



**Handlingsplan för Norrtälje kommuns arbete  
utifrån CEMR:s deklARATION för jämställdhet  
2018-2021**

NORRTÄLJE  
KOMMUN







**Handlingsplan för Norrtälje kommuns arbete  
utifrån CEMR:s deklARATION för jämställdhet  
2018-2021**

# Innehåll

<a href="#">Inledning</a> .....	3
<a href="#">Bakgrund</a> .....	4
<a href="#">Agenda 2030 och regeringens jämställdhetspolitiska mål</a> .....	4
<a href="#">Diskrimineringslagen</a> .....	4
<a href="#">Nationell, regional och lokal strategi mot mäns våld mot kvinnor</a> .....	4
<a href="#">CEMR:s deklaration för jämställdhet</a> .....	5
<a href="#">Grundläggande principer för hur Norrtälje kommuns jämställdhetsarbete ska bedrivas</a> .....	6
<a href="#">Artiklarna i sin helhet</a> .....	6
<a href="#">Artikel 6 Bekämpa stereotyper</a> .....	6
<a href="#">Artikel 9 Jämställdhetsanalyser</a> .....	7
<a href="#">Artikel 10 Flerfaldig diskriminering eller missgynnanden</a> .....	7
<a href="#">Prioriterade artiklar och därtill hörande mål</a> .....	8
<a href="#">Artikel 13 Utbildning och livslångt lärande</a> .....	8
<a href="#">Artikel 13 Utbildning och livslångt lärande, i sin helhet</a> .....	8
<a href="#">Norrtälje kommuns mål utifrån artikel 13 Utbildning och livslångt lärande</a> .....	8
<a href="#">Uppföljning</a> .....	9
<a href="#">Tillgängligt stöd</a> .....	10
<a href="#">Artikel 20 Kultur, idrott och fritid</a> .....	11
<a href="#">Artikel 20 Kultur, idrott och fritid, i sin helhet</a> .....	11
<a href="#">Norrtälje kommuns mål utifrån artikel 20 Kultur, idrott och fritid</a> .....	11
<a href="#">Uppföljning</a> .....	12
<a href="#">Tillgängligt stöd</a> .....	12
<a href="#">Artikel 22 Könrelaterat våld</a> .....	13
<a href="#">Artikel 22 Könrelaterat våld, i sin helhet</a> .....	13
<a href="#">Norrtälje kommuns mål utifrån artikel 22 Könrelaterat våld</a> .....	13
<a href="#">Uppföljning</a> .....	14
<a href="#">Tillgängligt stöd</a> .....	14

# Inledning

Norrtälje kommun ska kännetecknas av alla människors lika värde oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning<sup>1</sup>, sexuell läggning eller ålder. Norrtälje kommuns värdegrund, invånaren först, allas lika värde och höga förväntningar, fastställer ett gemensamt förhållningssätt mellan såväl medarbetare som invånare och de intressenter som kommunen kommer i kontakt med. Värdegrunden bidrar till att skapa en positiv arbetskultur.

Handlingsplanen utifrån CEMR:s deklARATION för jämställdhet beskriver kommunens arbete med jämställdhet gentemot invånarna i kommunen. Arbetet gentemot invånarna styrs även av Strategi för arbetet mot mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck i Norrtälje kommun<sup>2</sup>. Kommunens ansvar som arbetsgivare beskrivs i Plan för mångfald och jämställdhet.

Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier ska inte förekomma. Arbetet med att motverka dessa är centralt och viktigt, och beskrivs därför i en egen riktlinje. Alla chefer ansvarar för att riktlinjen mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och våld i nära relation är väl känd inom deras ansvarsområde.

Handlingsplanen utifrån CEMR:s deklARATION för jämställdhet ska vara ett stöd för att uppfylla kommunens skyldigheter och ansvar i dessa frågor. Den avser alla medarbetare, praktikanter och inhyr arbetskraft.

Alla förtroendevalda och alla medarbetare ska ha kännedom om kommunens handlingsplan utifrån CEMR:s deklARATION för jämställdhet. Varje chef har ansvar för att leda mångfalds- och jämställdhetsarbetet inom sitt område. Planen sträcker sig fram till 2021, varefter den ska revideras och uppdateras utifrån en ny nulägesanalys och de folkvaldas prioriteringar.

