



# Riktlinjer för jämslälldhet

**i Linköpings kommun**

Dokumenttyp: Riktlinjer

Antaget av: Kommunstyrelsen, 2020-05-05, § x

Status: Gällande

Giltighetstid: Tillsvidare



---

Diarienummer:	KS 2018-111
Dokumentansvarig:	Biträdande kommundirektör
Adresserat till:	Samtliga nämnder
Tidpunkt för aktualitetsprövning:	
Tidpunkt för senaste revidering:	
Relaterade styrdokument:	CEMR-deklarationen, Riktlinje för jämställdhet och mångfaldsarbetet för Linköpings kommun som arbetsgivare, Reglemente för Linköpings kommun, Handlingsplan mot våld i nära relationer och hedersrelaterat förtryck
Sökord:	CEMR-deklarationen, jämställdhetsintegrering, jämställdhet, jämställdhetsanalys, intersektionalitet

---

## Innehåll

<b>1</b>	<b>Inledning och syfte</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Definitioner och begrepp</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Mål</b>	<b>6</b>
3.1	Global nivå – Jämställdhet är en del av hållbarhetsarbetet	6
3.2	Europeisk nivå – CEMR-deklarationen	7
3.3	Nationell nivå – De jämställdhetspolitiska målen	8
3.4	Lokal nivå	8
<b>4</b>	<b>Arbetsätt för jämställdhetsintegrering i Linköpings kommun</b>	<b>9</b>
4.1	Teoretiska angreppssätt i jämställdhetsarbetet i Linköpings kommun	9
4.2	Mål- och verksamhetsstyrning	10
4.3	Tillämpningsanvisning för jämställdhetsintegrering	11
<b>5</b>	<b>Uppföljning</b>	<b>11</b>

## 1 Inledning och syfte

Jämställdhet innebär jämlikhet mellan kvinnor, män, flickor, pojkar och personer av annat kön. Jämställdhet definieras som att människor oberoende av kön ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.

Jämställdhet är en fråga om demokrati och mänskliga rättigheter. Jämställda förutsättningar handlar om allt ifrån möjligheter att tillgodogöra sig utbildning, yrkesval, val att starta egen verksamhet, val av fritidsintressen, engagemang i civilsamhället och huruvida individen kan se sig själv i en ledande position eller ett förtroendeuppdrag.

Syftet med kommunens jämställdhetsarbete är att verka för kvalitet i verksamheterna genom att säkerställa likvärdig service, behandling och bemötande till alla invånare oavsett kön. Syftet med dessa riktlinjer är att peka ut en riktning för hur ett jämställdhetsperspektiv ska genomsyra alla relevanta beslut där kommunens verksamhet bedrivs, så kallad jämställdhetsintegrering. Riktlinjen pekar också ut de mål på global, europeisk, nationell och lokal nivå som berör kommunens jämställdhetsarbete.

Riktlinjen beskriver hur Linköpings kommun arbetar utifrån de jämställdhetspolitiska målen och CEMR-deklarationen och avser all kommunens verksamhet och rollen som arbetsgivare.

Nämnderna ansvarar för att den egna verksamheten bedrivs enligt riktlinjen och att jämställdhetsintegrering sker inom ordinarie verksamheter.

Kommundirektören beslutar om kommunövergripande tillämpningsanvisningar för jämställdhetsintegrering. I ansvaret för riktlinjen ligger det att säkerställa att förvaltningscheferna beaktar innehållet i dokumentet.

## 2 Definitioner och begrepp

**Jämställdhet** innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet, enligt Jämställdhetsmyndighetens definition. Att arbeta för ökad jämställdhet är att verka för att alla människor ska kunna forma sina liv som individer, utan att föreställningar om kön begränsar oss.

**Kön** kan innebära olika saker; biologiskt respektive juridiskt kön, könsidentitet (upplevt kön), könsuttryck och socialt kön.

**Biologiskt kön** handlar om könets kroppsliga uttryck som inre och yttre könsorgan, könskromosomer och hormonnivåer. Det handlar även om skäggväxt och annan kroppsbe håring samt hur ens bröstorg ser ut. Rent kroppsligt finns det inte bara två kön, utan en mängd variationer.

**Juridiskt kön** är det kön som står registrerat i folkbokföringen. Det står i passet och ibland på ens legitimation. Ens juridiska kön framgår också av personnumrets näst sista siffra. I Sverige finns det två juridiska kön: kvinna och man. Det finns andra länder som har fler juridiska kön, till exempel Tyskland, Australien och Sydafrika. Juridiskt kön tilldelas vid födseln, i regel genom att vårdpersonal bedömer könstillhörighet utifrån yttre könsorgan. Det juridiska könet kan ändras i efterhand. Könsuppdelad statistik utgår ofta ifrån juridiskt kön, men i enkäter kan könsalternativen vara fler.

