



Jämställdhet och jämställdhetsarbete i Linköpings kommun

Bokslut för år 2023-2024 och plan för år 2025-2026

Diarienummer: KS 2025-334
Datum: 2025-05-20
Handläggare: Åsa Åbom, Ingrid Nyman
Organisation: Kommunledningsförvaltningen

Innehåll

Sammanfattning.....	4
Inledning	4
Avgränsningar	4
1. Ny infrastruktur för jämställdhet.....	6
Bakgrund till förändringen.....	6
Vägen framåt.....	6
2. Fem jämställdhetsområden	6
Hedersrelaterat våld och förtryck	7
Utökat ansvar för kvinnor som anhöriga	9
Pojkars skolresultat	10
Utrikesfödda kvinnors möjligheter på arbetsmarknaden	12
Hot och hat mot förtroendevalda.....	14
3. Plan för år 2025 och 2026.....	15
Kriterier för en jämställdhetsutmaning.....	16
Jämställdhetsutmaningar 2025-2026.....	16
VOF: Utökat ansvar för kvinnor som anhöriga vid vård i hemmet.....	16
VOF: Analysera insatser utifrån kön.....	16
UTB: Skolresultat och frånvaro utifrån kön	16
UTB: Psykisk ohälsa	16
IAF: Utrikesfödda kvinnor utanför arbetsmarknaden är överrepresenterade när det gäller behov av ekonomiskt bistånd	17
KLF: Hot och hat mot förtroendevalda.....	17
KOF: Ojämställt deltagande i kultur- och fritidsaktiviteter	17
SF: Skillnad i utredningsfokus och delaktighet för pojkar och flickor hos socialtjänsten.....	17
1. Bokslut för år 2023 och 2024	18
Kommunens jämställdhetsintegreringsarbete	18
Styrning och ledning	18
Statistik och analys	19
Systematiskt förbättringsarbete.....	21
Jämställdhetsutmaningar för åren 2023-2024.....	24
Uppföljning.....	30

Sammanfattning

Under 2025 har en förvaltningsövergripande arbetsgrupp arbetat fram fem jämställdhetsområden som kommunen behöver följa särskilt under de kommande två åren. Förvaltningarna har även definierat vilka jämställdhetsutmaningar de vill arbeta med under 2025 och 2026 för att omhänderta de gemensamma jämställdhetsområdena samt ytterligare några specifika teman de identifierat utifrån sin egen verksamhet. De fem jämställdhetsområdena är: hedersrelaterat- våld och förtryck, utökat ansvar för kvinnor som anhöriga när fler personer ska få vård i hemmet, att pojkar klarar sig sämre i skolan än flickor, utrikesfödda kvinnors sämre möjligheter på arbetsmarknaden samt hot och hat mot förtroendevalda som ofta ser olika ut beroende på om de riktas mot en man eller en mot en kvinna.

Denna rapport inkluderar även ett bokslut över kommunens jämställdhetsarbete år 2023 och 2024. Generellt kan sägas att de flesta förvaltningar genomfört arbete runt den jämställdhetsutmaning de då definierade men att det finns utrymme att ytterligare höja ambitionsnivån. Jämställdhetsrapporten följer också upp hur kommunens processer kopplat till jämställdhetsarbete - så kallad jämställdhetsintegrering - ser ut. Kommunens jämställdhetsarbete granskas utifrån SKR:s checklista för jämställdhetsintegrering.

Inledning

Målet för Sveriges jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma makt, både att forma sina egna liv och att forma samhället. Linköpings kommun är en stor organisation med långtgående påverkan på kommuninvånarnas liv och stora möjligheter att främja jämställdhetsutvecklingen i kommunen. Kommunens jämställdhetsarbete grundar sig i huvudsak på Agenda 2030, CEMR-deklarationen och de sex (kanske snart sju) nationella jämställdhetspolitiska målen:

- En jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet
- Jämställd utbildning
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
- Jämställd hälsa
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra
- Hedersrelaterat våld- och förtryck ska upphöra (regeringen har aviserat att man vill skapa ett sjunde mål på detta tema)

I Jämställdhetsrapporten specificeras vilka som bedöms vara de största jämställdhetsområdena framöver, hur förvaltningarna kommer att arbeta de närmsta två åren samt hur arbetet sett ut de senaste två åren.

Avgränsningar

Kommunens arbetsgivararbete redovisas varje år separat i samband med årsredovisningen med tillhörande medarbetarbilaga eller uppföljning på annat sätt och en rapport tas fram

gällande kommunens arbetsgivararbete med aktiva åtgärder mot diskriminering. Detta lyfts därför inte upp i jämställdhetsrapporten.

1. Ny infrastruktur för jämställdhet

Bakgrund till förändringen

I linje med nationell politik på området, har Linköpings kommun länge arbetat med jämställdhetsintegrering; det vill säga att jämställdhet ska beaktas i alla processer och ärenden som kommunen hanterar. Bland annat har det funnits en rubrik i varje tjänsteskrivelse för att specificera vilka implikationer för jämställdhet som varje beslut innebär.

2024 gjordes en analys över alla tjänsteskrivelser till alla nämner i februari månad. Där framkom att det inte alltid var relevant med jämställdhetsanalys men även då det var det togs rubriken ofta bort, i andra fall fylldes rubriken med generella kommentarer som inte bedömdes föra jämställdhetsarbetet framåt. Hållbarhetsenheten gör bedömningen att för att en jämställdhetsanalys ska vara så genomarbetad att den kan föra jämställdhetsarbetet framåt krävs relativt en betydande arbetsinsats. Det anses inte rimligt att avsätta den mängden tid i varje ärende utan vi kommer sannolikt längre om vi strategiskt väljer att göra analys där vi tror att det kan vara mest verkningsfullt. Genom att prioritera några få ärenden men avsätta den tid och de resurser som krävs kan vi driva arbetet framåt i de frågor som anses mest prioriterade.

Vägen framåt

Under 2024 har dialoger om detta förts med förvaltningarna och varje förvaltning har definierat vilka utmaningar och analyser de vill prioritera under 2024-2026. De återfinns i denna rapport under rubriken [Jämställdhetsutmaningar 2025-2026](#). Nya verktyg i form av en lathund och exempelanalyser håller på att tas fram för att underlätta förvaltningarnas arbete. Under 2025 kommer hållbarhetsenheten även att prioritera att stötta förvaltningarna i detta arbete, även en studentmedarbetare kommer att finnas på plats som stöd under hösten 2025.

2. Fem jämställdhetsområden

Ojämställdhet är ett strukturellt problem som tar sig uttryck överallt i samhället och i kommunens verksamheter sker löpande insatser för att förbättra jämställdheten. Men liksom i landet i stort finns det mycket att göra innan Linköpings kommun uppnått jämställdhet. Inom vissa områden har kommunen en större rådighet och är mer brådslande att kommunen hanterar. Den förvaltningsövergripande arbetsgrupp som under 2024 och 2025 arbetat med denna rapport har efter gemensamma diskussioner, och med den samlade kunskapen från deltagande förvaltningar, identifierat fem sådana områden som behöver följas särskilt under de kommande två åren.

Linköpings fem jämställdhetsområden:	Faller under nationellt jämställdhetspolitiskt mål:
Hedersrelaterat våld och förtryck	Nummer 6 - Mäns våld mot kvinnor ska upphöra / Nytt mål nummer 7 som regeringen aviserat om hedersrelaterat våld och förtryck
Utökat ansvar för kvinnor som anhöriga vid vård i hemmet	Nummer 4 - Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
Pojkars skolresultat	Nummer 3 - Jämställd utbildning
Utrikesfödda kvinnors möjligheter på arbetsmarknaden	Nummer 2 - Ekonomisk jämställdhet
Hot och hat mot förtröendevalda	Nummer 1 - En jämn fördelning av makt och inflytande

