

HANDLINGSPLAN  
INRIKTNING  
**JÄMSTÄLLD KOMMUN**  
**2025-2028**



## STYRANDE DOKUMENT

<b>Dokumenttitel</b>	Handlingsplan inriktning jämställd kommun 2025-2028
<b>Diarienummer</b>	KK25/450
<b>Kategori av styrdokument</b>	Aktiverande
<b>Fastställd av</b>	Kommunstyrelsen
<b>Beslutsdatum</b>	2025-10-20
<b>Giltighetstid</b>	2025-11-01 - 2028-12-31
<b>Omfattar</b>	Hela kommunens organisation
<b>Dokumentansvarig</b>	På politisk nivå: kommunstyrelsen På tjänstenivå: kommunledningskansliet, strateg PUA
<b>Uppföljning</b>	Del av ordinarie verksamhetsuppföljning i Hypergene
<b>Aktualitetsprövning</b>	Vid behov

## KATEGOERIER AV STYRDOKUMENT

<b>Organiserande</b>	Förklarar, tydliggör och reglerar kommunens roll- och ansvarsfördelning samt vem som har rätt att fatta beslut.
<b>Normerande</b>	Beskriver kommunens förhållningssätt i en viss fråga eller ger direktiv för hur något ska utföras och syftar till att styra beteenden utifrån en gemensam värdegrund.
<b>Aktiverande</b>	Beskriver vad kommunen vill förändra eller uppnå inom specifika områden och syftar till att ge ett uppdrag att handla på ett visst sätt.
<b>Reglerande</b>	Anger villkoren för kommunal service och vilka krav kommunen ställer på de som lever, verkar och vistas i Nyköping.

# INNEHÅLL

<b>1</b>	<b>INLEDNING</b> .....	<b>1</b>
1.1	Syfte .....	1
<b>2</b>	<b>NUVARANDE REGLERING OCH STYRNING</b> .....	<b>2</b>
2.1	Handlingsplan inriktning jämställd kommun 2025-2028 .....	5
<b>3</b>	<b>INSATSOMRÅDEN 2025-2028</b> .....	<b>6</b>
3.1	Arbetsgivarrollen (CEMR art. 11) .....	6
3.2	Utbildning och livslångt lärande (CEMR art. 13) .....	7
3.3	Hälsa (CEMR art. 14) .....	8
3.4	Vård av anhöriga (CEMR art. 17) .....	8
3.5	Social integration (CEMR art. 18) .....	9
3.6	Kultur, idrott och fritid (CEMR art. 20) .....	9
3.7	Könsrelaterat våld (CEMR art. 22) .....	10
<b>4</b>	<b>ARBETSMODELL FÖR GENOMFÖRANDE</b> .....	<b>11</b>
4.1	Övergripande struktur .....	12
4.2	Planering .....	13
4.3	Genomförande .....	14
4.4	Uppföljning .....	14
<b>5</b>	<b>TIDPLAN</b> .....	<b>15</b>

# 1 INLEDNING

Det nationella jämställdhetsmålet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det innebär lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter för alla – oavsett kön, könsidentitet eller bakgrund – inom livets alla områden. För kommunen betyder det att jämställdhet ska vara ett genomgående perspektiv i alla beslut, processer och verksamheter.<sup>1</sup>

Genom Program för social hållbarhet<sup>2</sup> har kommunfullmäktige fastslagit att Nyköpings kommun ska vara en jämställd kommun. Det innebär att jämställdhet inte ska betraktas som en sidoinnsats, utan en grundläggande förutsättning för social hållbarhet och en kvalitetssäkring av välfärdsuppdraget.

Den länsgemensamma Strategi för jämställdhet Södermanland län 2024–2027<sup>3</sup> pekar på fortsatta utmaningar i länets kommuner som innebär att Nyköpings kommun ytterligare behöver intensifiera arbetet.

Utgångsläget visar att Nyköpings kommun behöver öka takten och framför allt systematiken i jämställdhetsarbetet. För att nå resultat krävs både förändrade arbetssätt, förankring i organisationen och tydlig uppföljning. Var och en behöver ta ansvar utifrån sin roll och sitt mandat. Samverkan mellan politik, tjänsteorganisation och civilsamhälle är avgörande för att uppnå en jämställd och rättvis kommun – som också ger avtryck i våra verksamhetsresultat och därmed för de vi finns till för.

## 1.1 Syfte

Handlingsplanens syfte är att konkretisera inriktningen och öka systematiken i kommunens jämställdhetsarbete för att nå kommunfullmäktiges mål om en jämställd kommun. Planen tydliggör insatsområden och anger övergripande arbetssätt som ska säkerställa att styrningen verkställs i kommunens verksamheter.

