

Strategi för jämförelseintegrering

Strategi

Fastställt av	Kommunfullmäktige
Datum för fastställande	2018-09-24 § 170
Giltighetstid	Tillsvidare, första översyn 2022
Ansvarig funktion	<i>Strategisk koncernutveckling HR,</i> Kommunstyrelsekontoret
Diarienummer	KS-2018-00292
Målgrupp	Alla nämnder och förvaltningar inom Sundsvalls kommun

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	3
2	Begrepp	4
2.1	Jämställdhet	4
2.2	Genussystemet	4
2.3	Jämställdhetsintegrering	5
3	Utgångspunkter	6
3.1	Den europeiska jämställdhetsdeklarationen	6
3.2	Sveriges jämställdhetspolitik	6
3.3	Beroenden	7
4	Syfte, mål och indikatorer	8
4.1	Syfte.....	8
4.2	Mål	8
4.3	Indikatorer	8
5	Utvecklingsarbetets struktur	9
5.1	En del av kommunens styr- och ledningsmodell.....	9
5.2	Utbildning och kunskap	11
5.3	Metoder och arbetssätt.....	13
5.4	Stöd och samordning	15
6	Ansvar och organisation	18
6.1	Kommunfullmäktige.....	18
6.2	Kommunstyrelsen - Plan- och utvecklingsutskottet (PLU)	18
6.3	Kommundirektionen	18
6.4	Nämnder och styrelser	18
6.5	Förvaltningar	18
6.6	Kommunstyrelsekontoret.....	18
6.7	Chefer och medarbetare	19
7	Koppling till lagstiftning och annan rättslig reglering	20
7.1	Kommunallagen	20
7.2	Speciallagarna	20
7.3	Diskrimineringslagen.....	20
7.4	Lagar mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer	21
7.5	Förordningen om den offentliga statistiken	21
8	Beroenden	22
8.1	CEMR-deklarationen	22
8.2	Sveriges jämställdhetspolitik	22
8.3	RIKARE.....	24
8.4	Koncernens styr- och ledningsmodell.....	25
8.5	Mål och resursplaner och verksamhetsplaner	25
8.6	Social hållbarhet.....	25
8.7	Arbetsgivarpolitisk strategi och plan för arbetsmiljö, hälsa och likabehandling	26
8.8	Sundsvalls kommuns handlingsplan mot mäns våld mot kvinnor ..	26

1 Sammanfattning

Bakgrund

Den 26 september 2016 beslutade kommunfullmäktige¹ att Sundsvalls kommun ska underteckna CEMR:s² Europeiska deklaration om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå. Därmed har kommunen förbundit sig att integrera jämställdhetsperspektivet systematiskt i alla verksamheter.

Huvudsyfte

Att Sundsvall är en kommun med jämställda verksamheter riktade till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Mål

Senast år 2021 ska Sundsvalls kommun ha säkerställt att alla verksamheter arbetar för likvärdig verksamhet, service och bemötande, likvärdig myndighetsutövning, likvärdig fördelning av resurser och likvärdig fördelning av makt och inflytande till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Åtaganden

Alla nämnder och verksamheter gör åtaganden utifrån strategin för jämställdhetsintegrering och integrerar dem i sin ordinarie verksamhetsplan. Eftersom jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas måste jämställdhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet. Konsekvenserna för kvinnor och män, flickor och pojkar av planerade åtgärder ska analyseras för att synliggöra problem och införliva jämställdhetsperspektivet i alla verksamhetsområden och i alla delar av Sundsvalls kommuns styr- och ledningsmodell.

Strategi

- Syfte, mål och indikatorer
- Utvecklingsarbetets struktur
- Ansvar och organisation
- Koppling till lagstiftning och annan rättslig reglering
- Beroenden

¹ Kommunfullmäktiges beslut 2016-09-26 §192 (KS-2015-00229-17)

² Council of European Municipalities and Regions (CEMR), de europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation.

2 Begrepp

2.1 Jämställdhet

Innebär jämlikhet mellan könen. Jämställdhet definieras som att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.

Jämställdhet är en fråga om mänskliga rättigheter, rättvisa och demokrati, men också en drivkraft för tillväxt, hållbar utveckling och kvalitet i kommunens verksamheter. Det är en fråga som omfattar den politiska rollen, kommunens verksamhet i förhållande till invånare/brukare/kunder, samt den interna organisationen i rollen som arbetsgivare.

Jämställdhetsarbetet handlar om att riva hinder, vidga möjligheter och förändra de normer och beteenden som begränsar människors utveckling. I Sundsvall ska alla människor ges förutsättningar att utvecklas utan att hindras av fördomar och stereotyper föreställningar om kön.

Målsättningen för kommunens jämställdhetsarbete är därmed detsamma som för kommunens HBTQ-arbete³. Hur en person väljer att identifiera sig eller uttrycka sig i förhållande till kön får aldrig utgöra ett hinder för lika rättigheter och möjligheter.

I Sverige finns i dagsläget två juridiska kön – kvinna och man – och det är dessa som jämställdhetspolitiken och jämställdhetsarbetet utgår ifrån. Det är dock viktigt att det i kommunens verksamheter finns kunskap om att det finns personer som inte identifierar sig inom tvåkönsnormen, icke-binära.

Jämställdhetsarbetet i kommunen bedrivs utifrån kunskap om att kön även är en social och kulturell konstruktion (genus). Enligt genusteorin är det som idag och på den här platsen uppfattas som ”kvinnligt” respektive ”manligt” inte något definitivt, utan något föränderligt som ständigt omskapas och omförhandlas.