---

1. I planen används termen som används i Diskrimineringslagen, även om termen funktionsvariation vinner allt större spridning i samhället.

2. Strategi för arbetet mot mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck i ingår i vår Trygghetspolicy.

# Bakgrund

Jämställdhetsarbetet i Norrtälje kommun sker mot bakgrund av det nationella och internationella arbetet för lika rättigheter.

## Agenda 2030 och regeringens jämställdhetspolitiska mål

Arbetet mot diskriminering och för likabehandling är kopplat till alla människor lika värde och FN:s grundläggande konventioner om de mänskliga rättigheterna.

Utifrån arbetet med Agenda 2030 finns 17 globala mål för hållbar utveckling. Jämställdhet är det femte globala målet och innebär att kvinnor och män, pojkar och flickor ska ha lika rättigheter, villkor, möjligheter samt makt att själva forma sina liv och bidra till samhällets utveckling, och delta i både omsorgsarbete och yrkesarbete. Kvinnors och flickors generellt underordnade maktposition i förhållande till män och pojkar måste upphöra. I målet står även att alla former av våld mot kvinnor och flickor förutom att det drabbar individen, är ett samhällsproblem och hinder för utveckling och jämställdhet, och därför ska motverkas.

Målet för jämställdhetspolitiken i Sverige är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Utifrån detta övergripande mål har regeringen fastställt sex delmål.

- 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 hemanvändningen 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.

# Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen ska motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lagen identifierar också sex sorters diskriminering: Direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

Nationell, regional och lokal strategi mot mäns våld mot kvinnor

Den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor tillsammans med regionala Operation kvinnofrids strategi för att motverka våld i nära relationer ligger till grund för den lokala strategin. Strategi för Norrtälje kommuns arbete mot mäns våld mot kvinnor, våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck är framtagen i linje med Norrtälje kommuns policy för trygghetsarbete och Norrtälje kommuns värdegrund för att stödja kommunens övergripande målområden. Trygghetspolicyn pekar ut riktningen och strategiska utvecklingsområden för kommunens trygghetsarbete för att uppnå en hållbar samhällsutveckling. Målet är att öka den upplevda tryggheten för alla i hela kommunen och att Norrtälje ska bli Sveriges tryggaste kommun. Målet med Strategi för arbetet mot mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck i Norrtälje kommun är att mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck ska upphöra.

Alla oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, ålder, etnicitet, religion, funktion och sexuell läggning ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet. Utifrån detta övergripande mål har Norrtälje kommun fastställt fem fokusområden:

- Förebyggande arbete mot våld.
- Upptäckt av våld och starkare skydd och stöd för våldsutsatta vuxna och barn.
- Insatser riktade till våldsutövare.
- Kunskap och metodutveckling.
- Samverka inom och mellan berörda myndigheter och civilsamhället.

# CEMR:s deklARATION

## för jämställdhet

CEMR står för Council of European Municipalities and Regions, och är de europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation. CEMR har tagit fram den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, även kallad CEMR:s deklARATION för jämställdhet.

Kommunfullmäktige beslutade att anta deklARATIONEN den 18 december 2017. Genom att underteckna deklARATIONEN tar kommunen offentligt ställning för principen att jämställdhet ska råda mellan kvinnor och män, och åtar sig att genomföra de åtgärder som krävs för att uppfylla deklARATIONEN. Kommunen åtog sig även att inom två år från undertecknandet upprätta en handlingsplan med åtgärder, prioriteringar, resurser och tidsramar.

DeklARATIONEN innehåller 30 artiklar som berör följande områden:

1. Demokratiskt ansvar
2. Den politiska rollen
3. Allmän ram för jämställdhet
4. Arbetsgivarrollen
5. Upphandling av varor och tjänster
6. Rollen som tjänsteleverantör
7. Planering och hållbar utveckling
8. Rollen som reglerande instans
9. Vänortssamarbete och internationellt samarbete

Alla delar av deklARATIONEN är inte direkt applicerbara på svenska förhållanden, eftersom en del indikatorer är mer anpassade efter länder med mindre utbyggd offentlig sektor än Sverige. Somliga artiklar är redan uppfyllda genom svensk lagstiftning gällande diskriminering och arbetsmiljö.