Syftet är också att förtydliga kommunens ansvar i relation till nationella jämställdhetsmål, länsstrategin för jämställdhet samt de verksamhetskonkreta principer som fastställs i den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Även om handlingsplanen i huvudsak använder begreppen kvinnor, män, tjejer och killar, inbegriper kommunens jämställdhetsarbete ett brett HBTQI-perspektiv. Detta innebär att planens ansatser alltid ska analyseras utifrån hur de påverkar personer oavsett könsidentitet, och att genomförandet ska bidra till att ingen begränsas i sina livsval på grund av könstillhörighet eller uttryck. Planen är därmed tillämplig även för personer som identifierar sig utanför kategorierna kvinna och man.

<sup>2</sup> Antogs av Kommunfullmäktige 2022, reviderades 2023

<sup>3</sup> Antogs av Länsstyrelsen Södermanlands län december 2024

<sup>4</sup> CEMR-deklARATIONEN 2006, uppdaterad 2022

## 2 NUVARANDE REGLERING OCH STYRNING

### EU:S STRATEGISKA RAMVERK FÖR JÄMSTÄLLDHET

EU betraktar jämställdhet som en grundläggande rättighet och en horisontell princip som ska genomsyra alla politikområden<sup>5</sup>. Den europeiska styrningen – bl.a. genom Gender Equality Strategy, direktiv om lönetransparens och arbetslivsbalans samt gemensamma regler mot könsrelaterat våld – sätter en tydlig ram som kommuner ska förhålla sig till.<sup>6</sup>

### CEMR-DEKLARATIONEN

Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan män och kvinnor togs fram av Council of European Municipalities and Regions år 2006. CEMR-deklARATIONEN är ett centralt verktyg för kommuners jämställdhetsarbete i Europa. Den utgår från principerna om lika rättigheter, resursfördelning, delaktighet, representation och jämställdhetsintegrering.

För Nyköpings kommun innebär deklARATIONEN en praktisk ram för att omsätta de nationella och regionala jämställdhetsmålen i kommunens verksamheter.

Även om Nyköpings kommun inte formellt undertecknat deklARATIONEN, utgår planen från dess artiklar för att skapa en jämförbar, långsiktigt hållbar och verksamhetsnära styrning av kommunens jämställdhetsarbete.

DeklARATIONEN är uppdelad i 6 delar och 30 artiklar och omfattar följande insatsområden:

- *Politisk representation och ledarskap.*
- *Offentlig service och välfärdstjänster (t.ex. utbildning, omsorg, hälsa, fritid).*
- *Planering och hållbar utveckling ur ett jämställdhetsperspektiv.*
- *Kommunens arbetsgivarroll och internt jämställdhetsarbete.*
- *Att bekämpa könsstereotyper och våld mot kvinnor.*
- *Partnerskap med civilsamhälle och näringsliv.*

---

<sup>5</sup> Jämställdhetsintegrering, med rättslig grund i artikel 8 i EUF-fördraget (fördraget om Europeiska unionens funktionssätt)

<sup>6</sup> Gender Equality Strategy 2020-2025, Roadmap for Women's Rights 2025, EU-direktiv om lönetransparens (2023/970), Direktivet om arbetslivsbalans för föräldrar och anhängiggårdare (2019/1158), EU antog i april 2024 gemensamma minimiregler mot våld, inklusive kvinnlig könsstympning och cyber-våld.

## **NATIONELLA JÄMSTÄLLDHETSMÅL**

Sverige har ett övergripande jämställdhetsmål: Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Till det övergripande målet tillkommer sex underliggande delmål:

- *Makt och inflytande: jämn representation i samhälle och beslutsfattande*
- *Ekonomisk jämställdhet: lika villkor i betalt arbete för livslång självständighet*
- *Utbildning: samma möjligheter och valfrihet oavsett kön*
- *Obetalt arbete: lika ansvar för hushåll och omsorg*
- *Hälsa: lika förutsättningar för vård och omsorg*
- *Mäns våld mot kvinnor ska upphöra: rätt till kroppslig integritet för alla oavsett kön*

År 2025 inför regeringen även ett nytt, sjunde jämställdhetspolitiskt delmål:

- *Hedersrelaterat våld och förtryck ska upphöra. Syftet är att ge området ökad synlighet och förbättra kunskapen, så att fler kan leva fria från våld och förtryck.*

Delmålen konkretiserar jämställdhetspolitikens inriktning. Kommunens arbete ska bidra till att målen får genomslag i vardagen för invånare och medarbetare, med särskilt fokus på de områden där kommunen har rådighet: välfärdstjänster, arbetsgivarrollen, utbildning och förebyggande arbete mot våld.