2.2 Genussystemet

Beskriver hur ojämställdheten upprätthålls i ett samhälle. Det bygger på två principer, könets isär hållande och den manliga överordningen. Isär hållandet innebär att män och kvinnor, och det som ses som manligt

³ *HBTQ* = Ett paraplybegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner och personer med queera uttryck och identiteter. H:et och b:et handlar om sexuell läggning - vem man har förmågan att bli kär i eller attraherad av. T:et handlar om hur man definierar och uttrycker sitt kön. Queer kan röra både sexuell läggning, könsidentitet, relationer och sexuell praktik, men kan också vara ett uttryck för ett kritiskt förhållningssätt till rådande normer.

respektive kvinnligt, hålls isär och betraktas som varandras motsatser. Det medför att kvinnor och män finns på olika platser i samhället. Uppdelningen mellan könen på arbetsmarknaden är ett exempel på detta. Den manliga överordningen yttrar sig bland annat i att det män gör betraktas som mer värdefullt, till exempel att män som grupp tjänar mer och har mer makt än kvinnor.

Enligt genussystemet betraktas det manliga som norm, medan det kvinnliga ses som undantag eller som det avvikande. Dessa könsmonster skapas och upprätthålls både på det personliga planet och på det strukturella, samhällliga planet av såväl kvinnor som män. Kommunens jämställdhetsarbete syftar till att bryta denna ordning för att uppnå ett jämställt samhälle. Förståelse för genussystemets maktordning är viktig att ha som grund i de jämställdhetsanalyser som de kommunala verksamheterna genomför.

2.3 Jämställdhetsintegrering

Är den huvudsakliga strategi och det arbetssätt som Sundsvalls kommun använder för att nå jämställdhetsmålen. Det innebär att ha med ett jämställdhetsperspektiv i alla led av verksamhetsutvecklingen och i beslutsprocessen - från planering, till genomförandet och i uppföljningen. De aktörer som normalt deltar i de olika delarna av beslutsprocessen ansvarar för jämställdhetsintegreringen. Det vill säga, det är främst chefs ansvar att verksamheten jämställdhets integreras. Det är där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer formas som jämställdhet skapas, eller ojämställdhet upprätthålls. Därför behöver jämställdhetsperspektivet finnas med både i kommunens lednings- och styrsystem och i det ordinarie, dagliga, arbetet i de kommunala verksamheterna.

Strategi för jämställdhetsintegrering beskriver målsättningar, strategier och metoder för jämställdhetsintegreringsarbetet i Sundsvalls kommun.

3 Utgångspunkter

3.1 Den europeiska jämställdhetsdeklarationen

Den europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR-deklarationen) uppmanar Europas kommuner och regioner att offentligt ta ställning för principen att jämställdhet ska råda mellan kvinnor och män. Deklarationen är en strategi för att arbeta med jämställdhetsintegrering⁴. Sundsvalls kommun har ställt sig bakom principerna i deklarationen genom beslut av kommunfullmäktige den 26 september 2016.⁵

3.2 Sveriges jämställdhetspolitik

Målet för den Svenska jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.⁶ Strategi för jämställdhetsintegrering beskriver hur Sundsvalls kommun ska bidra till att uppnå det målet.

Jämställdhetsintegrering har varit den svenska regeringens huvudstrategi för att uppnå det jämställdhetspolitiska målet sedan 1994.

Jämställdhetsintegrering är en strategi för att åstadkomma ett jämställt och långsiktigt hållbart samhälle. Eftersom jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas måste jämställdhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet. Strategin har vuxit fram för att motverka tendensen till att jämställdhetsfrågorna hamnar i skymundan eller sidoordnas andra politiska frågor och verksamheter. Konsekvenserna för kvinnor och män, flickor och pojkar av planerade åtgärder ska analyseras för att synliggöra problem och införliva jämställdhetsperspektivet i alla verksamhetsområden och i alla delar av styr- och ledningsmodellen.

Flera maktordningar, som till exempel etnicitet, religion, sexuell läggning, ålder, socioekonomisk bakgrund och funktionsnedsättning, spelar in i bestämmandet av en individs identitet och dess villkor. Dessa maktordningar är beroende av varandra och i ett jämställdhetsarbete behöver en medvetenhet finnas kring hur olika maktordningar är sammanflätade och samvarierar.

⁴ Jämställdhetsintegrering innebär enligt Europarådets definition:

"(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet."

⁵ Mer om CEMR-deklarationen i avsnitt 7.1

⁶ Mer om Sveriges jämställdhetspolitik i avsnitt 7.2

3.3 Beroenden

CEMR-deklarationen och Sveriges jämställdhetspolitiska mål berör tre aspekter av jämställdhetsarbetet som behandlas i tre olika styrdokument i Sundsvalls kommun. Verksamhetsperspektivet, arbetsgivarperspektivet och mäns våld mot kvinnor.

Strategin för jämställdhetsintegrering behandlar **verksamhetsperspektivet** som fokuserar på kommunens interaktion med medborgarna. Där skapas jämställdhet genom att säkerställa likvärdiga verksamheter, service, bemötande, myndighetsutövning, likvärdig fördelning av resurser och likvärdig fördelning av makt och inflytande.

Arbetet med jämställdhet ur **arbetsgivarperspektivet** behandlas närmare i *plan för arbetsmiljö, hälsa och likabehandling* som tas fram under 2018.

Arbetet mot **mäns våld mot kvinnor** beskrivs i handlingsplanen för mäns våld mot kvinnor som revideras under 2018-2019.⁷

⁷ Mer om kopplingen mellan strategi för jämställdhetsintegrering, plan för arbetsmiljö, hälsa och likabehandling och handlingsplan mot mäns våld mot kvinnor i avsnitt 7.5 och 7.6

4 Syfte, mål och indikatorer

Sundsvalls kommun har som ansvarig för grundläggande infrastruktur i form av service och tjänster som utbildning, vård och omsorg och i egenskap av stor arbetsgivare myndighetsutövare och beslutsfattare en nyckelroll i jämställdhetsarbetet i Sundsvall. Strategin för jämställdhetsintegrering är det styrdokument som beskriver hur Sundsvalls kommun ska bedriva ett systematiskt arbete för att säkerställa jämställd interaktion med medborgarna och på så sätt bidra till en mer jämställd kommun.