Norrtälje kommun har i ett första skede valt att fokusera på tre artiklar för att beskriva de grundläggande principer som ska styra hur kommunens jämställdhetsarbete ska göras. Kommunen har även valt ut tre artiklar rörande specifika områden som utsetts till särskilt viktiga utifrån Norrtälje kommuns nuläge och prioriterade målområden.



# Grundläggande principer för hur Norrtälje kommuns jämställdhetsarbete ska bedrivas

För att jämställdhetsarbetet ska ske på ett systematiskt sätt bygger arbetet på de grundläggande principer som beskrivs i artikel 6 Bekämpa stereotyper, artikel 9 jämställdhetsanalys och artikel 10 flerfaldig diskriminering eller missgynnanden.

Grundläggande för jämställdhetsarbetet är att motverka och förebygga stereotypa bilder av kvinnor och män, samt idéer om att något kön skulle vara överlägset andra kön. All personal ska ha kunskap om hur normer påverkar oss och kunna förhålla sig kritiskt medvetna i förhållande till de normer som påverkar samhället och arbetsplatsen. Genom ett medvetet förhållningssätt och ett aktivt ifrågasättande av stereotyper kring kön ökar möjligheten att ge god service till samtliga invånare.

Jämställdhetsarbetet i kommunen ska vila på vetenskaplig grund och analyser av verksamheten. Genom att ta stöd i forskningen, statistik (till exempel SCB:s På tal om kvinnor och män) och kontinuerligt följa upp och analysera vad som görs i verksamheterna och vilka konsekvenser detta får för olika invånare, kan Norrtälje kommun få syn på och ta tag i de jämställdhetsproblem som finns. På så sätt ökar möjligheten för verksamheterna att undvika att följa och förstärka fördomar och stereotyper.

Det är särskilt viktigt att följa upp hur resurser fördelas mellan olika invånargrupper. Detta gäller både rena ekonomiska medel, och sådant som till exempel stöd i skolan, tillgång till offentliga utrymmen och information och kommunikation.

Ojämställdhet mellan kön existerar inte separat från övriga maktordningar i samhället, och det är därför även viktigt att titta på flerfaldig diskriminering och missgynnanden. Detta ska göras med ett intersektionellt förhållningssätt, eftersom olika maktordningar förstärker varandra.

# Artiklarna i sin helhet

Nedan följer artikel 6, 9 och 10 i helhet.

## Artikel 6 Bekämpa stereotyper

1. Undertecknaren förbinder sig att bekämpa och i möjligaste mån förebygga fördomar, beteenden, språkbruk och bilder som har sin grund i föreställningen att det ena eller andra könet är överlägset eller underlägset eller i stereotypa kvinno- och mansroller.
2. I detta syfte ska undertecknaren se till att den egna interna och externa kommunikationen till fullo överensstämmer med detta åtagande och att man främjar positiva genusbilder och exempel.
3. Undertecknaren ska också, genom utbildning och på annat sätt, bidra till att medarbetare i kommunen/regionen kan identifiera och motverka stereotypa könsrollsmönster och beteenden. Uppförandenormerna ska också anpassas i detta avseende.
4. Undertecknaren ska genomföra aktiviteter och kampanjer i syfte att sprida insikten om att stereotypa könsrollsmönster utgör ett hinder för förverkligandet av jämställdhet.

## Artikel 9 Jämställdhetsanalyser

1. Undertecknaren förbinder sig att inom alla sina ansvarsområden låta göra jämställdhetsanalyser i enlighet med denna artikel.
2. Undertecknaren förbinder sig i detta syfte att i enlighet med de egna prioriteringarna, resurserna och tidsramarna upprätta ett program för genomförandet av dessa jämställdhetsanalyser, som ska införlivas med eller beaktas i handlingsplanen för jämställdhet.
3. Följande åtgärder ska, när de är relevanta, ingå i jämställdhetsanalyserna:
  - se över gällande politik, rutiner, praxis och modeller för att bedöma om dessa uppvisar exempel på diskriminering, om de präglas av stereotypa könsrollsmönster och om de i tillräcklig utsträckning beaktar kvinnors och mäns särskilda behov
  - se över tilldelningen av resurser, såväl finansiella som andra, för ändamål som nämnts ovan
  - fastställa prioriteringar och, när det är lämpligt, mål för att ta itu med de frågor som uppstår med anledning av dessa översyner och att åstadkomma påtagliga förbättringar när det gäller tillhandahållandet av tjänster
  - på ett tidigt stadium göra en konsekvensanalys av alla viktigare förslag till ändringar vad gäller politik, rutiner och resursfördelning, belysa deras potentiella följder för kvinnor och män och fatta slutgiltiga beslut mot bakgrund av denna analys
  - ta hänsyn till behoven eller intressena hos dem som är utsatta för flerfaldig diskriminering eller missgynnanden