## **LAGRUM MED BÄRING PÅ KOMMUNERS JÄMSTÄLLDHETSARBETE**

Kommunens jämställdhetsarbete är inte en frivillig ambition, utan också en skyldighet utifrån gällande lagstiftning. Diskrimineringslagen<sup>7</sup> och arbetsmiljölagen<sup>8</sup> kräver aktiva åtgärder, och den nya socialtjänstlagen<sup>9</sup> ställer uttryckliga krav på jämställda levnadsvillkor. Dessa lagar ska integreras i styrning, planering och uppföljning av kommunens verksamheter.

De speciallagstiftningar som omfattar kommunens verksamheter konkretiserar och omsätter därtill övergripande reglering och mål på jämställdhetsområdet inom specifika verksamhetsområden, exempelvis genom att främja jämställdhet och jämlikhet genom kompensatoriska och riktade insatser utifrån och oavsett kön, inkluderande miljöer, jämställda och jämlika vård- och omsorgsinsatser och trygghetsperspektiv.

---

<sup>7</sup> Diskrimineringslagen (2008:567)

<sup>8</sup> Arbetsmiljölagen (1977:1160)

<sup>9</sup> Nya socialtjänstlagen (2025:400)

## STRATEGI FÖR JÄMSTÄLLDHET SÖDERMANLAND LÄN 2024-2027

Strategin är framtagen av Länsstyrelsen i Södermanlands län och Region Sörmland i samverkan med länets kommuner. Syftet är att bidra till genomförandet av både de nationella jämställdhetsmålen och den regionala utvecklingsstrategin (RUS).

Länsstrategin är övergripande till sin karaktär och tar sin utgångspunkt i de nationella jämställdhetsmålen i syfte att gemensamt möta länets identifierade jämställdhetsutmaningar; vilka också speglar det nationella mönstret.

1. *Kvinnor har lägre inkomster och lägre sysselsättningsgrad, särskilt utrikes födda kvinnor.*
2. *Kvinnor tar ut mer föräldrapenning och utför mer obetalt omsorgsarbete.*
3. *Kvinnor upplever sämre hälsa och är oftare sjukskrivna.*
4. *Flickor och unga kvinnor är mer utsatta för våld i nära relationer och upprepat våld.*

Till den tredje länsövergripande utmaningen tilläggs för Nyköpings kommun perspektivet att mäns psykiska hälsa ofta förblir osynlig då män söker vård för depression i lägre utsträckning, och att män begår suicid i högre utsträckning än kvinnor (män står för 70 % av självmorden i Sverige).<sup>10</sup>

Till den fjärde utmaningen tilläggs för Nyköpings kommun perspektivet att män i högre utsträckning utsätts för våldsbrott och misshandel än kvinnor, och våldet sker i högre utsträckning offentligt. Våld i nära relation och upprepat våld drabbar fler kvinnor, medan mäns våldshändelser oftare sker utanför hemmet och begås av obekanta. Det är en övervägande andel våldsutövare som är män, oavsett om offret är man eller kvinna.<sup>11</sup>

### **Nyköpings kommun deltar i genomförandet av länsstrategin**

Länsstrategin är utmaningsdriven och deltagande är frivilligt och kan ske utan formell anslutning. Genom att knyta an till länsstrategin säkerställs att Nyköpings kommuns arbete både bidrar nationellt, regionalt och svarar mot det lokala nuläget.

---

<sup>10</sup> SKR 2024, Psykisk hälsa och suicidprevention

<sup>11</sup> BRÅ Nationella Trygghetsundersökningen (NTU) 2022, 2023, SCB rapport: På tal om kvinnor och män 2022

## **NYKÖPINGS PROGRAM FÖR SOCIAL HÅLLBARHET**

Program för social hållbarhet utgör den politiska grund som kommunens jämställdhetsarbete vilar på. Där tydliggörs att kommunens tjänster och service ska vara jämlika och jämställda, att ingen ska begränsas i sina livsval mot bakgrund av kön, ålder, bakgrund, funktionsvariation, sexuell läggning, könstillhörighet eller religion och att jämställdhet är en förutsättning för jämlika livsvillkor.

Prioriterade områden:

- *Jämställd resursfördelning*
- *Jämställd medborgarservice och tjänster*
- *Gott och jämställt bemötande*
- *Förebyggande arbete mot könsrelaterat våld*

Den nationella, regionala och kommunala jämställdhetspolitiken återspeglar även Agenda 2030:s mål 5 med delmål om ökad jämställdhet.

Denna plan operationaliserar programmets viljeinriktning.