4.1 Syfte

Att Sundsvall ska bli en kommun med jämställda verksamheter riktade till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

4.2 Mål

Senast år 2021 ska Sundsvalls kommun ha säkerställt att alla verksamheter arbetar systematiskt för:

- likvärdig verksamhet, service och bemötande
- likvärdig myndighetsutövning
- likvärdig fördelning av resurser
- likvärdig fördelning av makt och inflytande

till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

4.3 Indikatorer

Antal förvaltningar som:

- könsuppdelar individbaserad statistik kontinuerligt
- gör jämställdhetsanalyser och könskonsekvensanalyser kontinuerligt i det ordinarie arbetet
- har verksamhetsspecifika mätbara mål och åtaganden som ökar jämställdheten och som kontinuerligt ingår i verksamhetsplaner och budget
- följer upp mål och åtaganden kontinuerligt i delårsrapporter och årsredovisning
- redogör i årsredovisning för insatser och måluppfyllelse.
- har minst en processledare för jämställdhetsintegrering

5 Utvecklingsarbetets struktur

Ett systematiskt och kontinuerligt arbete krävs för att kunna kvalitetssäkra verksamheterna riktade till medborgare utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Det här kapitlet beskriver strukturen för arbetet med jämställdhetsintegrering på Sundsvalls kommun. Utgångspunkten är fyra strategiska framgångsfaktorer som bygger på JämStöds⁸ rekommendationer:

- En del av kommunens styr- och ledningsmodell
- Utbildning och kunskap
- Metoder och arbetssätt
- Stöd och samordning

5.1 En del av kommunens styr- och ledningsmodell

För att uppnå syftet med strategi för jämställdhetsintegrering ska jämställdhetsperspektivet vara levande i alla verksamheter och i alla delar av kommunens styr- och ledningsmodell. Sundsvalls kommuns styr- och ledningsmodell består av tre delar: styrpyramiden, styrsnurren och stöd för att utveckla kommunkoncernen.

5.1.1 Styrpyramiden

Kärnan i styr- och ledningsmodellen är styrpyramiden. Den är en översiktsbild som syftar till att beskriva de komponenter som behövs för att styra och leda kommunkoncernen. Begreppen från styrpyramiden återkommer i alla delar av styr- och ledningsmodellen.

Vision, mål och verksamhetsmål

- För att påminna de kommunala verksamheterna om att ha med ett jämställdhetsperspektiv i arbete och synliggöra skillnader mellan könen, så använder kommunen bekönde visioner och målformuleringar. Det vill säga orden kvinnor och män, flickor och pojkar, används i alla visioner och målformuleringar som rör individer i styrande dokument. Till exempel så bör ordet elever ersättas med flickor och pojkar och ordet äldre bör ersättas med äldre kvinnor och män.
- För att ytterligare förstärka jämställdhetsarbetet formuleras även särskilda jämställdhetsmål i styrande dokument, när så är nödvändigt.

⁸ JämStöd Utredning om stöd för jämställdhetsintegrering i staten SOU 2007:15

Planer, framgångsfaktorer och indikatorer

- Kommunövergripande styrdokument, som exempelvis strategier och handlingsplaner, ska innehålla ett jämställdhetsperspektiv och en jämställdhetsanalys.
- Könsuppdelad statistik och jämställdhetsanalyser ska finnas med i arbetet för att uppnå de övergripande målen samt grunduppdraget.
- Framgångsfaktorerna (medborgare och brukare, medarbetare, process och verksamhet, ekonomi) beskriver vad som är avgörande för att nå de övergripande målen och ska finnas med i alla planer. Samtliga framgångsfaktorer ska analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv baserat på könsuppdelad statistik.
- Indikatorer och nyckeltal som berör individer och som används för att styra och följa upp kommunens verksamheter ska så långt som möjligt vara könsuppdelade.

5.1.2 Styrnurr

För att omsätta delarna i styrpyramiden i vardagsverksamhet finns styrenurr.

Sätta mål och planera

- All individbaserad statistik i planeringsförutsättningar, analyser, utredningar, tjänsteskrivelser och annat underlagsmaterial ska delas upp på kön så långt som möjligt.
- Planeringsförutsättningar, analyser, utredningar, tjänsteskrivelser och annat underlagsmaterial som används ska innehålla en könskonsekvensanalys och/eller en jämställdhetsanalys baserad på könsuppdelad statistik.
- Om planeringsunderlagen visar på ojämställdhet i verksamheten, ska insatser och åtgärder vidtas för att komma tillrätta med det. Dessa insatser och åtgärder läggs in som åtaganden i de ordinarie mål- och resursplanerna och verksamhetsplanerna, för att sedan kunna följas upp i ordinarie delårsrapport och årsredovisning.
- Samtliga nämnder och verksamheter i kommunen ska i enlighet med CEMR-deklarationens grundläggande princip avsätta tillräckliga

resurser (personella och ekonomiska) för jämställdhetsarbetets genomförande.

Följa upp och analysera

- Alla uppföljningar som görs av kommunens verksamheter ska innehålla ett jämställdhetsperspektiv. Uppföljning av arbetet med jämställdhet i enlighet med strategi för jämställdhetsintegrering sker löpande i ordinarie delårs- och helårsrapportering.
- Kommunstyrelsekontoret kommer årligen att följa upp kommunens jämställdhetsarbete med koppling till målen och indikatorerna i strategi för jämställdhetsintegrering. Uppföljningen kommer att redovisas för plan-och utvecklingsutskottet och Kommundirektionen och ingå i ordinarie årsredovisning.