Hedersrelaterat våld och förtryck

År 2019 genomförde Örebro universitet en enkätundersökning med 6 000 niondeklassare boende i Stockholm, Göteborg och Malmö. Där framkom att mellan 7 och 9 procent av ungdomarna levde med hedersnormer relaterade till våld¹ och mellan 10 och 20 procent med hedersnormer relaterade till oskuld.²³ I en undersökning från Uppsala samma år med drygt 1 000 niondeklassare framkom att 29 procent av flickorna med två utlandsfödda föräldrar inte själva skulle få välja vem de skulle gifta sig med.⁴ År 2016 gjorde Allmänna Barnhuset en nationell kartläggning om våld mot barn i Sverige där 4700 ungdomar i årskurs 9 samt årskurs 2 på gymnasiet svarade. Av de som inte fick bestämma vem de skulle gifta sig med hade 88 procent varit utsatta för någon typ av barnmisshandel, jämfört med 42 procent i den grupp som själva fick välja.⁵ Det finns ingen tillförlitlig statistik för Linköpings kommun, vilket är ett problem i sig, men det är rimligt att anta att omfattningen är motsvarande här. Sannolikt är omfattningen större i de områden där det bor många utlandsfödda personer med bakgrund i länder där hedersrelaterat våld och förtryck är starkt. Segregation och utanförskap är även faktorer som kan öka risken för att hedersrelaterat våld

¹ De har själva utsatt eller utsatts för våld i den kontexten

² De förväntas vara oskulder när de gifter sig och får inte ha någon kärleksrelation innan dess

³ R. Baianstovu, S. Strid, H. Cinthio, E. Särnstedt Gramnaes och J-M. Enelo. *Heder och samhälle - Det hedersrelaterade våldets och förtryckets uttryck och samhällets utmaningar*, 2019
<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1375562/FULLTEXT01.pdf>

⁴ UNG 018 En kartläggning av hedersrelaterat våld och förtryck bland unga i Uppsala, TRIS, 2019
<https://static1.squarespace.com/static/5bea92c270e8027e5843b891/t/5c764a40a4222f2f1ec35c23/1551256138834/UNG+018+-+En+kartl%C3%A4ggning+av+hedersrelaterat+v%C3%A5ld+och+f%C3%B6rtryck+i+Uppsala.pdf>

⁵ VÅLD MOT BARN 2016 En nationell kartläggning, Stiftelsen Allmänna barnhus, 2016
https://www.wallmannabarnh.cdn.triggerfish.cloud/uploads/2017/08/Vald_mot_barn_2016-en-nationell_kartlaggning.pdf

och förtryck, inklusive hedersnormer, får fäste samt att familjer som tidigare inte levde efter hedersnormer börjar göra det efter flytten till Sverige.

För att upptäcka hedersrelaterat våld och förtryck krävs kunskap, utan kunskap identifieras inte beteenden och processer som är relaterade till hedersrelaterat våld och förtryck. Utbildningsförvaltningen har gjort 127 skolpliktsutredningar mellan augusti 2023 och januari 2024 utan att hitta oro för heder i någon av dem, detta inkluderar utredningar i Berga, Ryd och Skäggetorp. Efter januari 2024 har förvaltningen inte sammanställt orsaker till utredningarna.⁶ Socialförvaltningens enhet för barn och unga hade vid en uppföljning under december 2024 identifierat 23 ärenden där hedersrelaterat våld eller förtryck var den huvudsakliga orsaken till antingen pågående utredning eller insats, i huvudsak flickor och kvinnor. En vanlig månad är det cirka 1 200 barn och unga som är aktuella på avdelningen, vilket innebär att det är en mycket liten andel av de barn socialförvaltningen utreder vars huvudsakliga problematik uppfattas som hedersrelaterat våld eller förtryck. Socialförvaltningen är i hög grad beroende av att andra aktörer gör orosanmälningar för att hitta ärenden.

I dagsläget har kommunen ingen specifik insats för att höja kunskapsläget för kommunanställda, varken hos utbildningsförvaltningen, kultur- och fritidsförvaltningen, socialförvaltningen eller integrations- och arbetsmarknadsförvaltningen. Elevhälsan har haft vissa punktinsatser. Det upplevs att det arbete som tidigare gjorts inom ramen för Shanazis hjältar inte har ersatts. Kampanjen Kärleken är fri som tidigare bedrivits på skolor för att barn och unga ska få kunskap om sina rättigheter och möjligheter till stöd genomfördes inte höstterminen 2024 och är tillsvidare pausad. De samarbetsformer med civilsamhället som byggts upp de senaste åren riskerar med tiden att förfalla så att en betydligt större insats krävs för omstart. Kampanjen Ta Snacket med fokus på heder och barns rättigheter syftar till att kommunicera att det finns stöd och fortsätter att annonseras i sociala medier. Den når enligt tillgänglig statistik många i åldersgruppen 13-25.

Kommunen saknar även ett strategiskt arbete i frågan sedan utvecklingsledaren mot hedersrelaterat våld och förtryck, placerad på socialförvaltningen, slutade våren 2024. Det pågår en diskussion om var ansvaret för att driva arbetet vidare ska ligga organisatoriskt. 2023 fick socialförvaltningen och kultur- och fritidsförvaltningen ett nämndspecifikt uppdrag att skapa verksamhet riktad till unga som riskerar att utsättas för hedersförtryck. I kultur- och fritidsnämndens verksamhetsberättelse 2024 står att läsa att man fortsätter arbetet i ordinarie verksamhet och har inhämtat extern expertis, ytterligare samverkan med socialförvaltningen har inte skett då man inväntar ny samarbetspartner.

Socialtjänsten har fungerande insatser när situationen är sådan att barn eller unga behöver placeras utanför sitt hem med anledning av hedersproblematik. Det finns både familjehem och hem för vård och boende på HVB, som har särskild kunskap för detta. Det finns också skyddade boenden. Insatser på hemmaplan för målgruppen och tidiga insatser särskilt riktade mot hedersrelaterat våld och förtryck saknas.

Sammanfattningsvis är detta med största sannolikhet ett mycket omfattande problem i Linköpings kommun. Trots det saknas ett strategiskt kommunövergripande arbete, sannolikt

⁶ Tjänsteskrivelse Förhinderande av resor för bortgifte och uppfostran - svar på motion (L). 2024-04-09

kunskap hos kommunanställda för att på en tillfredsställande nivå identifiera problemet samt insatser för att hantera problematiken när den (ännu) inte är så omfattande att den kräver familjehem/HVB/stöd att lämna.

Utökat ansvar för kvinnor som anhöriga

Kvinnor utför idag en betydligt större del av det obetalda hem- och omsorgsarbetet och en jämn fördelning av detta är ett av de nationella jämställdhetspolitiska målen. Samtidigt står äldreomsorgen inför brist på kompetensförsörjning och på både nationell och lokal nivå behöver förflyttningar på olika sätt göras när allt färre ska ta hand om den växande gruppen äldre. När resurser måste prioriteras och fler insatser behovsprövas kommer mer omsorg behöva utföras i hemmet genom att anhöriga tar "medansvar" och på olika sätt vårdar, serverar och stöttar den äldre anhöriga. Även inom socialförvaltningen pågår en omställning till fler så kallade hemmaplanslösningar.

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att det oftast är kvinnor som tar hand om föräldrar och andra anhöriga som behöver intensiv omsorg. Närståendepenningen som kan tas ut vid vård av en svårt sjuk anhörig utnyttjas främst av kvinnor, nästan tredubbelt så många kvinnor som män fick närståendepenning under 2023.⁷ På lokal nivå finns ingen anledning att tro att könsfördelningen bland anhöriga som ger omsorg ser annorlunda ut. Statistik från Anhörigcenter (organiserade under Socialförvaltningen) för år 2024 visar att av de anhöriga som söker stöd hos verksamheten är cirka 80 procent kvinnor. Det finns därmed en betydande risk att omställningen av vård av äldre anhöriga samt andra lösningar kopplat till vård i hemmet kommer att öka omfattningen av kvinnors obetalda hem- och omsorgsarbete i kommunen.

Kvinnor betalar ett pris för detta omsorgsarbete, inte bara i form av sämre ekonomi till följd av utebliven inkomst utan också i form av sämre hälsa. En av de främsta orsakerna till ohälsa kopplat till den obetalda omsorgen är stress som i sig själv skapar påfrestningar men också bidrar till att personen gör ohälsosamma val. Exempelvis visar forskning att kvinnor som vårdar en anhörig väljer bort sömn, återhämtning och sociala relationer.⁸

När kvinnor blir äldre tycks också deras omsorgsarbete öka, och kvinnor i övre medelåldern och uppåt utför mer omsorg om äldre och andra närstående än motsvarande grupper av män. Detta kan i huvudsak förklaras av att fler äldre kvinnor än äldre män vårdar en partner då kvinnor generellt sett lever längre än män, dessutom har kvinnor ofta en äldre partner.⁹ I

⁷ "Antal personer som har fått närståendepenning", Försäkringskassan 2024

<https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!sjuk/np-antal-mottagare-belopp-dagar/NPAntalBeloppDagarLan>

⁸ LIVSPUSSLET SOM INTE GÅR IHOP - En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet 2023:17, Jämställdhetsmyndigheten 2023

⁹ "Delmål 4: Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet", Jämställdhetsmyndigheten 2024

<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/jamstalldhet-i-sverige/delmål-4-jamn-fordelning-av-det-obetalda-hem-och-omsorgsarbetet/>

åldrarna över 75 år bor 7 av 10 män med sin partner när de avlider, vilket kan jämföras med 26 procent av kvinnorna.¹⁰

På lokal nivå kan kompensatoriska åtgärder för att minska de negativa effekterna av kvinnors anhörigskap och utökade omsorgsansvar med anledning av omställningen inom äldreomsorgen och övriga lösningar för vård i hemmet behöva övervägas.