## Artikel 10 Flerfaldig diskriminering eller missgynnande

1. Undertecknaren är medveten om att diskriminering på grund av kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, egendom, börd, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning är förbjudet.

2. Undertecknaren är också medveten om att många kvinnor och män trots detta förbud utsätts för flerfaldig diskriminering eller missgynnande, inklusive socioekonomiskt missgynnande, som direkt inverkar på deras möjligheter att utöva de andra rättigheterna som tas upp i denna deklaration.

3. Undertecknaren förbinder sig att inom alla sina ansvarsområden göra allt som rimligen kan göras för att bekämpa följderna av flerfaldig diskriminering eller missgynnande, inbegripet att:

- se till att problemen med flerfaldig diskriminering och missgynnande behandlas i kommunens/regionens handlingsplan för jämställdhet och jämställdhetsanalyser
- se till att frågor kring flerfaldig diskriminering och missgynnande beaktas när åtgärder vidtas enligt andra artiklar i denna deklaration
- organisera upplysningskampanjer för att bekämpa stereotyper och främja lika-behandling för de kvinnor och män som är utsatta för flerfaldig diskriminering eller missgynnande
- vidta särskilda åtgärder för att tillgodose invandrade kvinnors och mäns särskilda behov

# Prioriterade artiklar och därtill hörande mål

Norrtälje kommun har identifierat tre områden som särskilt viktiga för kommunens jämställdhetsarbete. Dessa områden ska därför prioriteras, och kommer ligga i fokus för kommunens jämställdhetsarbete under de närmsta tre åren. Arbetet med dessa tre områden ska göras utifrån principerna om motverkande av stereotyper, väl underbyggda jämställdhetsanalyser och hänsyn till flerfaldig diskriminering.

Nedan följer de tre artiklarna och de mål som Norrtälje kommun ställt upp för respektive område.

## Artikel 13 Utbildning och livslångt lärande

Barns och ungas framtid är ett särskilt prioriterat mål för Norrtälje kommun. Även de jämställdhetspolitiska målen rör utbildning, och Diskrimineringslagen ställer särskilda krav på utbildningsanordnare. Arbetet med deklARATIONEN för jämställdhet kan därför kopplas ihop med det arbete med aktiva åtgärder som Diskrimineringslagen kräver av skolan och förskolan.

## Artikel 13 Utbildning och livslångt lärande, i sin helhet

1. Undertecknaren erkänner allas rätt till utbildning och erkänner också allas rätt till tillgång till yrkesutbildning och vidareutbildning. Undertecknaren är medveten om utbildningens avgörande roll i alla livets skeden när det gäller att skapa lika möjligheter för alla, förmedla grundläggande kunskaper och färdigheter för både livet och arbetslivet samt ge nya möjligheter till yrkesutveckling.
2. Undertecknaren förbinder sig att inom alla sina ansvarsområden garantera eller främja lika tillgång till utbildning, yrkesutbildning och vidareutbildning för kvinnor och män, flickor och pojkar.
3. Undertecknaren är medveten om nödvändigheten av att avskaffa stereotypa uppfattningar om kvinno- och mansroller i alla former av utbildning. Undertecknaren förbinder sig att, när det är lämpligt, i detta syfte vidta eller främja följande åtgärder:
  - se över läromedel, undervisningsmetoder samt utbildningsprogram för skolan och andra utbildningsinstanser för att försäkra sig om att de motverkar stereotypa attityder och beteenden
  - genomföra särskilda insatser för att uppmuntra icketraditionella karriärval
  - i undervisningen i samhällsorienterade ämnen ta med moment som betonar vikten av att kvinnor och män deltar i den demokratiska processen på lika villkor
4. Undertecknaren är medveten om att skolans och andra utbildningsinstansers ledning och förvaltning utgör viktiga förebilder för barn och ungdomar. Undertecknaren förbinder sig därför att främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män på alla nivåer av skolans ledning och förvaltning.