**Könsidentitet** är det kön man känner sig som eller känner att man har. Det behöver inte överensstämja med hur ens kropp ser ut. Man kan identifiera sig med ett kön eller med flera, man kan uppleva att ens könsidentitet varierar eller att man inte känner sig som något kön alls.

**Genus** är uppfattningar om vad som är manligt och kvinnligt som formar förväntningar på människors beteende beroende av kön. Begreppet genus används ofta för att betona det relationella och föränderliga i maskulinitet och femininitet vad gäller estetik, kroppar och makt. Genus och **socialt kön** kan användas synonymt, men delvis i olika sammanhang.

**Könsuttryck** är en del av **socialt kön** och innebär hur ett socialt kön gestaltas genom exempelvis kläder, kroppsspråk, frisyra, om och hur man sminkar sig, och röst. Ens könsuttryck kan stämja överens med könsidentiteten, men den behöver inte göra det. Man kan välja att uttrycka sig på ett annat sätt än i linje med sin könsidentitet.

**Genussystemet** är en struktur som begränsar kvinnors och mäns möjligheter till fria val. Alla, både kvinnor och män, är en del i att skapa och återskapa detta system genom vardagliga handlingar. Genussystemet bygger på två logiker: **isärhållande** och **hierarki**:

**Isärhållande** innebär att det som definieras som kvinnligt och det som definieras som manligt ses som motsatser och hålls särordnade. Det kan gälla allt ifrån egenskaper, sysselsättningar och utseenden. Exempel på detta är den könssegregerade arbetsmarknaden. Inom vård och omsorg arbetar till allra största delen kvinnor och inom tekniska verksamheter återfinns i huvudsak män. Isärhållandets logik kan också ses exempelvis i uppdelningen av fritidsaktiviteter och val av utbildningar.

**Hierarki** ur ett jämställdhetsperspektiv innebär att det män gör och det som betraktas som manligt ofta värderas högre än det kvinnor gör och det som betraktas som kvinnligt. På arbetsmarknaden tjänar män generellt mer än kvinnor inom i stort sett alla yrkeskategorier. Ju högre upp i hierarkin i en organisation, desto färre blir kvinnorna. Tekniska yrken där främst män arbetar har generellt högre lön än vård- och omsorgsyren där större andel kvinnor återfinns.

**Maktordning** avser den hierarkiska ordning i vilken olika grupper i samhället ges makt. När vi talar om att det finns maktordningar beskriver vi strukturella, det vill säga generella samhälleliga mönster från vilka det finns individuella undantag. På strukturell nivå har män exempelvis högre lön än kvinnor, men det finns enskilda kvinnor som har högre lön än enskilda män.

**Intersektionalitet** innebär att olika maktordningar och diskrimineringsgrunder påverkar och ibland förstärker varandra och att en enskild maktordning inte kan förstås oberoende av andra. Begreppet intersektionalitet kommer från engelskans intersection som betyder korsning. När en intersektionell analys görs är det korsningarna eller skärningspunkterna mellan olika maktordningar som analyseras. Detta för att skapa en förståelse av hur olika kategorier samverkar och när över- eller underordning skapas. Ett intersektionellt förhållningssätt innebär att verksamheten ska fungera likvärdigt och bra oavsett mottagarens kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, och kan också innebära att titta på maktordningar som inte regleras i svensk diskrimineringslagstiftning.<sup>1</sup>

**Jämställdhetsintegrering** Den vedertagna strategin för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen är jämställdhetsintegrering vilket innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska genomsyra alla beslut där verksamheten bedrivs. Det innebär att införliva ett jämställdhetsperspektiv i alla delar av planering, beslut, genomförande och uppföljning. En förutsättning för detta är att kunna synliggöra utfallet för kvinnor och män genom könsuppdelad statistik.

**Jämställdhetsanalys** innebär att analysera hur beslut och verksamhet påverkar kvinnor och män. Att göra jämställdhetsanalyser inom alla verksamheter som bedrivs gentemot medborgarna är ett sätt att synliggöra hur genusystemet tar sig uttryck i den egna organisationens verksamheter.