Se vidare [vård- och omsorgsförvaltningens jämställdhetsutmaning](#).

Pojkars skolresultat

Pojkar som grupp har länge uppvisat lägre skolresultat än flickor, både i grund- och gymnasieskolan. Så har det sett ut både nationellt och lokalt, men på senare år har utbildningsförvaltningen kunnat se en liten förändring att skillnaderna minskar. För att bedöma skolresultat mäter utbildningsförvaltningen meritvärde, behörighet till gymnasiet, betygskriterier liksom gymnasieexamen inom tre respektive fyra år.

I Linköpings kommunala skolor har det genomsnittliga meritvärdet för årskurs 9 sjunkit från 225,0 (2024) jämfört med 229,3 (2023). Mellan 2019 och 2023 har flickors meritvärde legat mellan 26 och 33 poäng högre än pojkars, men sedan 2023 har flickor sänkt sitt meritvärde från 242,1 (2023) till 230,7 (2024) medan pojkars har ökat från 216,9 (2023) till 219,9 (2024). I förhållande till riket ligger flickors meritvärde i Linköping något lägre än flickor i riket år 2024. I förhållande till riket ligger pojkars meritvärde i Linköping högre än pojkars i riket år 2024. Även om pojkars har ökat sitt meritvärde och flickor sänkt sitt meritvärde så ligger fortfarande pojkars på en betydligt lägre nivå. Behörigheten till gymnasiet för eleverna i årskurs 9 är lägre än föregående år och störst minskning jämfört med tidigare år står flickorna för. Medan pojkars successivt har ökat i behörighet sedan 2017 har flickor legat på en stabil nivå fram till 2024. I förhållande till riket ligger både flickors och pojkars behörighet till gymnasiet i Linköping något högre än i riket år 2024.

Gymnasieelever med examen inom 3 år minskar 3,8 procentenheter, där den för kvinnor minskar med 2,7 och för män med 5,0 procentenheter. Motsvarande siffror för examen inom 4 år är en minskning med 1,5 procentenheter totalt och för kvinnor är det en ökning med 0,3 procentenheter medan det för män är en minskning med 3,5 procentenheter. I förhållande till riket ligger både flickor och pojkars med examen inom tre respektive fyra år i Linköping högre än i riket år 2024.

Fram till 2023 var andelen flickor i åk 9 som uppnått betygskriterierna i alla ämnen mellan en till tio procentenheter högre än pojkars, men 2024 skedde ett trendbrott där andelen flickor i åk 9 som uppnått betygskriterierna i alla ämnen sjönk från 72,8% år 2023 till 65,3% år 2024. Samtidigt ökade andelen pojkars som uppnått betygskriterierna i alla ämnen från 66,8 till 68,7 och gick därmed om flickorna. Det är framför allt flickornas resultat som dalat sedan 2021, något som utbildningsförvaltningen ser som en effekt av att gruppen flickor med hög

¹⁰ Skillnader i psykisk ohälsa bland äldre personer - En genomgång av vetenskaplig litteratur samt en epidemiologisk studie, Folkhälsomyndigheten 2019
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/85e04b9f6cde4e8daa2894d389ade1ad/skillnader-psykisk-ohalsa-aldre-personer.pdf>

frånvaro (mer än 40%) ökat det senaste året. Den största orsaken till en ökad frånvaro hos flickor är en ökning av social oro, ångest, psykisk ohälsa och allvarliga konflikter med våld.

Utbildningsförvaltningen har under 2024 genomfört insatser och aktiviteter kopplade till matematik, svenska/svenska som andraspråk och ökad närvaro och detta är fortsatt prioriterade områden som behöver utvecklas inom grundskolan utifrån analyser av resultaten. Störst positiva effekter syns i det systematiska frånvaroarbetet som görs för elever med upp till 40% frånvaro. Insatserna syftar till att möta utmaningar kopplat till både flickors och pojkars frånvaro och skolresultat. Utifrån ett kommunövergripande perspektiv finns fortsatt behov av att hantera pojkars sämre skolresultat, då det också kan kopplas till andra effekter.

Att inte klara skolan ökar risken för ohälsa, missbruk och kriminalitet. Män med kort utbildning riskerar även i högre utsträckning än kvinnor att bli bortvalda på dejtingmarknaden, som potentiella föräldrar och på olika sätt hamna i utanförskap.

Forskning visar att skillnaderna i betyg mellan pojkar och flickor uppstår i ett komplext samspel mellan samhälleliga och kulturella faktorer såsom genusnormer, skolkultur och förväntningar från vuxna och kamrater.¹¹ Redan i förskoleåldern bemöts flickor och pojkar olika och får därmed olika förutsättningar att utveckla förmågor som senare behövs i skolarbetet.¹² Flickor får mer komplexa frågor medan pojkarna oftare får tillsägelser eller ja- och nej-frågor. Det ger flickorna bättre förutsättningar att utveckla både kognitiva och verbala förmågor. Flickor får också i högre grad lära sig självdisciplin redan i förskolan, genom att till exempel först duka av bordet innan de får leka. Pojkar upplever senare i högre grad att det är svårt att ta ansvar för sina studier. Flickorna förväntas även i högre utsträckning vara ambitiösa medan det finns en större acceptans för att pojkar inte anstränger sig. Flickorna tränas i högre grad att förstå vad andra vill och behöver, vilket senare underlättar att förstå lärares förväntningar.¹³

Skillnader i hur flickor och pojkar bemöts i skolan kan också bidra till att pojkar i högre grad kan känna likgiltighet inför skoluppgifter.¹⁴ Då upplever många pojkar att det är bättre att undvika uppgiften för att slippa visa att du inte kan. Tidiga språkutvecklande insatser, en tydlig och strukturerad pedagogik där elever kan följa vad som ska göras i flera steg liksom stöd i att utveckla studieteknik bidrar till att hjälpa pojkar att klara skolan.¹⁵

Även skolkulturen har stor betydelse för hur pojkar känner att de kan agera i skolarbetet utan att förlora i social status. Inom vissa skolkulturer betraktas goda resultat som feminint, i andra anses det positivt för pojkar att uppnå goda resultat men feminint att anstränga sig och i andra anses det positivt för både pojkar och flickor att vara ambitiösa i sitt skolarbete.

¹¹

https://skr.se/skr/skolakulturfritid/forskolagrundochgymnasieskolakomvux/jamstallidskola/konsskillnade_riskolresultat.27860.html s 7

¹² <https://skr.se/download/18.583b3b0c17e40e303844962b/1642430442663/7585-785-5.pdf> s 8

¹³ <https://skr.se/download/18.583b3b0c17e40e303844962b/1642430442663/7585-785-5.pdf>

¹⁴ Fredrik Zimmerman, "Pojkars värld – Hur föreställningar om maskulinitetsnormer påverkar viktiga jämställdhetsfrågor och pojkar i skolan", Stockholm, 2025, s. 66-71

¹⁵ Fredrik Zimmerman, "Pojkars värld – Hur föreställningar om maskulinitetsnormer påverkar viktiga jämställdhetsfrågor och pojkar i skolan", Stockholm, 2025, s. 140- 144

SKR menar att för att öka pojkars resultat är det essentiellt att betona att goda skolresultat kräver ansträngning, i motsats till föreställningar om medfödda egenskaper.¹⁶

Jargong mellan pojkar med nedsättande kommentarer och "skojbråk" normaliserar att pojkar ska klara av ett hårt klimat och motverkar ett tryggt klimat där personer tillåts gå utanför könsnormer. I 2024 års Om mig-enkät svarade pojkarna i årskurs 8 och gymnasiet årskurs 2 att över 30 procent blivit utsatta för fysiskt våld så som knuffar, slag eller sparkar (knappt 20 procent för flickor). Över 50 procent av pojkarna har utsatts för fysiskt våld i skolan. Trots detta svarar pojkarna i samma enkät i högre grad att de upplever skolan som en trygg plats.