### **2.1 Handlingsplan inriktning jämställd kommun 2025-2028**

För att ytterligare bidra till de nationella jämställdhetsmålen, länsstrategin för jämställdhet och kommunens program för social hållbarhet ska Nyköpings kommun bedriva ett målmedvetet och systematiskt jämställdhetsarbete 2025-2028. Arbetet tar sin utgångspunkt i CEMR-deklarationens artiklar och ska säkerställa att jämställdhet integreras i kommunens styrning, prioriteringar och ger avtryck i kommunens verksamhetsresultat.

Kommunen ska inom berörda verksamheter identifiera, planera och genomföra åtgärder inom de prioriterade insatsområdena för att uppnå konkret förflyttning under planperioden. Detta innebär att jämställdhet inte enbart ska betraktas som en värdegrundsfråga, utan som en del av kommunens kärnuppdrag och kvalitetssäkring av välfärden.

## 3 INSATSOMRÅDEN 2025-2028

De prioriterade insatsområdena utgår från kommunens rådighet att uppnå effekt, samt från de artiklar i CEMR-deklarationen som är mest relevanta för välfärdsuppdraget. Dessa insatsområden knyter också tydligt an till de läns-gemensamma och lokala jämställdhetsutmaningarna för Nyköpings kommun.

- *Arbetsgivarrollen (art. 11)*
- *Utbildning och livslångt lärande (art. 13)*
- *Hälsa (art. 14)*
- *Vård av andra anhöriga (art. 17)*
- *Social integration (art. 18)*
- *Kultur, idrott och fritid (art. 20)*
- *Könsrelaterat våld (art. 22)*

Arbetet ska genomsyras av principen om jämställdhetsintegrering (CEMR-deklarationens femte princip), vilket innebär att jämställdhet ska ingå i styrning, planering, resursfördelning och uppföljning inom alla områden.

### 3.1 Arbetsgivarrollen (CEMR art. 11)

Kvinnor har högre utbildningsnivå än män men möter hinder i form av deltidsarbete, könssegregerade yrkesval och sämre möjligheter till avancemang, vilket bidrar till lägre livsinkomst. Män återfinns oftare i heltidsanställningar och i mansdominerade branscher med högre lön och karriärmöjligheter, men är samtidigt mer utsatta för arbetsplatsrelaterade olycksfall.

Som arbetsgivare har kommunen en nyckelroll i att säkerställa jämställda arbetsvillkor. Det omfattar rekrytering, arbetsvillkor, löner, arbetsmiljö och möjligheter till karriärutveckling. Ett jämställt arbetsliv i kommunen stärker både kvaliteten i välfärdstjänsterna och kommunens attraktivitet som arbetsgivare.

#### INRIKTNING

- *Säkerställ jämställda villkor i alla personalprocesser, inklusive rekrytering, lönebildning, befordran, kompetensutveckling och arbetsmiljö.*
- *Främja en hållbar balans mellan arbete och privatliv genom flexibla arbetstidslösningar och ett jämställt uttag av föräldraledighet.*
- *Förebygg och åtgärda diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling systematiskt.*

### 3.2 Utbildning och livslångt lärande (CEMR art. 13)

Sverige har tydliga könsskillnader i utbildningsresultat. Tjejer presterar generellt bättre än killar i grund- och gymnasieskola och avancerar oftare till högre studier, medan killar i högre grad lämnar skolan utan fullständiga betyg. Samtidigt syns en stark könssegregering i yrkesutbildningar: tjejer orienterar i högre grad mot vård- och omsorgsinriktade utbildningar och killar mot teknik- och bygginriktade. Dessa generella mönster får långsiktiga konsekvenser. Kvinnodominerade yrken är ofta lägre avlönade, mer osäkra och svårare att kombinera med familjeliv, medan män i högre grad hamnar i branscher med högre inkomster och bättre karriärmöjligheter. Ojämställda utbildningsmönster förstärker därför ekonomiska klyftor, cementerar könsstereotypa yrkesval och begränsar ungas handlingsutrymme.

Ett systematiskt jämställdhetsarbete inom alla former av utbildning kan bidra till att jämna ut osakliga skillnader utifrån kön och bryta de negativa samhällskonsekvenserna av ojämställdhet.