## Norrtälje kommuns mål utifrån artikel 13

### Utbildning och livslångt lärande

- Varje arbetslag respektive lärarlag ska arbeta med aktiva åtgärder i enlighet med diskrimineringslagens kapitel 3.

Arbetet ska genomföras i fyra steg i enlighet med diskrimineringslagen 3 kap 2§:

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3. Lag (2016:828).

Möjliga områden för arbetet är till exempel:

- Sexuella trakasserier i förskolan och skolan (t.ex. genom utvecklad sex- och samlevnadsundervisning, som kan integreras i de flesta ämnen).
- Våldsförebyggande arbete, destruktiva maskulinitetsnormer och antipluggkultur (t.ex. genom MVP-metoden, ROS eller Machofabriken).
- Trygghetsvandringar/trygghetsenkäter för att identifiera otrygga platser och kunna åtgärda dessa (t.ex. i samarbete med TiNK och projekt Trygg skola).
- Psykisk ohälsa (analys utifrån vilka insatser skolhälsan gör/inte gör i jämförelse med enkät om elevernas mående).
- Fördelning av extra stöd och resurser (t.ex. granska ur genusperspektiv vilka som utreds för behov av extra stöd, hur tidigt/sent under skolgången insatser påbörjas, hur extra stöd fördelas, under hur stor del av skolgången elever får extrastöd, etc.).
- Representation i undervisningsmaterial. (I de fall jämställda läromedel inte finns att tillgå från läromedelsförlagen ska förskollärarna och annan personal i förskolan respektive lärarna komplettera de bristande läromedlen med annat material så att eleverna får en fullständig bild. Detta gäller både informationstexter och övningsexempel.)

- Det ska finnas riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier, i enlighet med diskrimineringslagen 3 kap 18 §. Dessa riktlinjer ska tas upp på klassråd eller motsvarande minst en gång per termin.
- Regelbundna, strukturerade, korta diskussioner ska hållas i arbetslag, lärarlag och andra arbetsgrupper i förskolan och skolan kring normer och jämställdhet med utgångspunkt i aktuella frågor, videoklipp eller nyhetsartiklar, för att sätta igång reflektioner kring hur förskollärare, barnskötare, annan personal i förskolan, lärare och övrig skolpersonal bemöter elever utifrån kön.
- Studie- och yrkesvägledningsverksamheten ska arbeta genusmedvetet för att bredda elevernas valmöjligheter. Förskollärare, barnskötare, lärare och övrig personal ska känna till och förstärka detta arbete i sin kontakt med eleverna.

## Uppföljning

- Arbetet med aktiva åtgärder ska dokumenteras kontinuerligt och redovisas i årsrapporten samt finnas lätt tillgängligt för elever och föräldrar på skolans hemsida. Dokumentationen ska innehålla:
  1. En redogörelse för alla delar av arbetet med att fortlöpande undersöka risker för diskriminering, analysera orsaker, vidta förebyggande och främjande åtgärder och uppföljning och utvärdering av arbetet.
  2. En redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.
  3. En redogörelse för hur samverkan med dem som deltar i utbildningen och med anställda i verksamheten skett.

(Se också Diskrimineringslagen 3 kap 20§.)

- Riktlinjerna för arbetet i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier ska revideras och uppdateras en gång per år, och finnas i uppdaterad version lätt tillgängliga för elever och föräldrar på förskolans eller skolans hemsida.
- Arbetslagens, lärarlagens och övriga arbetsgruppers kontinuerliga arbete för att reflektera ur ett genusperspektiv kring bemötande av eleverna redovisas i årsrapport. Rapporteringen ska vara kortfattad och innehålla uppgift om antal strukturerade diskussioner, samt vilka områden som av personalen ansetts viktiga för varje förskola och skola.
- Arbetet med studie- och yrkesvägledning redovisas i årsrapport.