Könsnormer skapas i förhållande till många andra faktorer. Föräldrars utbildningsbakgrund samspelar med kön. Pojkar påverkas i högre grad än flickor av om föräldrarna har låg studiebakgrund och de pojkarna har också sämre självförtroende i skolarbetet. Genom så kallade "kamrateffekter" kan socialt blandade klasser lyfta även elever från studieomotiverade hem och göra det mer socialt accepterat att prestera i skolan.

Det finns forskning som pekar på att pojkar som grupp har svårare att ge varandra positiva kommentarer, något som skolan enligt forskaren Fredrik Zimmerman behöver stötta pojkarna i att utveckla färdigheter i för att pojkar ska må bättre men också för att undvika likgiltighet och ensamhet.¹⁷ Enligt skolverket behövs det ökad kompetens för att synliggöra hur skillnad görs mellan flickor och pojkar i undervisningen och i verksamheten, och för att omsätta denna insikt i praktisk handling.

Se vidare [utbildningsförvaltningens jämställdhetsutmaning](#).

Utrikesfödda kvinnors möjligheter på arbetsmarknaden

I Linköping, likt många andra kommuner, finns det tydliga skillnader i förvärvsfrekvens och arbetslöshet utifrån kön. Män är generellt förvärvsarbetande i något högre utsträckning än kvinnor.

Det finns samtidigt stora skillnader beroende på härkomst, och skillnaden mellan mäns och kvinnors förvärvsfrekvens är som störst bland utrikes födda¹⁸. Denna skillnad i andel förvärvsarbetande utrikes födda män respektive kvinnor kan ses tydligt redan i åldersgruppen 20-24 år. Sammantaget utgör utrikes födda kvinnor 11 procent av arbetskraften men står för 30 procent av arbetslösheten.

Den höga arbetslösheten hos utrikes födda kvinnor är en stor utmaning för Linköping som delas med många andra svenska kommuner. Gruppen möter ofta strukturella hinder för både inträde och utveckling på den svenska arbetsmarknaden, så som strukturell diskriminering i mötet med myndigheter och i vardagslivet. Därtill kan traditionella familjevärderingar där kvinnor hänvisas till den privata sfären och tar ett stort ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet samt olika former av våld såsom hedersrelaterat våld,

¹⁶ <https://skr.se/download/18.583b3b0c17e40e303844962b/1642430442663/7585-785-5.pdf>

¹⁷ Fredrik Zimmerman, pojkars värld - Hur föreställningar om maskulinitetsnormer påverkar viktiga jämställdhetsfrågor och pojkar i skolan, Stockholm, 2025. s. 75.

¹⁸ Linköpings kommun, *Förvärvsfrekvens födelseområde* <https://www.linkoping.se/kommun-och-politik/fakta-om-linkoping/statistik/linkoping-i-siffror/forvarvsarbetande/forvarvsfrekvens/forvarvsfrekvens-fodelseomrade/>

isolering och/eller ekonomiskt våld¹⁹ hämma arbetskraftsdeltagandet. Även en misstro mot verksamheter som förskolan och fritids, och inställningar såsom "en bra mamma lämnar inte bort sina barn", påverkar sannolikt med tanke på att förskola/fritids är helt avgörande för möjligheten att förvärvsarbeta i Sverige som småbarnsförälder.²⁰

Att sakna anknytning till arbetsmarknaden kan leda till ekonomisk utsatthet vilket skapar stressrelaterade hälsoproblem samt starkt påverkar kvinnors livsutrymme. Många upplever en minskande egenmakt efter några år i Sverige, att de trots ansträngningar inte kommer vidare. Det kan även leda till skam och stigma. Brist på egna ekonomiska medel minskar också kvinnornas möjlighet att ta sig ur förhållanden där de utsätts för olika former av våld och isolering.

Sammansättningen av biståndsmottagarna i Linköpings kommun följer i stort sett samma mönster som för arbetslösheten, med en övervikt av utrikes födda, och särskilt utrikes födda kvinnor som är den största gruppen biståndsmottagare i Linköping²¹. Till skillnad från i flertalet liknande kommuner utgör även kvinnor, i synnerhet utrikes födda kvinnor, majoriteten av biståndsmottagarna med försörjningshinder sociala skäl. Försörjningshindret innebär att personen inte omedelbart står till arbetsmarknadens förfogande på grund av att socialtjänsten bedömer att personen har nedsatt arbetsförmåga eller att dennes arbetsförmåga inte är klarlagd. Detta kan medföra en lägre sannolikhet att anvisas till en arbetslivsinriktad insats.

Integrations- och arbetsmarknadsförvaltningen har de senaste åren arbetat utifrån modellen Heltidsaktivering, där en central strategi är att alltid ha individen i centrum, vilket möjliggör insatser som anpassas särskilt till varje individ. Detta har varit mycket verkningsfullt och bidragit till minskningen av antalet hushåll i behov av ekonomiskt bistånd. Samtidigt kan ett individfokus försvåra synliggörandet av strukturella hinder som vissa grupper möter.

Vikten av att se de strukturella problemen har uppmärksamats under 2024 och förvaltningen genomför nu en målgruppsanalys för att påbörja arbetet med att identifiera målgrupper inom verksamheten och vilka behov olika målgrupper har, liksom vilka strukturella hinder som kan finnas för olika målgrupper, exempelvis utrikesfödda kvinnor. Arbetet är centralt för att säkerställa ändamålsenliga insatser som möter behoven, och den kommande aktivitetskravsreformen kommer att ge nya möjligheter att ställa krav på aktivitet även för individer som inte är inskrivna på Arbetsförmedlingen eller står till arbetsmarknadens förfogande - något som kan medföra positiva jämställdhetseffekter och en förbättrad tillgång till insats för kvinnliga biståndsmottagare.

Se vidare [Integrations- och arbetsmarknadsförvaltningens jämställdhetsutmaning](#).

¹⁹ <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/2wbf34dw/rapport-utrikes-fodda-kvinnor-23-5.pdf> s 13

²⁰ Jämställdhetsmyndigheten (2023), Mellan tillit och misstro. Utrikes födda kvinnor om sina behov och hinder i relation till arbetsmarknadsetablering. Rapport 2023:5.

<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/2wbf34dw/rapport-utrikes-fodda-kvinnor-23-5.pdf>

²¹ Socialstyrelsen, *Statistikdatabas för ekonomiskt bistånd – månadsstatistik*
https://sdb.socialstyrelsen.se/if_ekb_manad/val.aspx

Hot och hat mot förtroendevalda

Att kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare, och att forma villkoren för beslutsfattandet inom samhällets alla sektorer, är en essentiell del av det jämställdhetspolitiska målet om en jämn fördelning av makt och inflytande.

Kränkningar, hat och hot mot politiker är ett allvarligt och ökande problem i Sverige med bäring på det målet eftersom utsattheten ser olika ut för kvinnor och män. Kvinnor utsätts för mer personliga kränkningar som handlar om deras kön, sexualitet och utseende och som ifrågasätter deras intellektuella kapacitet och kompetens som politiker. Syftet är ofta att avskräcka från ett vidare politiskt engagemang. Män blir oftast attackerade för sin politik. Personer som driver frågor om jämställdhet, antirasism, klimat och mäns våld mot kvinnor är också särskilt utsatta, liksom unga kvinnor, kvinnor högt upp i hierarkin med hög synlighet samt kvinnor med etnisk minoritetsbakgrund. Studier visar att unga kvinnor i högre utsträckning är benägna att dra sig tillbaka från politiska uppdrag och arenor för offentlig debatt efter att ha utsatts för kränkningar och trakasserier.²² En slutsats är att priset för politisk makt är högre för kvinnor än för män.

I Politikernas trygghetsundersökning 2023 uppgav 30,4 procent av kvinnorna att de påverkades av utsatthet eller oro över att utsättas för hat och hot under 2022, jämfört med 20,7 procent av männen.²³ Över hälften av de politiker som blivit utsatta minskar sin aktivitet på sociala medier, och en femtedel har övervägt att lämna sina förtroendeuppdrag. Utsattheten får större konsekvenser för politiskt aktiva kvinnor jämfört med politiskt aktiva män. Det är till exempel betydligt vanligare att kvinnor undviker att uttala sig kring vissa ämnen enligt BRÅ.²⁴

Förtroendevaldas utsatthet i Linköpings kommun särskiljer sig från nationella siffror i positiv bemärkelse om man ser till hela gruppen, för hel- eller deltidsarvoderade syns dock en negativ utveckling där utsattheten ökat över tid. Värt att beakta är att statistiken helt består av självrapporterade händelser och incidenter. Rapporteringsbenägenheten är alltså helt avgörande och det finns anledning att tro att inte alla incidenter rapporteras. Den som accepterat hot och hat som en ofrånkomlig del av yrket som politiker blir sannolikt mindre benägen att rapportera över tid.