Säkerställ styrning

- Styrningsåtgärder som föreslås ska analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv baserat på könsuppdelad statistik

5.1.3 Stöd för att utveckla kommunkoncernen

För att få bästa möjliga effekt av den verksamhetsutveckling som sker, behövs en gemensam systematik i arbetet. Framför allt är det viktigt när vi gör större satsningar som kräver särskilda resurser. Vi arbetar då enligt en koncerngemensam modell. Den är ett stöd som ska underlätta för kommunens verksamheter att arbeta med utveckling.

- Jämställdhetsperspektivet ska vara integrerat i den koncerngemensamma modellen för arbetet med att utveckla kommunkoncernen
- Allt arbete med kvalitet och utveckling som bedrivs i kommunen ska innehålla ett jämställdhetsperspektiv baserat på könsuppdelad statistik.

5.2 Utbildning och kunskap

Jämställdhet är ett kunskapsområde. Ett hållbart och långsiktigt arbete för jämställdhet kräver både kunskap och medvetenhet. Kommunens förtroendevalda, chefer och medarbetare måste ha goda kunskaper om vad jämställdhet är och vad jämställdhetsintegrering innebär, samt om centrala jämställdhetsfrågor inom det egna verksamhetsområdet.

Kommunstyrelsekontoret ansvarar för att utveckla ett systematiskt arbete med att säkra jämställdhetskompentensen i hela kommunen enligt nedan, så att syftet med strategi för jämställdhetsintegrering uppnås.

5.2.1 Förtroendevalda, chefer och nyckelpersoner

Samtliga förtroendevalda bör ha kunskap om sin roll i jämställdhetsintegreringsarbetet: att fatta beslut om jämställdhetsintegrerade mål och vid behov fatta beslut om särskilda jämställdhetsmål, att efterfråga könskonsekvensanalyser inför beslut och att efterfråga verksamhetens resultat ur ett jämställdhetsperspektiv.

Chefer behöver ha kunskap om hur de styr, leder och följer upp resultaten av jämställdhetsarbetet i sin egen verksamhet ur både invånar-/brukar-/kundperspektiv. De behöver ha kunskap om det övergripande innehållet i strategi för jämställdhetsintegrering.

Cheferna ansvarar för att verksamheten har tillgång till den kunskap om jämställdhet som behövs för att uppfylla målen i strategi för jämställdhetsintegrering.

Nyckelpersoner såsom exempelvis utredare, controllers, verksamhetsutvecklare, kvalitetsansvariga, ekonomer och HR behöver ha särskild kunskap om jämställdhet och jämställdhetsintegrering för att kunna göra könskonsekvensanalyser i beslutsunderlag, genomföra kartläggningar och jämställdhetsanalyser av verksamheten, samt utforma relevanta åtgärder i arbetet för ett jämställt Sundsvall.

5.2.2 Processledare för jämställdhetsintegrering

Processledare för jämställdhetsintegrering har till uppgift att stödja förvaltningens ledningsgrupp i att kvalitetssäkra verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv. De ska också stödja cheferna i rapporteringen av åtaganden om jämställdhet. De behöver därför ha mycket god kunskap om jämställdhet och jämställdhetsintegrering, den egna förvaltningens verksamhet, kommunens styr- och ledningsmodell samt innehållet i strategi för jämställdhetsintegrering.

5.2.3 Medarbetare, forskare och brukare

Alla medarbetare i kommunkoncernen behöver ha grundläggande kunskap om jämställdhet för att säkerställa att de kan bidra till jämställdhetsintegreringen inom det egna verksamhetsområdet.

Samverkan med forskare ökar möjligheterna att omsätta teori till praktik och att konkretisera jämställdhetsintegreringen. Arbetet kan med fördel bedrivas i form av till exempel forskningscirklar som gynnar gemensam kunskapsbildning mellan verksamheten och forskare.

Kunskaper om brukares erfarenheter kring likvärdig service, tjänster och myndighetsutövning kan verksamheterna få kännedom om via personliga möten, brukarundersökningar och via sociala medier. Dessa metoder kan även användas så att brukare får möjlighet att påverka det jämställdhetsarbete som i allra högsta grad berör dem. Jämställdhetsperspektivet bör därför inarbetas i alla befintliga brukarundersökningar.

5.3 Metoder och arbetssätt

Ett systematiskt arbetssätt är viktigt för att vi ska lyckas skapa jämställdhet. Metoder och arbetssätt för jämställdhetsintegrering måste tillämpas på alla nivåer från styr- och ledningsmodellen på övergripande nivå till det dagliga arbetet i varje enhet. De viktigaste metoderna och arbetssätten kan delas in i fem olika kategorier.

1. Alltid redovisa statistiken könsuppdelad så att förhållanden och villkor synliggörs
2. Göra jämställdhetsanalyser utifrån den könsuppdelade statistiken
3. Redovisa könskonsekvensanalyser i alla beslutsunderlag
4. Analysera processer i verksamheten utifrån ett jämställdhetsperspektiv.
5. Vidta åtgärder för att komma till rätta med ojämställdhet

5.3.1 Könsuppdelad statistik och jämställdhetsanalyser

Tillgång till grundläggande fakta om kvinnors och mäns situation är en förutsättning för att kunna förändra ojämställda verksamheter och ett ojämställt samhälle. All individbaserad statistik och alla individbaserade nyckeltal som Sundsvalls kommun använder för styrning och ledning av verksamheterna ska därför vara könsuppdelade och användas för kartläggning och analys av verksamheten ur jämställdhetsperspektiv.