## Tillgängligt stöd

Både förskolechefer, rektorer, arbetslag, lärarlag, andra arbetsgrupper inom skolan och enskild personal kan kontakta jämställdhetsstrategen och strategen mot våld i nära relation för råd och stöd.

Det finns flera verktyg för att arbeta med jämställdhet och normer i förskolan och skolan. Nedan följer några exempel:

- En kommun fri från våld/MVP (Mentorer i våldsprevention/Mentors in Violence Prevention)
- ROS (Respekt och självrespekt)
- Machofabriken.
- SKL: Jämställd skola. Material finns rörande maskulinitetsnormer, studie- och yrkesvägledning, sex- och samlevnadsundervisning, våldsprevention etc.

## Artikel 20 Kultur, idrott och fritid

Alla har rätt till en meningsfull fritid, och allmän tillgång till ett vitalt kulturliv är grundläggande för både demokratin och människors välmående. Den offentliga finansieringen av kultur, idrott och fritid ska inte ensidigt gynna eller missgynna grupper av människor, föreningar eller uttrycksformer baserat på kön eller andra diskrimineringsgrunder. Det är även viktigt att säkerställa att de föreningar och andra som får ekonomiskt eller annat stöd av kommunen för sin verksamhet, lever upp till kommunens värdegrund.

### Artikel 20 Kultur, idrott och fritid, i sin helhet

1. Undertecknaren erkänner allas rätt att delta i kulturlivet och att njuta av konsten.
2. Undertecknaren erkänner också idrottens bidrag till samhällslivet och till förverkligandet av rätten till hälsa enligt artikel 14. Undertecknaren erkänner också att kvinnor och män har rätt till lika tillgång till kultur-, fritids- och idrottsaktiviteter och anläggningar.
3. Undertecknaren är medveten om att kvinnor och män kan ha olika erfarenheter och intressen när det gäller kultur, idrott och fritid och att dessa kan bero på stereotypa attityder och beteenden relaterade till kön och förbinder sig därför att vidta eller främja åtgärder, inklusive att där det är lämpligt:
  - i möjligaste mån se till att idrotts-, kultur- och fritidsanläggningar och verksamheter tillhandahålls och är tillgängliga på samma villkor för kvinnor och män, pojkar och flickor
  - uppmuntra kvinnor och män, pojkar och flickor att delta på lika villkor i idrott och kulturaktiviteter, även sådana som traditionellt betraktas som övervägande «kvinnliga» eller «manliga»
  - uppmuntra konstnärer och kultur- och idrottsföreningar att främja kultur- och idrottsaktiviteter som utmanar könsstereotyper
  - uppmuntra folkbiblioteken att utmana stereotypa könsrollsmönster i sitt utbud av böcker och annat material samt i sin reklamverksamhet

### Norrtälje kommuns mål utifrån artikel 20 Kultur, idrott och fritid

- Fördelningen av bidrag till ideella föreningar ska göras jämställt. Föreningar som tilldelas medel ska följa kommunens värdegrund, motverka diskriminering, och främja demokrati, jämställdhet, drogfrihet och allas rätt till en meningsfull fritid. Föreningarna ska även uppfylla de villkor som fastställs i riktlinjerna för tilldelning av kommunala medel.
- Kommunens träningslokaler ska vara tillgängliga för flickor och pojkar, kvinnor och män på lika villkor. Till exempel halltider ska fördelas jämställt.



- Tillgång till språket är viktigt för att kunna delta i samhället och demokratin på lika villkor. Biblioteken ska i samarbete med skolan och ideella initiativ uppmuntra läsande hos pojkar och män.
- Biblioteken ska tillhandahålla ett brett utbud av litteratur och annat material, som representerar olika delar av befolkningen, och uppmuntra ett breddat läsande hos alla invånare.
- Roslagens Kulturskola och Ung fritid ska arbeta genusmedvetet för att bredda barn och ungas instrumentval, och uppmuntra eget kulturskapande av olika slag.

## Uppföljning

- En rutin för uppföljning av fördelning av kommunala medel till föreningar, fördelning av halltider, samt ideella föreningars arbete med demokratifrämjande insatser, jämställdhet, antidiskriminering och droger ska tas fram, i samråd med föreningarna.
- Bibliotekets arbete med läsfrämjande insatser, bred tillgång på litteratur och annat material och breddat läsande redovisas i årsrapporten.
- Kulturskolans och Ung fritids arbete med att uppmuntra breddat instrumentval och brett eget kulturskapande redovisas i årsrapporten.