På nationell nivå angav 29,5 procent av samtliga förtroendevalda, 31,0 procent av de kvinnliga förtroendevalda och 28,3 procent av de manliga att de blev utsatta för minst en

²² "Delmål 1: Jämn fördelning av makt och inflytande", Jämställdhetsmyndigheten, 2024
<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/jamstalldhet-i-sverige/delmål-1-jamn-fordelning-av-makt-och-inflytande/>

²³ Politikernas trygghetsundersökning 2023, BRÅ, 2023
https://bra.se/download/18.14822c7018b85ef746535f5/1705651690336/2023_14_Politikernas-trygghetsundersokning-2023.pdf

²⁴ Politikernas trygghetsundersökning 2023, BRÅ, 2023
https://bra.se/download/18.14822c7018b85ef746535f5/1705651690336/2023_14_Politikernas-trygghetsundersokning-2023.pdf

händelse av hot, trakasserier, våld, skadegörelse eller stöld under 2022.²⁵ Motsvarande siffra baserad på den egna statistiken inom Linköpings kommun för samma år var 1,6% fördelat på samtliga förtroendevalda kopplat till kommunen och 22% för hel- eller deltidsarvoderade förtroendevalda. 2023 hade den sistnämnda siffran ökat till 33% samtidigt som den för hela gruppen sjönk till 0,6%. Lokalt är männen överrepresenterade vad gäller utsatthet i tillgänglig statistik. Mätt över perioden 2020-2023 så är fördelningen mellan männen 57,14 % och kvinnor 42,86 %. Vi kan anta att här finns ett stort mörkertal där långt från alla ärenden som anges i en nationell undersökning kommer Linköpings kommuns säkerhetsenhet till kännedom. Vid löpande samtal med förtroendevalda framkommer en osäkerhet kring vad som ska rapporteras och när, det upplevs också eventuellt kunna finnas ett eget filter i vad man väljer att rapportera och där endast de allvarigare händelserna lyfts fram.

Även tillvägagångssätten skiljer sig åt mellan könen då männen i högre utsträckning mottar hot, hat och trakasserier genom e-post eller andra digitala plattformar medan kvinnor i högre utsträckning utsätts genom någon form av fysisk kontakt. Den fysiska kontakten kan röra sig om exempelvis uppsökande i offentlig miljö, skadegörelse mot hemmiljö eller liknande. Våldshändelser är mycket sällsynta men har inträffat.

För att få en korrekt bild av utsattheten i kommunen behöver det bli tydligare för politiker vilka incidenter som ska rapporteras. Rapporterade incidenter måste också få konsekvenser och det behöver finnas en strategi för hur kommunen ska hantera hot och hat mot politiker. När personer avslutar eller begränsar sitt politiska engagemang på grund av hot och hat får det konsekvenser för den demokratiska ordningen. Om kvinnor i Linköping, så som nationella studier tyder på, avslutar eller begränsar sitt engagemang i högre utsträckning än män får det också konsekvenser för kvinnors möjlighet till jämställd makt och inflytande i den demokratiska processen.

Se vidare [kommunledningsförvaltningens jämställdhetsutmaning](#).

3. Plan för år 2025 och 2026

Kommunen är djupt involverad i människors liv och vardag på en rad olika sätt. Den har därmed stora möjligheter att påverka jämställdheten i en positiv eller negativ riktning. Få jämställdhetsvinster har historiskt skett automatiskt, de har snarare kommit ur ett idogt arbete i form av mobilisering, kunskapsspridning och krav. För att kommunen ska komma framåt i frågan krävs att varje förvaltning ser sin egen verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv. En viktig del av jämställdhetsrapporten är därför de jämställdhetsutmaningar som varje förvaltning identifierar och sedan prioriterar i två år till nästa rapport. Kommunledningsförvaltningen ger stöd i analysarbetet samt följer upp arbetet löpande.

²⁵ Politikernas trygghetsundersökning 2023, BRÅ, 2023
https://bra.se/download/18.14822c7018b85ef746535f5/1705651690336/2023_14_Politikernas-trygghetsundersokning-2023.pdf

Kriterier för en jämställdhetsutmaning

1. Utmaningen grundas i en fråga eller ett problem som hindrar eller försvårar att uppnå jämställdhet i en eller flera av kommunens verksamheter, eller *kan misstänkas* hindra eller försvåra densamma.
2. Det ska finnas ett utpekat ansvar för området eller frågan som utmaningen berör
3. Det ska finnas en ambition hos ansvarig förvaltning att arbeta med utmaningen de kommande två åren.

Utformandet av jämställdhetsutmaningar sker utifrån varje förvaltnings specifika förutsättningar. Utifrån storlek på förvaltning, hur arbetet är organiserat liksom graden av självständighet i förvaltningens verksamheter kan utformningen av de valda jämställdhetsutmaningarna behöva se olika ut.

Jämställdhetsutmaningar 2025-2026

VOF: Utökat ansvar för kvinnor som anhöriga vid vård i hemmet

Beslut om äldreomsorgsinsatser ges senare i människors liv. Hur påverkar det stöd som makar ger till varandra? Det finns en risk att kvinnor tar ett större omsorgsansvar. Finns det skillnader mellan män och kvinnor? Analysera och jämför om det finns en ojämställdhet mellan kvinnor och män.

Analysera konsekvenserna för anhöriga av utökade lösningar kopplat till vård i hemmet utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

VOF: Analysera insatser utifrån kön

Analys av statistik behövs för att identifiera eventuella skillnader i tillgång till insatser mellan könen. Exempelvis, om män och kvinnor har olika förutsättningar för att erhålla hjälp och vilken typ av insatser som erbjuds.

Analysera vilka som har beslut om VÄNs insatser utifrån kön.

UTB: Skolresultat och frånvaro utifrån kön

- Vidta åtgärder för att minska elevernas höga frånvaro (över 40 procent) med såväl tidiga insatser som insatser för att få elever tillbaka till skolan.
- Vidta åtgärder för att öka flickors examen inom tre år inom yrkesprogram.

UTB: Psykisk ohälsa

Utvidga arbetet med "Det syns inte" för F-6 skolor för att förebygga psykisk ohälsa.

Utifrån resultatet av det treåriga arbetet med "Det syns inte" pågår läsåren 2024-2026 ett arbetssätt som vilar på vetenskaplig grund för ett förebyggande och hälsofrämjande arbete mot lättare psykisk ohälsa kopplat till förändrade levnadsvanor i ett allt mer digitaliserat samhälle. Insats sker under förutsättning att medel erhålls från allmänna arvsfonden.

IAF: Utrikesfödda kvinnor utanför arbetsmarknaden är överrepresenterade när det gäller behov av ekonomiskt bistånd

Säkerställa tillgång till ändamålsenliga insatser för utrikes födda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden samt se till att insatserna kommer dem tillgodo.

KLF: Hot och hat mot förtroendevalda

Nationell statistik visar att kvinnor som är förtroendevalda drabbas av hot och hat i högre utsträckning än män som är förtroendevalda.

Genomföra insatser för att minska eventuellt mörkertal i förtroendevaldas utsatthet för hot och hat.

Analysera orsaker utifrån ett jämställdhetsperspektiv och föreslå möjliga åtgärder för att minska utsatthet för hat och hot liksom att säkerställa att förtroendevalda oavsett kön ges ett adekvat stöd i situationer där hat och hot uppstår.

KOF: Ojämställt deltagande i kultur- och fritidsaktiviteter

- Tjejer är mindre fysiskt aktiva än pojkar, särskilt i områden med socioekonomiska utmaningar
- Pojkar och män läser i lägre utsträckning
- Tjejer deltar i lägre utsträckning i ungdomsverksamheten och ungdomsarenorna

Åtgärder för att öka tjejers fysiska aktivitet samt föreningsengagemang.

Åtgärder för att biblioteken ska nå pojkar och män i högre utsträckning.

Arbeta för att fler flickor ska delta i ungdomsverksamhet och ungdomsarenor.