Utöver att synliggöra skillnader mellan könen genom att dela upp befintlig statistik på övergripande nivå så kan ny statistik på enhetsnivå tas fram för att synliggöra skillnader mellan könen. Jämställdhet skapas i mötet mellan medarbetare och brukare. Därför behöver statistik uppdelad på kön som synliggör skillnader i det mötet tas fram för att vi ska nå jämställdhetsmålen. Den statistiken behöver tas fram av varje enhet. Det kan till exempel handla om att räkna hur mycket tid en lärare spenderar på killarna respektive tjejerna i klassrummet, om kommunens skottning av vägarna på vintern

prioriterar ett kön mer än det andra eller om vi ger olika mycket hjälp till män och kvinnor på ett äldreboende.

Utifrån statistik uppdelad på kön ska analyser utifrån jämställdhet genomföras på alla nivåer. Analyserna ska kunna besvara frågan ”Vem får vad, på vilka villkor och varför?”.

En enkelt och välbeprövad metod för att göra jämställdhetsanalyser på olika nivåer är 4R-metoden⁹. Sundsvalls kommun använder och vidareutvecklar 4R-metoden för kartläggning och analys av verksamheterna på alla nivåer ur ett jämställdhetsperspektiv.

Jämställd fördelning av resurser är en grundläggande förutsättning för att kunna nå jämställdhetsmålen och Sundsvalls kommun använder därför jämställd budget¹⁰ för att göra jämställdhetsanalyser av resursfördelningen.

5.3.2 Könskonsekvensanalys, analys av processer och åtgärder

För att kvalitetssäkra politiska beslut ur ett jämställdhetsperspektiv ska beslutsunderlag innehålla en könskonsekvensanalys.¹¹ Analysen ska beskriva situationen för kvinnor och män, flickor och pojkar inom området, samt redovisa vilka konsekvenser olika åtgärder eller beslutsalternativ får för till exempel bemötande, service, representation och fördelning av resurser ur ett könsperspektiv.

Ojämställdhet finns ofta inbyggt i processer utan att vi vet om det. Därför är det viktigt att vi gör processkartläggningar ur ett jämställdhetsperspektiv. Arbetet med att jämställdhetsintegrera är ett förändringsarbete och därför behöver vi veta exakt vad ni gör i processerna om det ska gå att förändra dem. Med process avser vi ett händelseförlopp, ett arbetsmoment i en organisation. En process består av flera delmoment. Exempel på processer kan vara verksamhetsplanering eller bedömning av ansökningar eller ärenden. Sundsvalls kommun rekommenderar JämStöds metod för processkartläggning utifrån jämställdhet¹².

Om kartläggningar och analyser visar att det råder ojämställdhet i en verksamhet ska denna åtgärdas. Det är chefens ansvar att det sker. Ibland behöver arbetet med jämställdhetsintegrering då kompletteras med särskilda

⁹ Metodstöd för 4R-metoden finns på inloggad

¹⁰ Metodstöd för jämställd budget finns på inloggad

¹¹ Metodstöd för könskonsekvensanalys finns på inloggad

¹² Metodstöd för processkartläggning finns på inloggad

åtgärder för kvinnor eller män, flickor eller pojkar, för att nå jämställdhetsmålen.

Vid kartläggningar och analyser av verksamhetens service och resursfördelning är det viktigt att utgå från devisen ”alltid kön, men aldrig bara kön”. Grupperna kvinnor och män, flickor och pojkar är inte enhetliga. Andra maktordningar som samverkar med kön är exempelvis övriga sex diskrimineringsgrunder¹³, samt socioekonomisk bakgrund och utbildningsnivå. Att inkludera fler maktordningar i sin analys kallas att anlägga ett intersektionellt perspektiv.

Det är viktigt att uppmärksamma både likheter och skillnader mellan kvinnor och mäns behov och livsvillkor i analyserna, för att utforma rätt åtgärder i arbetet för jämställdhet. Förståelse för genussystemets maktordning¹⁴ är väsentlig att ha som grund i de jämställdhetsanalyser som de kommunala verksamheterna genomför.

5.3.3 Metodstöd

Det är viktigt att metoderna anpassas till olika verksamheter och att stöd ges till medarbetarna. Dessa metoder, tillsammans med utbildning och tid för reflektion i organisationen, leder till ett systematiskt förbättringsarbete där rutiner och processer kontinuerligt förbättras för att bidra till ett mer jämställt Sundsvall.

Kommunstyrelsekontoret är ansvarig för att ta fram stöd för metoder och arbetssätt inom alla fem kategorier ovan. Stödet kommer att tas fram kontinuerligt och finnas på inloggad¹⁵. Utöver det som finns på inloggad så finns det fler verktyg och metoder för jämställdhetsintegrering på www.jamstall.nu.

5.4 Stöd och samordning

Arbetet med jämställdhet är ledningsstyrt på alla nivåer. Det är cheferna som ansvarar för arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering i sin verksamhet. Som stöd för cheferna kommer utbildningar erbjudas kontinuerligt och metodstöd finns tillgängligt på inloggad.

¹³ De sju diskrimineringsgrunderna enligt diskrimineringslagen är: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

¹⁴ Läs mer om genussystemets maktordning i Bilaga 1 - begrepp

¹⁵ <https://intranat.sundsvall.se/inloggad/s/ledning-och-styrning/vardegrund-vision-och-verksamhetsid/jamstallldhet-och-mangfald>

5.4.1 Processledare för jämställdhetsintegrering

Till stöd för ledningsgrupperna i förvaltningens jämställdhetsintegreringsarbete ska det även finnas en eller flera processledare för jämställdhetsintegrering i samtliga förvaltningar. De har goda kunskaper om jämställdhet och jämställdhetsintegrering med koppling till verksamhetsområdet i förvaltningen. Processledarna för jämställdhetsintegrering har till uppgift att stödja ledningsgruppen i att integrera jämställdhetsperspektivet i alla delar av styr- och ledningsmodellen, kvalitetssäkra verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv och ge stöd i rapporteringen av åtaganden om jämställdhet. Processledarna ger också stöd i att implementera styrande dokument inom jämställdhetsområdet, som exempelvis strategi för jämställdhetsintegrering, i förvaltningen.