### 3 Mål

#### 3.1 Global nivå – Jämställdhet är en del av hållbarhetsarbetet

Jämställdhet är en förutsättning för en hållbar och fredlig utveckling. Agenda 2030 med 17 globala mål för hållbar utveckling syftar till att utrota fattigdom och hunger, förverkliga de mänskliga rättigheterna för alla, uppnå jämställdhet och egenmakt för alla kvinnor och flickor samt säkerställa ett varaktigt skydd för planeten och dess naturresurser. Globala målen är integrerade och odelbara och balanserar de tre dimensionerna av hållbar utveckling: den ekonomiska, den sociala och den miljömässiga. Linköpings kommun har ställt sig bakom Agenda 2030 och de globala målen. Utgångspunkten är att genom lokala

---

<sup>1</sup> [”SÅ GÖR DU: Jämställdhetsintegrering med intersektionellt perspektiv”](#)

insatser, till exempel jämställdhetsintegrering, bidra både till en hållbar utveckling i kommunen och till att uppnå de globala målen.



### 3.2 Europeisk nivå – CEMR-deklarationen

År 2010 skrev Linköpings kommun, som första kommun i länet, under den europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR).

CEMR-deklarationen innefattar sex principer som sammantaget utgör ett ställningstagande och ett åtagande för arbetet med jämställdhetsintegrering och 30 artiklar som beskriver områden där insatser ska genomföras. Grundläggande för jämställdhetsintegrering i offentlig verksamhet utifrån CEMR-deklarationen är att jämställdhetsperspektivet inordnas i ordinarie styr- och ledningssystem för att det ska genomsyra all verksamhet, att perspektivet ska hanteras i ordinarie analys- och beslutsprocesser och att sakfrågan tydligt ska kopplas till budget och verksamhetsplaner.

CEMR-deklarationens sex principer:

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/regionens verksamheter är nödvändiga för att främja jämställdhet
6. Att handlingsplaner och program har tillräcklig finansiering är nödvändigt för att jämställdhetsarbetet ska nå framgång.

Artiklarna i CEMR-deklarationen beskriver olika områden inom offentlig verksamhet där ojämställdhet konkret tar sig uttryck. Artiklarna är utformade för att fungera som vägledning för offentlig verksamhet i det konkreta jämställdhetsarbetet- Vissa artiklar berör vissa förvaltningar i större utsträckning än andra, medan andra, som att bekämpa stereotyper och jämställdhetsintegrering berör alla förvaltningar. Artiklarna omfattar både ett verksamhetsperspektiv och ett medarbetarperspektiv och finns i sin helhet i CEMR-deklarationen.<sup>2</sup>

### **3.3 Nationell nivå – De jämställdhetspolitiska målen**

Kommunen har också, liksom all offentlig verksamhet i Sverige, i uppdrag att genom sin verksamhet bidra till de nationella jämställdhetspolitiska målen.

Det övergripande målet för den nationella jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. De nationella jämställdhetspolitiska målen har konkretiserats i sex delmål som kan användas för att ge en överblick över de områden där ojämställdheten har som störst effekter och där behoven av åtgärder därför är som störst:

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

### **3.4 Lokal nivå**

I det lokala arbetet i Linköpings kommun ska arbetet utifrån Agenda 2030, CEMR-deklarationen och de nationella jämställdhetspolitiska målen införlivas i verksamheterna. Det övergripande arbetssättet för att uppnå målen är jämställdhetsintegrering. Flera av målen är genomgående på alla nivåer, men kommunens rådighet över de olika målen varierar. Lagstiftning och relaterade

---

<sup>2</sup> [CEMR-deklarationen](#)



styrdokument inom exempelvis skolan, idrott, kultur, mäns våld mot kvinnor mm ger också vägledning i arbetet med att införliva de olika målnivåerna.

År 2014 fattade kommundirektören beslut om att införa jämställdhetsanalys i tjänsteskrivelser som en del av arbetet med CEMR-deklarationen.

I anvisningar och mallar gällande budget, delårsrapporter och verksamhetsberättelser anges att all statistik ska redovisas könsuppdelat där det är möjligt, att all statistik uppdelat på kön ska analyseras och att osakliga skillnader ska kommenteras.

## **4 Arbetsätt för jämställdhetsintegrering i Linköpings kommun**

För att nå jämställdhetsmålen ska jämställdhetsperspektivet vara levande i alla steg av kommunens och verksamheternas styrning och ledning – från planering till genomförande och i uppföljningen av verksamhetens kvalitet och resultat. Det avser både ett verksamhetsperspektiv och ett medarbetarperspektiv. Utvecklingsområden, utmaningar och problem som kan kopplas till kön ska identifieras, analyseras, åtgärdas och följs upp dels inom ramen för verksamheten och dels på övergripande nivå inom befintligt styr- och ledningssystem.

Indikatorer och mått som berör individer och som används för att styra och följa upp verksamheten ska i möjligaste mån vara könsuppdelade. Om uppföljningen visar på ojämställdhet i verksamheten ska detta analyseras och åtgärder vidtas för att komma tillrätta med dem som en del i verksamhetens utvecklingsarbete. Uppföljningen kan även tjäna som underlag inför politiska beslut.