SF: Skillnad i utredningsfokus och delaktighet för pojkar och flickor hos socialtjänsten

Att öka pojkars delaktighet i utredningarna

I höja kunskapen om hur könsstereotypa inställningar till pojkars och flickors problematik kan påverka utredningar och därmed insatser

1. Bokslut för år 2023 och 2024

Kommunens jämställdhetsintegreringsarbete

SKR har tagit fram en checklista²⁶ i tio punkter för att respektive kommun ska kunna stämma av hur långt man kommit i sitt jämställdhetsintegreringsarbete. Nedan redogörs för kommunens arbete fram till och med 2024 utifrån punkterna i checklistan. Uppföljningen av kommunens jämställdhetsintegreringsarbete har medfört förslag på förändringar i arbetssätt som också beskrivs utförligare under rubriken "Ny infrastruktur för jämställdhet".

Styrning och ledning

1. Den politiska församlingen tar beslut om jämställdhetsintegrering

År 2010 skrev kommunen under den europeiska deklarationen för jämställdhet, även kallad CEMR-deklarationen, som anger att kommunen ska arbeta med jämställdhetsintegrering som metod. I samband med budget för 2018 beslutades att indikatorer för måluppfyllelse ska redovisas och analyseras könsuppdelat, och i januari 2018 beslutades att säkerställa att jämställdhetsanalyser ska göras i ärendeberedning i alla förvaltningar. 2020 antogs Riktlinjer för jämställdhet och 2021 antogs Tillämpningsanvisningar för jämställdhetsanalys. Alla dessa beslut utgör en plattform för jämställdhetsintegrering. Utifrån den uppföljning som genomfördes 2024 har flera behov identifierats att revidera styrningen.

2. Den politiska ledningen efterfrågar resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering

Genom att efterfråga resultat kan den politiska ledningen visa att de politiska besluten ska omsättas i konkret handling. Det kan ske genom att ställa frågor och kräva återrapportering om jämställdhetsintegreringen vid budgetdialoger eller andra avstämningsmöten med ledningarna. Erfarenheter från de förvaltningsövergripande arbetsgrupper som arbetet med uppföljningen av jämställdhetsintegreringen visar att politiken i Linköpings kommun i liten utsträckning efterfrågar jämställdhetsanalyser. Om politiker i högre grad efterfrågade jämställdhetsperspektiv när de ger uppdrag till förvaltningen skulle sannolikt sådana underlag skapas i högre grad. Detta bedöms vara en anledning till att jämställdhetsanalyser inte genomförs i så stor utsträckning trots att beslut finns om att detta ska göras.

3. Högsta cheferna tar ansvar och ger förutsättningar för jämställdhetsintegrering

I Riktlinjer för jämställdhet i Linköpings kommun anges att nämnderna ansvarar för att jämställdhetsintegrering sker inom ordinarie verksamheter och att kommundirektören ansvarar för att säkerställa att förvaltningscheferna arbetar utifrån riktlinjerna.

Tillämpningsanvisningar för jämställdhetsanalys beskriver att cheferna har en viktig roll att

²⁶ Checklista till SKR:s Vägledning för jämställdhetsintegrering

<https://skr.se/skr/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamlikhet/jamstallldhet/jamstallldhetsintegrering/vagledningjamstallldhetsintegrering.15833.html>

säkerställa att bedömning görs huruvida en jämställdhetsanalys ska genomföras i samband med utredning av ett ärende. Uppföljning visar dock att jämställdhetsanalyser sällan sker och att bedömning huruvida de ska ske görs först i samband med att tjänsteskrivelsen ska skrivas i slutet av en ärendeprocess. För att förtydliga och förenkla för förvaltningarna att göra en prioritering av vilka processer som jämställdhetsanalyser ska genomföras i har kommunövergripande jämställdhetsområden liksom förvaltningarnas jämställdhetsutmaningar definierats i detta bokslut. Dessa bildar ny inriktning för var jämställdhetsanalyser är prioriterade.

4. Jämställdhet synliggörs i hela styrkedjan – styrande dokument, mål, budget och uppföljning

I kommunens övergripande mål finns inga tydliga formuleringar om specifika jämställdhetsproblem definierade. Några tydliga jämställdhetsmål finns heller inte på nämndnivå. Däremot framgår att kommunen ska bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete för att säkerställa eller utveckla kvaliteten i verksamheterna (Målet Hållbar verksamhetsutveckling) och att kommunens arbetsplatser ska präglas av jämställdhet (Målet Attraktiva arbetsgivare).

SKR föreslår att verksamhetsmål, för att tydligare formulera önskad förändring gällande identifierade skillnader mellan kön, också kan specificeras utifrån kön, där specifika mål för flickor respektive pojkar, män respektive kvinnor, anges. Mål kan också synliggöra ett könsperspektiv genom formuleringen "oberoende av kön" för att också inkludera personer som inte identifierar sig i ett tvåkönssystem.

En tydligare koppling mellan kommunövergripande och nämndspecifika mål och jämställdhetsutmaningar skulle kunna förenkla riktningen i jämställdhetsarbetet och tydligare synliggöra jämställdhetsutmaningar i kommunen. Några av de jämställdhetsproblem som kommunen påverkas av och kan bidra till att motverka har definierats som jämställdhetsområden i denna rapport.

Statistik och analys

5. Organisationen redovisar all individbaserad statistik med kön som indelningsgrund tillsammans med fler variabler där det är relevant och möjligt.

I anvisningar till budget och verksamhetsuppföljning anges att indikatorer för måluppfyllelse ska redovisas och analyseras könsuppdelat och i Riktlinjer för jämställdhet i Linköpings kommun anges också att "indikatorer och mått som berör individer och som används för att styra och följa upp verksamheten är könsuppdelade. Där så är möjligt bör statistik gällande ytterligare könsalternativ tas fram."

Könsuppdelad statistik i nämndernas verksamhetsberättelser redovisas i högre grad jämfört med tidigare år, men är ojämnt fördelat per nämnd. Arbetssätt och förutsättningar kan se olika ut på olika förvaltningar. Fortsatt finns det brister i funktionalitet i vissa system som kan försvåra att hämta ut könsuppdelad statistik på aggregerad nivå. Mallarna för verksamhetsuppföljning uppges också skapa dåligt med utrymme att redovisa könsuppdelad statistik.

6. Organisationen analyserar den könsuppdelade statistiken

I tjänsteskrivelsemallen för samtliga nämnder finns rubriken "Jämställdhet" med. Syftet med att inkludera rubriken i mallen var att det i beredningen av fler ärenden skulle göras en jämställdhetsanalys som sedan skulle vara en del av beslutsunderlaget.

Kommunledningsförvaltningen har genom exempelvis information i nämndsekreterarnätverket och olika utbildningsinsatser försökt stärka förvaltningarnas förmåga att genomföra jämställdhetsanalyser och bedöma när det är motiverat att genomföra dem. Kommunledningsförvaltningens uppföljning av tjänsteskrivelser från olika nämnder visar dock, utifrån det som inkluderas under rubriken, att jämställdhetsanalyser inte görs i en tillfredsställande utsträckning. Därmed kan konstateras att inkluderingen av rubriken i mallen för tjänsteskrivelser inte har fått avsedd effekt.

Även i nämndernas verksamhetsberättelser redovisas i liten grad erfarenheter eller analyser med utgångspunkt i jämställdhet eller könsuppdelad statistik. Den generella uppfattningen är att kommunen är betydligt bättre på att redovisa könsuppdelad statistik än att analysera den. Då har man gjort en stor del av arbetet men får mindre vinst utöver att uppfylla principen om att statistiken har redovisats. För att kunna agera på de könsskillnader som tydliggörs via statistik behöver statistiken tolkas och analyseras. .

7. I beslutsunderlag finns en beskrivning av konsekvenser för olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar

Uppföljningar som genomfördes 2018 och 2019 visade att könsuppdelad statistik liksom konsekvensanalyser kopplat till kön förekom i varierande grad i kommunens förvaltningar, men inte i den grad som avses.