Rollen som processledare för jämställdhetsintegrering bör vara en tjänst på minst 50 % för att vi ska kunna uppnå målen i strategi för jämställdhetsintegrering. Det är dock upp till förvaltningarna att bedöma omfattningen av tjänsten utifrån storlek på förvaltning och ekonomiska möjligheter.

Som stöd för arbetet med jämställdhetsintegrering på enhetsnivå rekommenderas att, speciellt de stora förvaltningarna, bygger upp ett nätverk av personer som kan ge enheter och chefer stöd i jämställdhetsintegreringen. Till exempel genom utbildning på APT.

En stödorganisation är nödvändig för processledarna. Genom att delta i ett kommunövergripande nätverkande skapas förutsättningar för ett erfarenhets- och kunskapsutbyte. Kommunstyrelsekontoret är sammankallande för nätverket. Det är även viktigt att samverka med befintliga nätverk så att jämställdhetsarbetet integreras i ordinarie verksamhet.

5.4.2 Centrala stödfunktioner

På kommunstyrelsekontoret finns resurser för central processledning av jämställdhetsintegreringsarbetet i kommunen (HR-strategi, jämställdhet och mångfald). De centrala processledarna ansvarar för övergripande uppföljnings- och samordningsinsatser, för stöd, rådgivning och information till kommunfullmäktige, kommunstyrelsen, kommundirektionen och processledare för jämställdhetsintegrering. Genom omvärldsbevakning och samverkan med lokala och regionala aktörer samt ideella organisationer och föreningar kan gemensamma metoder och arbetsätt kontinuerligt förbättras och kunskaper och erfarenheter utbytas. För att arbetet ska bli effektivt krävs koordinerade insatser inom kommunen; både kommunövergripande samt inom och mellan förvaltningarna.

HR-strateg, jämställdhet och mångfald är även ansvarig för att stödja och samordna arbetet med mäns våld mot kvinnor.

Stödfunktioner för cheferna finns även för arbetet med jämställdhet ur arbetsgivarperspektiv på förvaltningsnära HR, servicecenter HR och strategisk koncernutveckling HR på kommunstyrelsekontoret, som har det koncernövergripande ansvaret.

6 Ansvar och organisation

6.1 Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige har det övergripande ansvaret att fatta beslut om strategin för jämställdhetsintegrering samt att de övergripande målen integreras i kommunfullmäktiges mål och resursplan. Strategin ska ses över minst en gång per mandatperiod. Väsentliga ändringar i strategin ska godkännas av kommunfullmäktige. Om inga revideringar anses nödvändiga ska strategin aktualitetsförklaras av kommunfullmäktige.

6.2 Kommunstyrelsen - Plan- och utvecklingsutskottet (PLU)

Kommunstyrelsen har delegerat ansvaret för att stödja, samordna och följa upp arbetet enligt strategi för jämställdhetsintegrering till PLU.

6.3 Kommundirektionen

Kommundirektionen är på övergripande nivå ledningsgrupp för genomförandet av strategin för jämställdhetsintegrering. Kommundirektionen ska minst två gånger per år ta upp fråga kring jämställdhetsintegrering.

6.4 Nämnder och styrelser

Alla nämnder och styrelser bidrar till att uppfylla strategin för jämställdhetsintegrering. Nämnder och styrelser ansvarar för att all individbaserad statistik kontinuerligt konsuppdelas, att jämställdhetsanalyser kontinuerligt genomförs och att strategins betydelse för de egna verksamheterna ses över. Vidare ansvarar nämnder och styrelser för att formulera verksamhetsspecifika mätbara mål och åtaganden för att öka jämställdheten. Mål och åtaganden ska ingå i mål- och resursplaner och verksamhetsplaner och följas upp i delårsrapporter och årsredovisning

6.5 Förvaltningar

Alla förvaltningar ansvarar för att det ska finnas minst en processledare för jämställdhetsintegrering med uppgift att samordna arbetet med jämställdhetsintegrering.

6.6 Kommunstyrelsekontoret

Kommunstyrelsekontoret ansvarar för övergripande utvecklings-, uppföljnings-, och samordningsinsatser kring arbetet med jämställdhetsintegrering samt för omvärldsbevakning på jämställdhetsområdet. Kommunstyrelsekontoret har ansvar för att ge stöd till alla förvaltningar via kommunfullmäktige, kommundirektionen, PLU och processledare för jämställdhetsintegrering.

6.7 Chefer och medarbetare

Arbetet med jämställdhet är ledningsstyrt på alla nivåer. Det vill säga, det är cheferna på alla nivåer som ansvarar för arbetet med jämställdhetsintegrering i sin verksamhet. Chefer på alla nivåer ansvarar för att efterfråga resultat av och följa upp jämställdhetsarbetet i sin verksamhet. Cheferna ansvarar även för att identifierad ojämställdhet i verksamheten åtgärdas.

Alla medarbetare ansvarar utifrån sina befogenheter för att deras verksamhet har med ett jämställdhetsperspektiv i sitt ordinarie arbete.

7 Koppling till lagstiftning och annan rättslig reglering

7.1 Kommunallagen

Kommunens verksamhet regleras främst i kommunallagen (2017:725). Enligt 2 kap. 3§ i denna lag ska kommuner behandla alla sina medlemmar lika, om det inte finns särskilda skäl för något annat. Det innebär att det inte är tillåtet att särbehandla vissa kommunmedlemmar eller grupper på annat än objektiv grund, den så kallade likställighetsprincipen. Men ibland behöver kommunens verksamheter göra olika för att det ska bli lika ur jämställdhetsperspektiv. Kartläggningar och analyser ur jämställdhetsperspektiv som visar på ojämställdhet kan motivera att kommunen gör olika insatser för kvinnor och män, flickor och pojkar, för att nå målet om jämställdhet.

