verktyg för att integrera jämställdhetsperspektivet i både det politiska beslutsfattandet och den praktiska verksamheten. Deklarationen innehåller 30 artiklar indelade i tre delar; Principer som är grundläggande för agerande, Genomförande av deklarationen samt Deklarationens innehåll.

Deklarationens grundläggande principer är

1. Jämställdhet är en grundläggande rättighet.
2. För att jämställdhet ska garanteras måste flerfaldig diskriminering och andra missgynnanden bekämpas.
3. Ett representativt deltagande av kvinnor och män i beslutsprocessen är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle.
4. Att avskaffa stereotypa uppfattningar om kön är avgörande för att uppnå jämställdhet.
5. Jämställdhetsintegrering av alla kommunens verksamheter är nödvändiga för att främja jämställdhet.
6. Att handlingsplaner och program har tillräcklig finansiering är nödvändigt för att jämställdhetsarbetet ska nå framgång.

Motala kommun undertecknade 2019 den europeiska CEMR-deklarationen. I samband med undertecknande förband sig Motala kommun att ta fram en plan för jämställdhet och därefter genomföra planen. Planen ska innehålla mål och prioriteringar, åtgärder som planeras samt resurser.

I december 2022 antog CEMR en uppdaterad europeisk deklaration om jämställdhet. Den nya deklarationen innebär vissa språkliga och redaktionella ändringar, förstärkt intersektionellt perspektiv i den befintliga deklarationen samt ett helt nytt avsnitt med nio nya artiklar om sakområden som inte täcktes alls eller otillräckligt av deklarationen från 2006. Motala kommun föreslås att underteckna de ytterligare nio artiklarna i samband med antagande av föreliggande Plan för jämställdhetsarbete.

[CEMR-deklarationen | SKR](#)

Nationell nivå

Det övergripande målet för jämställdhet för den nationella politiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Målet antogs med bred politisk enighet 2006. Området omfattar bland annat frågor som makt, inflytande, ekonomi, hälsa, utbildning, arbete och fysisk integritet.

2016 fastslog riksdag och regering sex jämställdhetspolitiska delmål.

1. En jämn fördelning av makt och inflytande
2. Ekonomisk jämställdhet
3. Jämställd utbildning
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
5. Jämställd hälsa
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

För att uppnå jämställdhet i samhället har regeringens huvudsakliga strategi sedan 1994 varit jämställdhetsintegrering. I korthet innebär det att ett jämställdhetsperspektiv ska beaktas i all politik som påverkar människors villkor, så att alla kvinnor och män, flickor och pojkar kan leva jämställda liv.

[Mål för jämställdhet - Regeringen.se](#)

[Jämställdhet i Sverige | Jämställdhetsmyndigheten](#)

(jamstalldhetsmyndigheten.se)

Regional nivå

Jämställdhetsstrategi Östergötland 2024–2027 antogs av Länsstyrelsen Östergötland i februari 2024. Strategin har tagits fram på uppdrag av regeringen och i bred samverkan inom länet.

I Östergötlands läns jämställdhetsstrategi har tre regionala fokusområden valts för åren 2024–2027. Två av fokusområdena har delats upp i delar.

- En jämn fördelning av makt och inflytande.

- Främja jämställt ledarskap, inflytande och ansvar
- Jämställdhet i civil beredskap
- Jämställd ekonomi
 - Motverka könsuppdelad arbetsmarknad och minska inkomstskillnader
 - Motverka diskriminering i arbetslivet och på arbetsmarknaden
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Länsstyrelserna har under många år arbetat med länsstrategier med syfte att stärka det regionala och lokala arbetet för jämställdhet.

För att skapa samhandling och få kraft erbjuder Länsstyrelsen Östergötland länets aktörer möjligheten att ansluta sig till strategin. Både offentliga, privata och ideella aktörer i länet kan ansluta sig. Att ansluta till strategin innebär att ta ställning för ett jämställt Östergötland. Varje organisation får själva formulera sina jämställdhetsproblem och jämställdhetsåtgärder utefter egna förutsättningar. Det kan innebära att vidareutveckla redan befintligt arbete men också att utveckla något helt nytt.

[Jämställdhetsstrategi Östergötland 2024-2027 | Länsstyrelsen Östergötland \(lansstyrelsen.se\)](https://lansstyrelsen.se)

Motala kommun föreslås att ansluta sig till den regionala jämställdhetsstrategin i samband med antagande av föreliggande Plan för jämställdhetsarbete.

Lokal nivå

Motala kommun undertecknade 2019 den europeiska CEMR-deklarationen. I samband med undertecknande förband sig Motala kommun att ta fram en plan för jämställdhet och därefter genomföra planen.

I lokalt utvecklingsprogram för 2023–2026 finns jämställdhet under två målområden.

- Målområde 4 – Integration
Sysselsättningsgraden ska öka genom olika arbetsmarknadsåtgärder mot riktade målgrupper, exempelvis kvinnor. Vägen till integration går genom arbete och utbildning.
- Målområde 6 – Tryggt och robust samhälle
Kvinnor och män ska ha samma möjligheter att kunna bidra till samhällets utveckling. Alla former av våld utgör ett hinder för jämställdhet. Här ska vi arbeta förebyggande.