Under våren 2024 genomfördes en genomgång av alla beslutsunderlag i nämnderna från februari 2024, exklusive KS och KF, där det konstaterades att:

- Av 58 ärenden bedömdes 20 vara aktuella för jämställdhetsanalys, cirka 35 procent, övriga är av mer teknisk karaktär, sammanställningar etc.
- Totalt fanns noll analyser i det undersökta underlaget. Några problematiserande resonemang återfanns samt en del könsuppdelad statistik, dock oanalyserad
- I 26 ärenden fanns jämställdhetsrubriken kvar, i övriga var den borttagen
- 3 ärenden hade en tillfredsställande motivering till varför analys inte bör göras i det aktuella fallet, ytterligare 5 motiverar delvis varför analys inte bör göras

Genomgången kunde även konstatera att:

- I många ärenden klipps en standardskrivning som inte motiverar varför in under rubriken, t ex *"jämställdhetsanalys har inte bedömts relevant i det här fallet"*
- Det antas att eftersom det inte finns några formella hinder finns heller inga strukturella *"Jämställdhetsanalys har inte genomförts i detta ärende då planerade åtgärder förväntas ha effekt utifrån individens behov, oavsett kön."*
- Det finns en sammanblandning av begrepp som kön, könsidentitet och genus *"Förslaget till beslut påverkar inte barn och elever olika utifrån deras könsidentitet."*

I samband med uppföljningen identifierades flera förbättringsbehov kopplat till kommunens jämställdhetsintegreringsarbete:

- Det saknas ett tryck både från politiken och från kommunledningen att det ska genomföras jämställdhetsanalyser kopplat till utvecklingsarbete eller uppföljning. Detta bidrar till en kultur där det går att radera jämställdhetsrubriken i tjänsteskrivelser utan att det väcker reaktioner.
- Genomförandet av jämställdhetsanalyser bygger alltjämt på enskilda personers kunskaper om att detta ska göras och hur det kan genomföras. Att chefer ansvarar för att tillsammans med handläggare bedöma när jämställdhetsanalyser och insatser ska genomföras är fortsatt ett utvecklingsbehov.
- Det finns behov av att ta fram mera omfattande basanalys i strategiska frågor som sedan kan tjäna som underlag i flera beslutsärenden.
- Det saknas fortsatt kunskap om vad som är kommunens jämställdhetsutmaningar liksom hur jämställdhetsanalyser kan genomföras.

Så som beskrivs i början av denna rapport (se Ny infrastruktur för jämställdhet) har bedömningen gjorts att det inte är praktiskt möjligt att genomföra jämställdhetsanalyser i varje enskilt ärende. När flera större jämställdhetsanalyser inom förvaltningens område gjorts kommer det dock sannolikt att byggas upp relevant kunskap att referera till inför konkreta beslut. Förvaltningar har själva lyft ett behov av att ta fram mer omfattande basanalyser i strategiska frågor som kan tjäna som underlag i flera beslutsärenden. Det finns fortsatt möjlighet för politiken att be specifikt om jämställdhetsanalys när uppdrag ges åt förvaltningsorganisationen.

Systematiskt förbättringsarbete

8. Organisationen arbetar systematiskt med förbättringar i ordinarie verksamhet

I kommunen finns en etablerad analysmodell för förbättringsarbete som också kommunens tillämpningsanvisningar för jämställdhetsanalys utgår ifrån. Kommunen har en struktur för mål- och verksamhetsstyrning liksom en process för planering och uppföljning som tillämpas och följs upp systematiskt vilket syftar till att leda till systematiska förbättringar. Strukturen förväntas gynna jämställdhet i och med att den ställer krav på att planering och uppföljning redovisar verksamhet och resultat uppdelat på kön. Syftet är dels att säkra en styrning i enlighet med det kommunövergripande målet om att "Det bedrivs ett kontinuerligt jämställdhets- och mångfaldsarbete för att utveckla verksamheterna". Dels att visa hur resultaten av verksamheten, eller vidtagna åtgärder i verksamheten, ser ut för kvinnor, män, olika grupper av kvinnor och män.

Behov har identifierats att öka kompetensen och därmed kvaliteten på kommunens analyser generellt, vilket också inverkar på kommunens jämställdhetsanalyser. I nämndernas verksamhetsberättelser och budgetuppföljning kan utläsas vissa resultat kopplat till kön, men det saknas analyser kopplat till resultatet. I samband med utvärderingen av konsuppdelat statistik och jämställdhetsanalyser i nämndhandlingar våren 2024 framkom att genomförandet av jämställdhetsanalyser generellt är resurskrävande vilket bidrar till att de inte prioriteras.

Med bakgrund av vad som här redovisats kopplat till kommunens jämställdhetsintegreringsarbete har en ny inriktning för arbetet tagits fram. Värdet av att genomföra färre, mer välprioriterade och kvalitativa jämställdhetsanalyser bedöms vara

högre än att mindre bearbetade jämställdhetsanalyser förväntas ske i fler fall.

Tillämpningsanvisningar för jämställdhetsanalys kommer att revideras och förväntningarna på omfattningen av förvaltningarnas jämställdhetsanalyser är fortsatt avgränsade till de jämställdhetsutmaningar som är definierade i jämställdhetsrapporten. Rikttningsförändringen innebär också ett utökat stöd till förvaltningarna vid genomförandet av jämställdhetsanalyserna liksom spetsigare metodmaterial för jämställdhetsanalys.

9. Jämställdhetsintegreringen leder till konkreta och hållbara förbättringar.

Jämställdhetsintegrering är en strategi för lärande och förändring, det innebär att ett ständigt pågående jämställdhetsarbete behöver leda till hållbara verksamhetsförbättringar. Det kan till exempel handla om:

- I ordinarie verksamhet ges olika grupper av kvinnor, män och flickor, pojkar möjlighet till inflytande och är delaktiga på likvärdiga villkor.
- För att skapa ett likvärdigt bemötande arbetar kommunen löpande med att normer och föreställningar inte ska bidra till ojämställdhet och ojämlikhet.
- Förvaltningens kommunikation är inkluderande utifrån jämställdhet och jämlikhet
- Jämställdhet inkluderas i intern och extern samverkan

Nedan ges några exempel på förbättringar som uppnåtts genom att vidareutveckla ett jämställdhetsperspektiv i kommunens verksamheter.

Jämställdhetsanalys på allmän plats - En handledning för landskapsarkitekter på stadsmiljöavdelningen

Stadsmiljöavdelningen (SMA) på Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen har tagit fram en handledning i jämställdhetsanalys för landskapsarkitekter. Handledningen syftar till att vara ett stöd när jämställdhetsanalys ska göras i arbetet offentliga utemiljöer som lek- och aktivitetsmiljöer, torg och parker. Handledningen utgår ifrån *Tillämpningsanvisningar för jämställdhetsanalys* (KS 2018-111) och syftar till att säkerställa en jämställd användning av utemiljöer genom en sju-stegsmodell, där steg sju är ett tillägg för att passa analyser av allmänna platser.

Brottsförebyggande insatser i ungdomsverksamheten genom MVP

Medel från Jämställdhetsmyndigheten har medfört att kultur och fritidsförvaltningen i samarbete med bland annat Linköpings universitet genomfört utbildningsinsatser inom ungdomsverksamheten gällande det brotts- och våldspreventiva arbetet. Metoden MVP - Mentor i våldsprevention (Mentors in Violence Prevention) syftar till att motverka stereotypa könsnormer och förebygga mäns och killars våld. Genom attitydförändringar och åskådaringripanden ska metoden bidra till att förhindra mildare former av våld och därmed stoppa utvecklingen till allvarigare former av våld. Frågor kring hedersrelaterat våld och förtryck finns inte direkt med i utbildningen, men det finns möjlighet att diskutera detta utifrån utbildningsupplägget.

Inom ramen för arbetet med "En kommun fri från våld" har kultur- och fritidsförvaltningens ungdomsverksamhet utbildats i "MVP fritid" i tre steg:

1. Chefs- och ledningsgruppsutbildning

2. Grundutbildning för all personal
3. 14 medarbetare har utbildats i steg 2 och blivit utbildare (vilket gör att verksamheten på egen hand kan utbilda nya medarbetare).

MVP-arbetet är en del av verksamhetsplanen för UngZon (tidigare Ungdomsarenor, UngPuls), Liquid, Ungtopia och LinGo, med uppföljning inom kommunens ordinarie struktur för uppföljning. Ungdomsverksamheten kommer också att ingå i ett nationellt MVP-nätverk för andra kommuner som utbildats i MVP fritid, organiserat av organisationen MÄN.

Mottagning för personer som köper sexuella tjänster

Under 2024 har Linköpings kommun i samverkan med Länsstyrelsen arbetat med förberedelser för att kunna öppna en mottagning där den som köper sexuella tjänster kan få hjälp och rådgivning. Syftet är att ha insatser som förebygger sexuell exploatering. Mottagningen har öppnat januari 2025.