7.2 Speciallagarna

Kommunens verksamhet styrs i stor utsträckning av de så kallade speciallagarna, vilka formellt kan styra kommunens jämställdhetsarbete. Inom speciallagstiftningen finns det områden som mer eller mindre berörs av de jämställdhetspolitiska målen. De områden som primärt berörs är skollagen, socialtjänstlagen, hälso- och sjukvårdslagen, lag om stöd och service till vissa funktionshindrade och plan- och bygglagen.

7.3 Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen (2008:567) reglerar kommunens ansvar att motverka diskriminering, samt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Enligt diskrimineringslagen har Sundsvalls kommun som arbetsgivare skyldighet att årligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering.

Från och med 1 januari 2017 gäller nya regler för aktiva åtgärder i diskrimineringslagen. En nyhet är att alla sju diskrimineringsgrunder numera omfattas när det gäller kraven på aktiva åtgärder och lönekartläggningar ska återigen genomföras årligen.

För att leva upp till lagkraven arbetar Sundsvalls kommun under 2018 fram plan för arbetsmiljö, hälsa och likabehandling med tillhörande riktlinje för arbete med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen.

7.4 Lagar mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer

Sverige är ett av få länder i världen som har en speciell lagstiftning, kvinnofridsbrottet, gällande mäns våld mot kvinnor i nära relationer. Men begreppet mäns våld mot kvinnor omfattar även hedersrelaterat våld och förtryck inklusive tvångsgifte, sexuella trakasserier och kränkningar utifrån kön, prostitution, trafficking och könsstympning. Kommunens arbete mot mäns våld mot kvinnor har därmed kopplingar till brottsbalken, socialtjänstlagen, föräldrabalken, diskrimineringslagen och skollagen. Kommunens arbete beskrivs närmare handlingsplan mot mäns våld mot kvinnor som revideras under 2018-2019.

7.5 Förordningen om den offentliga statistiken

Enligt förordning (2001:100) om den offentliga statistiken § 14 ska kommuner alltid redovisa statistik könsuppdelad i officiell statistik som är individbaserad.

Sverige har i dagsläget två juridiska kön, man och kvinna, och det är utifrån dem som den officiella statistiken redovisas. Sundsvalls kommuns styrning bygger också på indikatorer och mål som så långt det är möjligt ska redovisas könsuppdelat. Syftet är att få möjlighet att upptäcka och åtgärda ojämställdhet.

8 Beroenden

Nedan beskrivs hur strategi för jämställdhetsintegrering kompletterar och förhåller sig till redan fattade politiska beslut, övergripande kommunala styrdokument och andra styrdokument inom jämställdhetsområdet.

8.1 CEMR-deklarationen

CEMR¹⁶, de europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation, har utarbetat en deklaration för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå.

Sundsvalls kommun undertecknade CEMR-deklarationen 2016 och har därmed förbundit sig att följa deklarationens sex principer och trettio artiklar för att främja jämställdhet. Deklarationen slår fast att det är i vardagen som jämställdhet skapas eller ojämställdhet vidmakthålls. Genom sin närhet till invånarna kan kommunen direkt medverka till att beslut som främjar jämställdhet får effekt i människors vardag.

Strategi för jämställdhetsintegrering är Sundsvalls kommuns handlingsplan för att omsätta CEMR-deklarationens principer och artiklar till praktisk verksamhet och konkreta resultat för kvinnor och män, flickor och pojkar. CEMR-deklarationens sex grundläggande principer är vägledande för Sundsvalls kommuns jämställdhetsarbete:

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 stereotyper och uppfattningar om kön är avgörande för att uppnå jämställdhet.
5. Jämställdhetsintegrering av alla kommunens verksamheter är nödvändig för att främja jämställdhet.
6. Att handlingsplaner och program har tillräcklig finansiering är nödvändigt för att jämställdhetsarbetet ska nå framgång.

8.2 Sveriges jämställdhetspolitik

Propositionen 1993/94:147 om jämställdhetspolitik var inriktad på att män och kvinnor skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter – ”Delad makt, Delat ansvar”.

¹⁶ CEMR = Council of European Municipalities and Regions

I slutbetänkandet av den jämställdhetspolitiska utredningen (SOU 2005:66) beskrivs jämställdhetspolitikens nya mål – ”Makt att forma samhället och sitt eget liv”. För att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv följer sex delmål¹⁷:

- **En jämn fördelning av makt och inflytande.** Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- **Ekonomisk jämställdhet.** Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- **Jämställd utbildning.** Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
- **Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.** Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- **Jämställd hälsa.** Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
- **Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.** Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Begreppet jämställdhet innefattar endast kön och handlar om att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom samhällets alla områden.

Sveriges jämställdhetspolitik syftar dels till att motverka och förändra det system som konserverar fördelningen av makt och resurser mellan könen på en jämställd nivå, dels till att skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt och möjlighet att påverka sitt liv och sin livssituation. Grundtanken är att först när kvinnor och män delar makt och inflytande i alla delar av samhället kan vi få ett mer rättvist och demokratiskt samhälle. Genom att jämställdheten främjar kvinnors och mäns kompetens och kreativitet bidrar den även till ekonomisk tillväxt. Varje politikområde och verksamhet har ett ansvar att verka för jämställdhet.

¹⁷ <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/mal-for-jamstallldhet/>

Jämställdhetsintegrering har varit den svenska regeringens huvudstrategi för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen sedan 1994.