Definitioner och begrepp

Nedan beskrivs vanligt förekommande definitioner och begrepp kopplat till jämställdhetsarbete.

Direkt diskriminering

Innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. Missgynnandet ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen.

Indirekt diskriminering

När det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer med visst kön, viss könsidentitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder. Då kan regeln vara diskriminerande, trots att det är samma regel som tillämpas för alla. Det är dock inte diskriminering om syftet med regeln eller rutinen är berättigat och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Jämställdhet

Är ett samhällsligt tillstånd där män och kvinnor har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Jämlikhet mellan kategorier av män och kvinnor. Det finns kvalitativ jämställdhet och kvantitativ jämställdhet (fördelning 60–40 %). Jämställdhet i arbetslivet innebär att kvinnor och män ska ha lika möjligheter i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Jämställdhet är en del av det större begreppet jämlikhet.

Jämlikhet

Tillstånd där alla människor inom ett visst samhälle har samma status och respekt, att alla människor är lika mycket värda oavsett gruppstillhörighet. Att arbeta för jämlikhet innebär att arbeta för att motverka diskriminering enligt grunderna (kön, etnicitet, funktion, ålder, könstillhörighet, religion och sexuell läggning).

Kvotering

Kvotering är en särbehandling som innebär att en andel av positionerna på till exempel en arbetsplats, en beslutande församling eller en utbildning, reserveras för en speciell grupp. Begreppet syftar framför allt på kvotering grundad på egenskaper som kön, hudfärg, etnicitet eller sexualitet. Enligt Diskrimineringsombudsmannen är det kännetecknande för kvotering att det är den egenskap som premieras, till exempel kön, som är automatiskt utslagsgivande. I Sverige är kvotering förbjuden i diskrimineringslagen. En egenskap, såsom kön, får inte vara automatiskt eller ovillkorligt avgörande, utan en objektiv bedömning ska göras av exempelvis en arbetssökandes alla meriter och personliga förhållanden.

Kön

Kön är ett begrepp som i de flesta sammanhang används för att särskilja människor genom att dela in dem i grupperna kvinnor och män. Kön är

dock mycket mer komplext än så. Kön kan brytas ned i fyra olika delar: biologi, juridik, könsuttryck och könsidentitet.

Mångfald

Handlar om likheter och olikheter. Våra unika identiteter skapas av kön, ålder, etnisk, religiös och kulturell bakgrund, socioekonomisk nivå, sexuella läggning, om det föreligger funktionsnedsättning eller inte, könsidentitet och könsuttryck, utbildningsnivå, familjeförhållanden, värderingar, intressen, erfarenheter och så vidare.

Positiv särbehandling

Positiv särbehandling är gynnande av enskilda individer i en underrepresenterad grupp vid anställning, i utbildning eller kulturellt, i syfte att främja ett jämnare utfall eller fördelning mellan grupper. Positiv särbehandling kan användas för att motverka diskriminering och uppnå jämlikhet. Metoden används även för att kompensera grupper som upplevt historiskt förtryck eller marginalisering. Positiv särbehandling är en kontroversiell metod, särskilt när särbehandlingen sker på basis av kön, ras eller etnicitet. Positiv särbehandling tillåts idag i Sverige vid val mellan personer med samma meriter.

Referenser

Agenda 2030, Globala målen

[Globala målen – För hållbar utveckling \(globalamalen.se\)](https://globalamalen.se)

Agenda 2030, globalt mål fem

[Mål 5: Jämställdhet - Globala målen \(globalamalen.se\)](https://globalamalen.se)

Folkhälsostراتيجية – för god och jämlik hälsa i Östergötland

[Folkhälsostراتيجية | Region Östergötland \(regionostergotland.se\)](https://regionostergotland.se)

Intersektionalitet

[Vad är intersektionalitet? | Jämställdhetsmyndigheten](https://jamstalldhetsmyndigheten.se)

Jämställdhetsmyndigheten

[Jämställdhetsmyndigheten \(jamstalldhetsmyndigheten.se\)](https://jamstalldhetsmyndigheten.se)

Jämställdhetsintegrering

[Jämställdhetsintegrering | Jämställdhetsmyndigheten](https://jamstalldhetsmyndigheten.se)

[\(jamstalldhetsmyndigheten.se\)](https://jamstalldhetsmyndigheten.se)

Könsrelaterat våld

[Våld mot kvinnor: Vad är könsrelaterat våld? | International Rescue](https://www.internationalrescuecommittee.org)

[Committee \(IRC\)](https://www.internationalrescuecommittee.org)

Lokalt utvecklingsprogram

[Lokalt utvecklingsprogram - Motala kommun](https://www.motala.se)

Nationella mål

[Mål för jämställdhet - Regeringen.se](https://www.regeringen.se)

Regionalt arbete jämställdhet

[Jämställdhet | Länsstyrelsen Östergötland \(lansstyrelsen.se\)](https://www.lansstyrelsen.se)