#### **INRIKTNING**

- *Säkerställ jämställd tillgång till utbildning och utveckling genom systematisk översyn av utbildningsresultat, deltagande i utbildning, yrkesutbildning, vidareutbildningar och kompetensutveckling utifrån kön och åtgärda osakliga skillnader.*
- *Tillse en systematisk översyn av läromedel, undervisningsmetoder, utbildningsprogram eller motsvarande för att säkerställa att de motverkar könsstereotypa attityder och beteenden.*
- *Synliggör och utmana könsstereotypa ämnes-, studie- och yrkesval genom aktiv översyn och riktad vägledning inom alla former av utbildning.*
- *Säkerställ att vuxenutbildning, fortbildning och kompetenshöjande insatser utformas så att de är tillgängliga för både kvinnor och män, exempelvis genom upplägg som beaktar och tar hänsyn till olika livssituationer.*

### 3.3 Hälsa (CEMR art. 14)

Hälsan och vård- och omsorgsbehovet i befolkningen är ojämnt fördelad. Kvinnor rapporterar fler hälsoproblem, särskilt psykisk ohälsa, inflammatoriska sjukdomar samt har en högre sjukdomsburda än män, samtidigt som män dör tidigare, begår suicid i högre utsträckning, ogärna söker vård för psykisk ohälsa och söker generellt vård i ett senare skede.

Kommunen ska säkerställa att vård-, omsorgs- och hälsofrämjande insatser är jämlika och jämställda. Kvinnor och mäns olika behov ska beaktas i både planering, resursfördelning, genomförande och bemötande.

#### INRIKTNING

- *Säkerställ att alla hälso-, vård- och omsorgsinsatser är tillgängliga, jämlika och av likvärdig kvalitet för kvinnor och män, tjejer och killar.*
- *Beakta könsspecifika hälso-, vård och omsorgsbehov genom att integrera könsuppdelad statistik och jämställdhetsanalyser i planering och resurstilldelning.*
- *Identifiera och undanröj hinder som leder till att särskilda grupper inte söker eller får adekvata vård-, omsorgs- eller hälsoinsatser.*

### 3.4 Vård av anhöriga (CEMR art. 17)

Även om omsorgen om anhöriga är relativt jämnt fördelad utförs den fortfarande i högre grad av kvinnor och får högre påverkan på kvinnors arbetsliv, vilket skapar ojämlika livsvillkor. Kvinnors vårdinsats omfattar i högre grad personlig omsorg, kontakt med vården, medicin och behandling medan det är vanligare att män bistår med administrativt och ekonomiskt stöd.<sup>12</sup>

Kommunen ska bidra till att vårdansvaret delas jämnare mellan könen och samtidigt ge likvärdigt stöd till alla anhörigvårdare.

#### INRIKTNING

- *Utveckla stöd till anhörigvårdare oavsett kön genom tillgängliga avlastningstjänster, information och flexibla insatser.*
- *Minska könsbundna skillnader i anhörigomsorg genom riktade insatser och informationsarbete.*

---

<sup>12</sup> Linnéuniversitetet 2023

### 3.5 Social integration (CEMR art. 18)

Jämställdhet är nära kopplat till inkludering. Kvinnor och män kan möta olika hinder beroende på ålder, funktionsnedsättning, etnicitet eller annan bakgrund. Trots högre akademisk prestation och utbildningsnivå bland kvinnor, kvarstår könssegregering i utbildningsval och på arbetsmarknaden, vilket begränsar kvinnors möjligheter i mansdominerade sektorer och delvis driver löneskillnader. Kommunen ska säkerställa att alla ges likvärdiga möjligheter till delaktighet i samhällsliv, arbetsliv och utbildning.

#### INRIKTNING

- *Förebygg och motverka intersektionell diskriminering (t.ex. kön i kombination med etnicitet, funktionsnedsättning eller ålder).*
- *Främja alla invånares lika möjligheter till arbetsliv, utbildning och samhällsdeltagande, med särskild prioritet på grupper som möter flerfaldiga hinder, såsom utrikes födda kvinnor.*
- *Stärk inkludering av marginaliserade grupper genom riktade insatser i samverkan med civilsamhälle och näringsliv.*

### 3.6 Kultur, idrott och fritid (CEMR art. 20)

Kultur, idrott och fritid är viktiga arenor för demokrati, samhällsdelaktighet och hälsa. Trots detta är deltagande och representation fortfarande ojämnt fördelat i livets alla skeden, mellan såväl kvinnor som män och tjejer och killar. Kommunen ska säkerställa att tjejer, killar, kvinnor och män får likvärdig tillgång till kultur-, idrotts- och fritidsaktiviteter och att könsstereotypa normer inte begränsar deltagandet.

#### INRIKTNING

- *Säkerställ jämlik tillgång till kommunens kultur-, idrotts- och fritidsaktiviteter för alla oavsett kön.*
- *Motverka könsstereotyper i kommunens kultur-, idrotts- och fritidsutbud genom aktiv resursfördelning och normkritiskt arbetssätt.*
- *Främja och premiera initiativ som ökar deltagandet i aktiviteter där könsskillnader är särskilt stora.*

### 3.7 Könsrelaterat våld (CEMR art. 22)

Könsrelaterat våld i Sverige är ett omfattande samhällsproblem som präglas av tydliga könsskillnader. Kvinnor utsätts i högre grad än män för våld i nära relationer och särskilt för psykiskt och sexuellt våld, medan män i större utsträckning är förövare. Detta återspeglas bland annat i statistiken över våldtäkter, där majoriteten av de utsatta är kvinnor och gärningspersonerna i huvudsak är män.