## Tillgängligt stöd

Alla kan kontakta jämställdhetsstrategen för råd och stöd.

## Artikel 22 Könsrelaterat våld.

Rätten till kroppslig integritet och frihet från våld och hot är grundläggande rättigheter. Hot och våld försvårar även för individer att utnyttja sina individuella och demokratiska rättigheter.

## Artikel 22 Könsrelaterat våld, i sin helhet

1. Undertecknaren är medveten om att könsrelaterat våld, som drabbar kvinnor oproportionerligt hårt, är ett brott mot de grundläggande mänskliga rättigheterna och mot människors värdighet och fysiska och emotionella integritet.
2. Undertecknaren är medveten om att könsrelaterat våld uppstår på grund av förövarens uppfattning, mot bakgrund av ett ojämlikt maktförhållande, att det ena könet är överlägset det andra.
3. Undertecknaren förbinder sig därför att införa och stärka program och insatser mot könsrelaterat våld, inklusive att:
  - inrätta eller stödja särskilda stödstrukturer för offren
  - informera allmänheten, på de i området vanligast förekommande språken, om den hjälp som finns att få på området
  - se till att specialistteam får utbildning i att identifiera och stödja offren
  - se till att de berörda myndigheterna, till exempel polisen, hälso- och sjukvårdsmyndigheterna och boenderelaterade myndigheter, är effektivt samordnade
  - främja upplysningskampanjer och utbildningsprogram riktade till potentiella och verkliga offer och förövare

## Norrtälje kommuns mål utifrån artikel 22 Könsrelaterat våld

- Hela kommunen ska arbeta med En kommun fri från våld och Jämt föräldraskap, eller motsvarande.
- Förskolan och skolan ska arbeta med Mentors of violence prevention (MVP, som är en del inom En kommun fri från våld) eller motsvarande.
- Förskolan ska arbeta med Liten och Trygg, Stopp min kropp! eller motsvarande.
- Socialförvaltningen ska erbjuda professionella insatser till personer som är utsatta för våld i nära relation, samt även till personer som utövar våld i nära relation för att förhindra återfall i brott. Utgångspunkten i insatserna är att den som utövar våld eller som är i riskzon, förstår konsekvenserna av våldet och tar ansvar för sina handlingar.

- Alla förvaltningar ska ha rutiner för att hantera våld i nära relation i sin målgrupp.
- Alla yrkesverksamma och förtroendevalda i Norrtälje kommun ska ha grundläggande kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer samt hedersrelaterat våld och förtryck. Strateg mot våld i nära relation är samordnande.
- Norrtälje kommun ska informera allmänheten, på de i området vanligast förekommande språken, om den hjälp som finns att få på området samt främja upplysningskampanjer.
- Samverkan mellan berörda aktörer ska ske både på individuell och strukturell nivå och har sin utgångspunkt i individens behov och respekt för varje aktörs kompetens, uppdrag och ansvarsområde.

## Uppföljning

Antal genomförda aktiviteter inom projekten En kommun fri från våld och Jämt föräldraskap redovisas i årsbokslut.

- Antal genomförda aktiviteter inom MVP redovisas i årsbokslut.
- Antal genomförda aktiviteter inom Liten och trygg eller Stopp min kropp! redovisas i årsbokslutet.
- Könsuppdelad statistik över antal våldsutsatta och våldsutövare som sökt och erhållit hjälp hos Socialförvaltningens specialistteam redovisas i årsbokslutet.
- Uppföljning av andel förvaltningar som har rutin för hantering av våld i nära relation redovisas i årsbokslut.
- Uppföljning av andel av personal och förtroendevalda som genomgått Norrtälje kommuns utbildning om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer redovisas i delårs- och årsbok.
- Antal informationsmaterial och upplysningskampanjer till allmänhet redovisas i årsbokslut.
- Antal samverkansmöten mellan berörda aktörer redovisas i årsbokslut.

## Tillgängligt stöd

Alla kan kontakta Strateg mot våld i nära relation för stöd och information.

NORRTÄLJE  
KOMMUN