### **4.1 Teoretiska angreppssätt i jämställdhetsarbetet i Linköpings kommun**

I Sverige och Linköping är förekommer ojämställdhet inom flera områden. En teoretisk förklaringsmodell kring varför ojämställdhet kvarstår är teorin om genussystemet.<sup>3</sup> Den används bland annat av Sveriges kommuner och Regioner, SKR, och i regeringens inriktning och strategi för jämställdhetsintegrering.

Syftet med den nationella jämställdhetspolitiken är att bryta genussystemet. Kunskaper och förståelse för hur genussystemet tar sig uttryck och fungerar är

---

<sup>3</sup> [Makt, mål och myndighet – en feministisk politik för en jämställd framtid.](#)

därmed viktiga delar i arbetet med att uppnå jämställdhet. För att kunna genomföra genusanalyserna behöver kommunens medarbetare ha tillräckliga kunskaper om genus och jämställdhet. Att göra jämställdhetsanalyser inom alla verksamheter som bedrivs gentemot medborgarna, är ett sätt att synliggöra hur genussystemet tar sig uttryck där, men analyser behöver också genomföras för att identifiera jämställdhetsproblem kopplat till kommunens roll som arbetsgivare.

När man talar om jämställdhet är det viktigt att ha i åtanke att kvinnor, män och personer med annan könsidentitet inte är homogena grupper. Utgångspunkten i CEMR-deklarationen är att ”för att jämställdhet ska garanteras måste flerfaldig diskriminering och andra missgynnanden bekämpas”. Alla män, och alla kvinnor, har till exempel inte samma livserfarenheter eller levnadsvillkor. Normer, lagar och andra förutsättningar påverkar människor olika beroende på faktorer som till exempel kön, etnicitet, ålder, socioekonomisk status, utbildningsnivå och huruvida personen har uppehållstillstånd eller medborgarskap. Därför är det i ett jämställdhetsarbete centralt att se hur olika maktordningar kan samspela.

SKR uttrycker förhållningssättet som ”alltid kön, men aldrig bara kön”. Detta kan likställas vid ett intersektionellt förhållningssätt som innebär att olika maktordningar och diskrimineringsgrunder påverkar och ibland förstärker varandra och att en enskild maktordning inte kan förstås oberoende av andra.

Utförandet av en intersektionell analys förutsätter dock inte att samtliga maktordningar lyfts, utan istället kan de kategorier som är relevanta för den aktuella analysen väljas.<sup>4</sup>

## 4.2 Mål- och verksamhetsstyrning

I mål- och verksamhetsstyrningen integreras ett jämställdhetsperspektiv för en medveten styrning.

Nämnder och förvaltningar ansvar för att:

- Systematiskt arbeta utifrån ett jämställdhetsperspektiv när mål formuleras och aktiviteter planeras för aktuell verksamhet.
- Integrera jämställdhetsperspektivet i ordinarie verksamhetsuppföljningar, delårsrapporter och årsredovisningar. Detta, tillsammans med jämställdhetsanalyser, ger i sin tur nya förutsättningar för planering (bland annat budget) och genomförande framåt, i syftet att

---

<sup>4</sup>[Jamstall.nu](http://Jamstall.nu)

verksamheten ständigt ska utveckla dess ändamålsenlighet och kostnadseffektivitet.

- Indikatorer och mått som berör individer och som används för att styra och följa upp verksamheten är könsuppdelade. Där så är möjligt bör statistik gällande ytterligare könsalternativ tas fram.

Vidare ska:

- Jämställdhet som sakområde ingå i utbildningen av förtroendevalda.<sup>5</sup>
- Utbildning för nyanställda och chefsprogram fortsatt innehålla kunskap om jämställdhet ur ett verksamhetsperspektiv.<sup>6</sup>

#### **4.3 Tillämpningsanvisning för jämställdhetsintegrering**

I kommundirektörens tillämpningsanvisningar ska det framgå hur utveckling, samordning och uppföljningen av kommunens jämställdhetsarbete, ur såväl ett verksamhetsperspektiv som ett arbetsgivarperspektiv är utformat.

I anvisningen ska det framgå när och i vilka sammanhang som en jämställdhetsanalys ska genomföras. Anvisningen ska också beskriva vilken metodik som ska användas vid analysen.

## **5 Uppföljning**

Kommunledningsförvaltningen följer kontinuerligt upp implementeringen av riktlinjerna och genomför vid behov en utvärdering.

---

<sup>5</sup> Beslut Utveckling av jämställdhetsarbetet i Linköpings kommun (KS 2018-111)

<sup>6</sup> Beslut Utveckling av jämställdhetsarbetet i Linköpings kommun (KS 2018-111)