I Nyköpings kommun råder det nolltolerans mot mäns våld mot kvinnor, inklusive våld i samkönade relationer, hedersrelaterat våld och förtryck, prostitution, grooming och människohandel för sexuella ändamål.

#### **INRIKTNING**

- *Fokusera på främjande och förebyggande insatser med evidensbaserade metoder, samt*
- *Långsiktigt normförändrande arbete för att motverka att våld alls uppstår.*
- *Förebygg mäns våld mot kvinnor, inklusive hedersrelaterat våld och förtryck, prostitution, grooming och människohandel för sexuella ändamål genom informations- och utbildningsinsatser och samarbete med civilsamhället.*
- *Säkerställ skydd, stöd och rättsliga åtgärder för våldsutsatta, samt arbeta med insatser riktade mot våldsutövare.*

## 4 ARBETSMODELL FÖR GENOMFÖRANDE

För att nå mål om en jämställd kommun krävs att berörda verksamheter i kommunen systematiskt identifierar och genomför insatser som bidrar till ökad jämställdhet.

I detta arbete har verksamhetsnämnderna ett stort ansvar att tillse att handlingsplanen och dess inriktningar faktiskt får genomslag i både styrning och uppföljning. Verksamheterna har i sin tur ansvaret att följa den styrning som ges men även att agera inom givna ramar, grunduppdrag och utifrån sin expertis.

Det kräver att organisationen kan arbeta kommunövergripande:

- *På ett strukturerat sätt,*
- *på flera fronter samtidigt,*
- *under lång tid och*
- *mot ett gemensamt mål.*

För detta krävs att det samlade arbetet hålls samman, följs upp och redovisas löpande och transparent, i syfte att säkerställa progress och att det finns ett samlat underlag för beslut och prioriteringar.

### ANSVAR FÖR GENOMFÖRANDE

Verksamhetsnämnderna bär ansvar att inom sina ansvarsområden tillse att handlingsplanens målsättningar och inriktningar för respektive insatsområde omsätts i styrningen av verksamheterna; prioritera resurser för genomförande samt följa upp genomförandet av planen.

Det är divisionernas ansvar att utifrån sin profession och kunskap om den egna verksamheten omsätta nämndens styrning till aktiviteter och insatser som bidrar till genomförande av handlingsplanen. Divisionerna förväntas även att inom ramen för sitt grunduppdrag och rådighet genomföra insatser utöver nämndens styrning, som verksamheten bedömer nödvändiga för att nå målsättningarna. Det innebär att det finns såväl en förväntan på- och ett friutrymme för divisionerna att agera kreativt och fritt utifrån planens insatsområden, och därmed inte endast invänta styrning.

Nämnd och division har ett gemensamt ansvar att föra en konstruktiv dialog kring vilka förutsättningar som saknas eller behöver tillskapas för att möjliggöra genomförandet av planen. I de fall politiska eller resursmässiga frågeställningar inte kan lösas ut inom en nämnds ansvarsområde, är det nämndens ansvar att lyfta detta i nämndövergripande dialog och samverkan. I de fall frågeställningar som rör verkställande inte kan lösas ut inom en divisions ansvarsområden, är det divisionens ansvar att lyfta detta i verksamhetsövergripande dialog och samverkan på den mandatsnivå som frågeställningen kräver.

## 4.1 Övergripande struktur

För att nå det kommunövergripande målet krävs att en rad aktiviteter och insatser genomförs inom flera olika verksamheter och insatsområden parallellt.