Jämställdhetsintegrering är en strategi för att åstadkomma ett jämställt och långsiktigt hållbart samhälle. Eftersom jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas måste jämställdhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet. Strategin har vuxit fram för att motverka tendensen till att jämställdhetsfrågorna hamnar i skymundan eller sidoordnas andra politiska frågor och verksamheter. Konsekvenserna för kvinnor och män, flickor och pojkar av planerade åtgärder ska analyseras för att synliggöra problem och införliva jämställdhetsperspektivet i alla verksamhetsområden och i alla led av beslutsfattande, planering och utförande av aktiviteter.

Flera maktordningar, som till exempel etnicitet, religion, sexuell läggning, ålder, socioekonomisk bakgrund och funktionsnedsättning, spelar in i bestämmandet av en individs identitet och dess villkor. Dessa maktordningar är beroende av varandra och i ett jämställdhetsarbete behöver en medvetenhet finnas kring hur olika maktordningar är sammanflätade och samvarierar.

8.3 RIKARE

RIKARE är Sundsvalls kommuns övergripande strategi för hållbar tillväxt. Strategin bygger på samtliga partiers prioriteringar i en målbild för år 2021. RIKARE står för strategiområdena Relationer, Infrastruktur, Kompetens, Attraktivitet, Region och Attraktiv kommun och innehåller framgångsfaktorer för att Sundsvall ska utvecklas utan att det sker på bekostnad av människor och miljö.

Målen för den hållbara tillväxtstrategin (RIKARE)

1. Sundsvall har fler än 100 000 invånare.
2. Fler jobb i nya och växande företag och organisationer bidrar till en hållbar utveckling.
3. Vi är föregångare i att utveckla logistiklösningar med gröna resor och transporter i alla väderstreck.
4. I Sundsvall finns en mångfald av människor och idéer.
5. Hela utbildningssystemet är attraktivt och av högsta kvalitet.
6. Sundsvall erbjuder trygghet och livsmiljö i toppklass där alla ges möjlighet att växa i ett klimatsmart och klimatsäkert samhälle.

Strategi för jämställdhetsintegrering berör flera av målen i RIKARE och är ett stöd för kommunens verksamheter att utveckla Sundsvall genom att skapa mer jämställdhet.

8.4 Koncernens styr- och ledningsmodell

Jämställdhetsintegrering handlar om att integrera jämställdhetsperspektivet i befintliga strukturer i organisationen. Koncernens styr- och ledningsmodell är den viktigaste kanalen för det. Därför kommer en stor del av arbetet med jämställdhetsintegrering att handla om hur jämställdhetsperspektivet ska integreras i alla delar av koncernens styr- och ledningsmodell.

8.5 Mål och resursplaner och verksamhetsplaner

De strategiska målen i mål och resursplanen (MRP), som beslutas av kommunfullmäktige, ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Samtliga mål och indikatorer som berör individer mäts utifrån kön. Det påminner förvaltningar och bolag att arbeta med jämställdhetsintegrering. I MRP kan det också ingå särskilda jämställdhetsmål/indikatorer för att följa jämställdhetens utveckling under perioden.

Kommunfullmäktiges MRP beskriver vad kommunfullmäktige vill uppnå under året och de ekonomiska förutsättningarna för kommunens verksamheter. Åtaganden, mål och aktiviteter som kommunfullmäktige beslutar om i MRP ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Det vill säga, när de kommunala verksamheterna arbetar med åtagandena ska de ha med ett jämställdhetsperspektiv i planering, genomförande och uppföljning. Det kan också förekomma särskilda jämställdhetsåtaganden i MRP.

Kommunfullmäktiges MRP ligger till grund för nämndernas respektive verksamhetsplaner samt enheternas årliga verksamhetsplaner och budgetar. Nämnder och bolag kan och bör, utifrån kunskap om sin egen verksamhet och baserat på kartläggningar och analyser ur ett jämställdhetsperspektiv, besluta om egna aktiviteter och åtaganden i sina respektive mål och resursplaner, för att uppfylla jämställdhetsmålen. Det är där, i verksamhetens möte med kvinnor och män, flickor och pojkar som använder och har behov av kommunens service och tjänster, som jämställdhetsarbetet i enlighet med strategi för jämställdhetsintegrering genomförs.

8.6 Social hållbarhet

Sundsvalls kommuns arbete med social hållbarhet är under uppbyggnad och leds av det sociala hållbarhetsrådet. En av delarna i arbete med social hållbarhet är jämställdhet och strategi för jämställdhetsintegrering innehåller konkreta mål, strategier och metoder som hjälper kommunens verksamheter att skapa mer social hållbarhet i Sundsvall.

8.7 Arbetsgivarpolitisk strategi och plan för arbetsmiljö, hälsa och likabehandling

Arbetsgivarens ansvar för aktiva jämställdhetsåtgärder i arbetslivet enligt diskrimineringslagen är mer omfattande än de punkter som finns i CEMR-deklarationens artikel 11.

Sundsvalls kommuns arbete för att vara en jämställd arbetsgivare inklusive aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen, beskrivs och styrs av den arbetsgivarpolitiska strategin och plan för arbetsmiljö, hälsa och likabehandling.

Innehållet i dessa styrdokument kompletterar det jämställdhetsarbete som beskrivs i strategi för jämställdhetsintegrering och som Sundsvalls kommun åtagit sig att utföra enligt undertecknandet av CEMR-deklarationen.

8.8 Sundsvalls kommuns handlingsplan mot mäns våld mot kvinnor

Arbetet mot mäns våld mot kvinnor är prioriterat i Sundsvalls kommun och det är mer omfattande än de punkter som finns i CEMR-deklarationens artikel 22.

Kommunens samlade arbete mot mäns våld mot kvinnor beskrivs och styrs därför särskilt utifrån den koncernövergripande handlingsplanen som är under revidering 2018-2019.

Innehållet i den nya handlingsplanen kompletterar det jämställdhetsarbete som beskrivs i strategi för jämställdhetsintegrering och som Sundsvalls kommun åtagit sig att utföra enligt undertecknandet av CEMR-deklarationen.