

## Remissvar på handlingsplan för jämställdhetsintegrering

### 1. Tydlighet

Socialnämnden anser att intentionen med medskickat dokument är bra och ger en inriktning för förvaltningarnas fortsatta arbete. Avseende tydlighet finns några områden att utveckla. I remissmissivet efterfrågas synpunkter på förslaget till ”strategi för jämställdhetsintegrering”. Medskickat med missivets är ”handlingsplan för jämställdhetsintegrering”. Socialnämnden har i sitt svar antagit att dessa dokument är ett och samma.

Avseende tydlighet infinner sig ytterligare tre frågor utifrån dokumentet. Som arbetsgivare, kan kommunen bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden? Även om ambitionen är god så har kommunen inte full kontroll över hela arbetsmarknaden. Men dokumentet kanske avser att kommunen som en stor arbetsgivare kan gå före och visa på goda intentioner inom området. I sådana fall bör skrivningen omformuleras.

Av dokumentets skrivning kan man utgå ifrån att jämställdhetsarbetet avser allt arbete som sker, internt som externt. Det vill säga att även medborgarperspektivet ska beaktas i förvaltningarnas arbete? Detta finner socialnämnden mycket positivt och bejaktar denna inriktning. Dock kan stycket ”utgångspunkter” leda tanken tillbaka till att det är det interna perspektivet som ska ligga i fokus. Socialnämnden föreslår att orden ”i vår organisation” i nämnda stycket tas bort.

Som framgår av dokumentet har den politiska nivån kanske den bästa förutsättningen att bekämpa den ojämställdheten som finns i samhället? Det finns dock inget som indikerar hur den politiska nivån ska få stöd i sitt arbete för att bedriva denna utvecklingsprocess. Visserligen är det förslaget att kommunfullmäktige följer detta arbete, dvs att förvaltningarna inför könsuppdelade nyckeltal samt analyserar dessa. Men hur bedrivs och utvecklas det värdebaserade förhållningssättet inom den politiska arenan?

### 2. Metodföljsamhet

Föreslagen metod och arbetssätt är ett mycket bra sätt att arbeta med frågan inom tjänstemannaorganisationen. I analysfasen kommer mycket att handla om våra anställdas och förtroendevaldas värderingar. Det hade medfört ett mervärde om arbetet under den kommande perioden med att utveckla denna dimension hade redovisats. Även om stöd och utbildning med könsuppdelad statistik och verksamhetsplanering är positivt bör även utbildning i värdegrundsfrågor om mångfald prioriteras.

### 3. Tidsplan

Tidsplanen är för socialnämndens verksamhetsområde för snävt beskriven. Förvaltningen har för avsikt att under år 2016 byta verksamhetssystem. Det innebär stora möjligheter att i framtiden leverera önskvärd information i frågan. Detta innebär att under år 2016 kommer att förvaltningen befinna sig med två olika verksamhetssystem Socialnämndens förväntningar på socialförvaltningen under år 2016 är att all energi måste fokuseras på att säkerställa handläggningens kvalitet under denna period. Även om frågan är viktig och prioriterad anser socialnämnden att arbete med utveckla myndighetsutövandet med hög rättsäkerhet är en mer prioriterad aktivitet under år 2016.

Socialnämnden kan under perioden år 2015-2016 arbeta med att fastställa vilka nyckeltal som är representativa i frågan och vad som leder detta arbete framåt. Detta innebär att en lämpligare tidsplan är att flytta mål och analysfas från år 2017 till år 2018.

### 4. Stödinsatser

Som tidigare nämnts så finns det ett behov av värdegrundsbaserad utbildning för tjänstemän och förtroendevalda. Det kan även finnas behov av kompetenshöjande insatser med arbete vid målsättning samt i analysfasen.