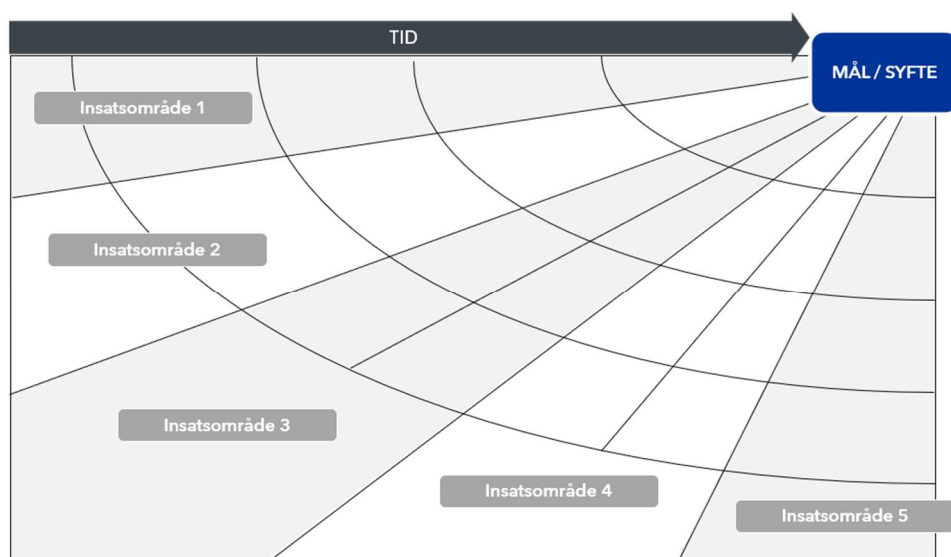
### A. PLANEN ETABLERAR INSATSOMRÅDEN

För att skapa en sammanhållen struktur har det tvärsektoriella arbetet delats in, i ett för kommunorganisationen, antal logiska områden inom vilka insatser ska genomföras.

Insatsområdena syftar framför allt till att skapa en struktur för arbetet, dess styrning och uppföljning. Respektive insatsområde kan vid behov bestå av mer avgränsade områden.

### B. VILJERIKTNING

Genom antagande av planen beslutar förtroendevalda en viljeriktning för respektive insatsområde.



Figur 1: Insatsområden i "sektorsbild".

### NULÄGESANALYS

Tjänsteorganisationen genomför därefter en nulägesanalys inom respektive insatsområde. Denna utförs som en GAP-analys i förhållande till det kommunövergripande målet och politisk viljeriktning i syfte att fånga upp:

- *Finns adekvat styrning?*
- *Uppfyller vi lagstiftning?*
- *Förslag på aktiviteter för att nå mål OCH viljeriktning.*
- *Förutsättningar som saknas eller behöver tillskapas för att kunna genomföra identifierade aktiviteter.*

Använd vid behov materialet *Vägledning för jämställdhetsintegrering* som stöd i arbetet att identifiera gapet mellan nuläge och önskat nytt läge.

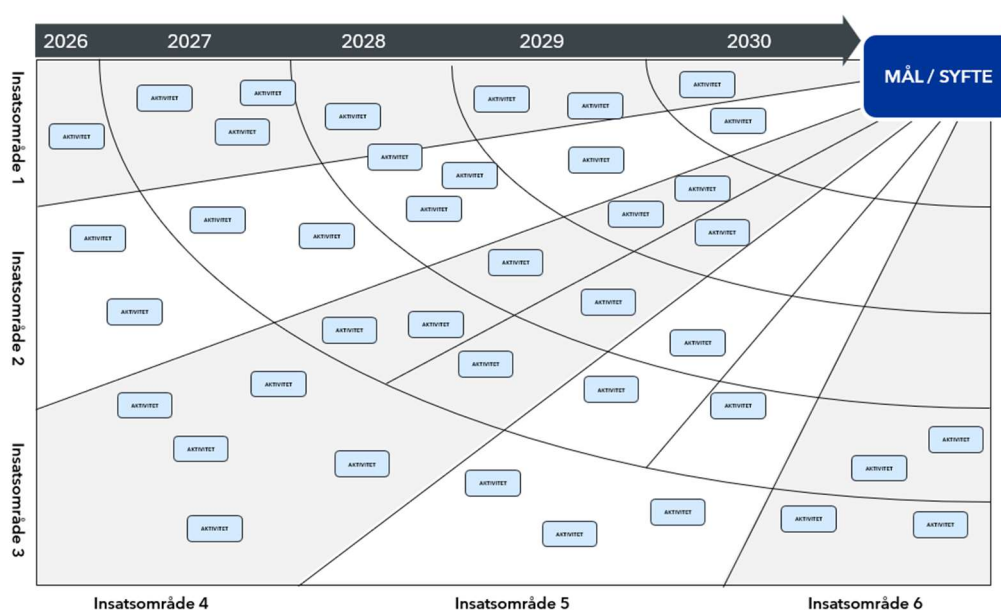
## 4.2 Planering

Utifrån nulägesanalys planeras arbetet inom respektive insatsområde av berörda nämnder och verksamheter i ordinarie budget- och verksamhetsplanering men ska även visualiseras i sektorsbilden (se figur 5).

En öppen, faktabaserad och kontinuerlig dialog kring förutsättningar och prioriteringar mellan politik och tjänsteorganisation är avgörande för att skapa tydlighet, förståelse och långsiktiga beslut.

Respektive nämnd och verksamhet behöver tillse att beslutade aktiviteter resursätts, återfinns och följs upp i Hypergene i ordinarie process för verksamhetsstyrning.

Samordnare vid kommunledningskansliet ansvarar för att löpande uppdatera sektorsbilden och därmed åskådliggöra progress för kommunen som helhet.



Figur 2: Sektorsbild med insatser/aktiviteter.

Verksamheterna ska, utöver att föreslå aktiviteter, också lyfta resursbehov samt eventuella målkonflikter rörande dessa aktiviteter till nämnd. Bara genom att synliggöra och hantera behov och utmaningar kan kommunorganisationen säkerställa väl avvägda beslut och långsiktig effektivitet

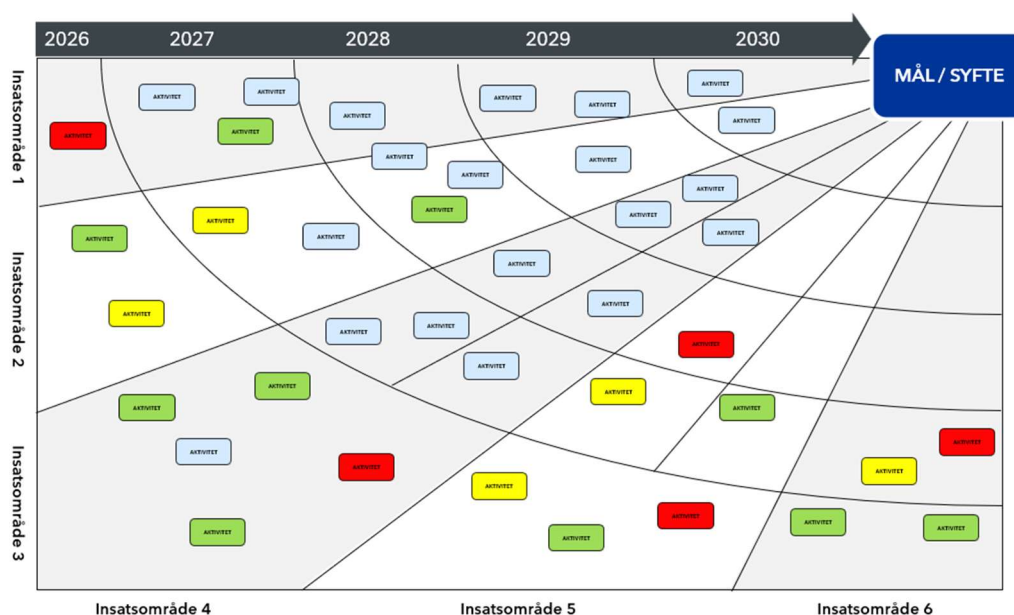
## 4.3 Genomförande

Under tiden då verksamheter arbetar enligt verksamhetsplan finns den kommunövergripande samordnaren tillgänglig som stöd och nämnder bör löpande efterfråga progress i arbetet.

## 4.4 Uppföljning

Ansvarig nämnd och verksamhet ska följa upp beslutade insatser och aktiviteter på verksamhetsnivå enligt ordinarie uppföljningsprocess (i Hypergene). Nämnder bör även efterfråga rapportering kring verksamheternas egna initiativ och aktiviteter.

Kommunens samlade arbete inom planens insatsområden följs upp årligen och progress utvärderas mot målbilden av utpekad samordnare. För att åskådliggöra progress används sektorsbild.



Figur 3: Sektorsbild som åskådliggör progress.

## 5 TIDPLAN

### Tidsplanen ska säkerställa en stegvis nivåhöjning:

**2026:** Genomförande av GAP-analyser och framtagande av åtgärder Q2

Ansvar för genomförande: verksamhet

Samordnar: kommunledningskansliet

- *Redovisning till kommunstyrelsens personal- och jämställdhetsutskott Q2 2026*

**2026:** Genomförande av åtgärder Q3-Q4

Ansvar för genomförande: verksamhet

Samordnar och följer upp: kommunledningskansliet

- *Progressrapport till kommunstyrelsens personal- och jämställdhetsutskott Q4 2026-Q1 2027*

**2027:** Fortsatt genomförande av åtgärder och uppföljning

Ansvar för genomförande: verksamhet

Samordnar och följer upp: kommunledningskansliet

- *Progressrapport till kommunstyrelsens personal- och jämställdhetsutskott Q3 2027 samt i helårsuppföljning Q4 2027*

**2028:** Samlad slutrapport av genomförande av handlingsplan inriktning Jämställd kommun 2025-2027

Ansvar för genomförande: verksamhet

Samordnar och följer upp: kommunledningskansliet

- *Redovisning till kommunstyrelsens personal- och jämställdhetsutskott Q1 2028, och på efterfrågan till kommunstyrelsen Q2.*