Sveriges mest jämställda idrottskommun

Linköpings kommun har för tredje året utsetts till Sveriges mest jämställda idrottskommun. Detta är ett resultat av målinriktat jämställdhetsarbete där jämställdhetsperspektivet integrerats i alla delar av kommunen idrottsverksamhet.

10. Organisationen har en kultur som stödjer lärande vilket gynnar jämlikhet och jämställdhet

Jämställdhetsarbete är en ständigt pågående process, ett långsiktigt arbete som kräver uthållighet. Långsiktigt hållbart förbättringsarbete kräver ett systematiskt arbetssätt. Det kräver en lärande organisationen där chefer och medarbetare har möjlighet att testa, får handlingsutrymme, reflektera och lära av varandra. Några faktorer som skapar en lärande kultur är att:

- medarbetarna har hög delaktighet i planering, utförande och utvärdering av arbetsinsatser
- medarbetarna har (och upplever sig ha) ett tillräckligt handlingsutrymme
- tid och andra resurser (t ex externt stöd) avsätts för lärandeaktiviteter och reflektion.

Kommunen har en struktur för mål- och verksamhetsstyrning liksom planering och uppföljning som tillämpas och följs upp systematiskt. Strukturen syftar till att samla medarbetare i kommunen i ett gemensamt synsätt och beteenden som leder till kvalitetsförbättringar samt bidrar till en kultur som stödjer lärande vilket gynnar jämställdhet och jämlikhet.

Ett sätt att värdera hur den lärande kulturen är i kommunen är genom hållbart medarbetarindex som innefattar flera frågor om medarbetares uppfattningar om styrningen på deras arbetsplatser. 85 procent av medarbetarna i kommunen upplever sig vara insatta i sin arbetsplats mål. 62 procent bedömer att den egna arbetsplatsens mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt. På frågan "Min närmaste chef uppmuntrar och överväger nya idéer oavsett vem som föreslår dem" i medarbetarundersökningen 2024 svarade 68 procent positivt.

I medarbetarundersökningen för 2024 ställde förvaltningarna Kommunledningsförvaltningen och Verksamhetsstöd och service också frågor om organisatoriskt lärande där 78 procent upplevde ett bra organisatoriskt lärande i form av utbyte av erfarenheter och kunskap liksom att dra lärdomar från misstag.

Jämställdhetsutmaningar för åren 2023-2024

I kommunens jämställdhetsbokslut för åren 2021-2022 valde varje förvaltning²⁷ en eller flera jämställdhetsutmaningar att fokusera på under de kommande två åren. Nedan redovisas i vilken utsträckning som jämställdhetsutmaningarna fortfarande kvarstår som problem utifrån kommunens rådighet. Liksom vilka åtgärder som vidtagits för att hantera utmaningen.

Jämställdhetsutmaning	Ansvarig förvaltning	Utfall vid uppföljning 2024
<p>Flickor i grundskolans årskurs 8 och årskurs 2 på gymnasiet skattar sin upplevda hälsa som bra eller mindre bra i lägre utsträckning än pojkar. De upplever även oro/ångest, har oftare ont i huvudet och känner stress i högre utsträckning än pojkar. Att elever har en god psykisk och fysisk hälsa ger bättre förutsättningar för dem att nå högre skolresultat.</p> <p>Utmaning: Att fortsätta och utveckla det förebyggande arbetet för att förhindra att flickor mår sämre.</p>	Utbildningsförvaltningen	<p>Under 2024 har insatser kopplat till bland annat psykisk ohälsa och frånvaro genomförts:</p> <p>Implementering av arbetssätt för samverkan mellan skola och socialtjänst har genomförts inom ramen av Högstadielänken , Samverkan barn och unga (SBU).</p> <p>-Inom åk F-6 har arbetet med den områdesnära socialtjänsten vidareutvecklats i Berga, Ryd och Lambohov medan den har implementerats i Skäggetorp, där verksamheten också upplever att kontaktvägarna har blivit tydligare och en förbättrad tidig samverkan med skola, socialtjänst och familjer.</p> <p>-I syfte att hitta ett arbetssätt för att arbeta förebyggande och hälsofrämjande mot lättare psykisk ohälsa kopplat till ungas förändrade levnadsvanor i ett alltmer digitaliserat samhälle pågår under 2022-2025 en insats, Det syns inte, på samtliga av kommunens högstadieskolor. Arbetet vilar på vetenskaplig grund och effekterna studeras noga. En vetenskaplig publikation</p>

²⁷ Kommunledningsförvaltningen valde att inte ha någon egen jämställdhetsutmaning, istället hade förvaltningen som fokus att utveckla insatser för att öka kännedomen om kommunens jämställdhetsutmaningar och utveckla tillämpningen av jämställdhetsanalys i kommunens samtliga förvaltningar som en del av det löpande uppdraget inom samordningen av kommunens jämställdhetsintegreringsarbete. Vård- och omsorgsförvaltningen har ingen jämställdhetsutmaning att följa upp avseende åren 2022-2023 då förvaltningen bildades först år 2023.

Jämställdhetsutmaning	Ansvarig förvaltning	Utfall vid uppföljning 2024
		<p>förmodas publiceras under 2025. De preliminära resultaten visar konkreta beteendeförändringar hos eleverna och en reducerad oro och ångest.</p> <p>-Antalet skolor som samverkar med idrottsföreningar för att bidra till att få fler barn och ungdomar i rörelse har ökat.</p> <p>Det finns ett behov av att utveckla samverkan med andra instanser såväl inom kommunen som med regionen.</p>
<p>Antalet kvinnor är lägre än antalet män, som avslutas från kommunala arbetsmarknadsinsatser till arbete med eller utan subvention. Antalet kvinnor är däremot högre än antalet män när det kommer till avslut till studiemedelsberättigade studier.</p> <p>Utmaning: Öka antalet kvinnor som går från arbetsmarknadsinsatser ut i arbete med eller utan subvention.</p>	Integrations- och arbetsmarknadsförvaltningen	<p>Den stora skillnad som tidigare observerats gällande kvinnors respektive mäns avslut till arbete eller studier från kommunala arbetsmarknadsinsatser syns inte vid uppföljning av 2023 års resultat. Under 2023 fördelades dessa avslut i stort sett jämnt mellan kvinnor och män, såväl vad gäller antal avslut som andelen avslut till arbete eller studier. Sammantaget rör det sig om relativt små volymer, vilket gör att enskilda avslut kan ge en stor påverkan på statistiken. Bedömningen är att jämställdhetsutmaningen - i detta format - inte kvarstår. Det är samtidigt viktigt att verksamheten fortsatt följer hur fördelningen av avslut till arbete eller studier utvecklar sig för kvinnor och män.</p> <p>Bedömning: Ändamålsenliga insatser som svarar mot jämställdhetsutmaningen har genomförts.</p>
<p>Rätten till ekonomiskt bistånd beräknas utifrån hushållets sammantagna inkomster och utgifter. Detta innebär att ekonomiskt bistånd traditionellt redovisats utifrån antal hushåll och inte på individnivå. Detta har i sin tur lett till att det delvis saknas könsuppdelad statistik</p>	Integrations- och arbetsmarknadsförvaltningen	<p>Behovet av könsuppdelad statistik har varit vägledande vid framtagande av nya nämndindikatorer inför 2025. Flera indikatorer kommer nu att följas upp på individnivå istället för på hushållsnivå, vilket möjliggör könsuppdelad statistik och</p>

Jämställdhetsutmaning	Ansvarig förvaltning	Utfall vid uppföljning 2024
<p>rörande ekonomiskt bistånd och arbetsmarknadsinsatser.</p> <p>Utmaning: Utveckla arbetet med statistik i syfte att kunna sammanställa och redovisa könsuppdelad data på ett ändamålsenligt vis.</p>		<p>uppföljning. Det pågår även ett vidare utvecklingsarbete med att i högre grad möjliggöra och visualisera könsuppdelad nämndstatistik och verksamhetsstatistik, vilket är en förutsättning för att framgent kunna genomföra mer systematiska jämställdhetsanalyser.</p> <p>Bedömning: Ändamålsenliga insatser som svarar mot jämställdhetsutmaningen har genomförts.</p>
<p>En nationell trend under det senaste åren har varit att det totala ekonomiska biståndet sjunker, samtidigt som det långvariga ekonomiska biståndet ökar. Individer med långvarigt ekonomiskt biståndsbehov löper statistiskt sett större risk att inte gå vidare till egen försörjning. Linköping har i jämförelse med andra kommuner en hög andel vuxna biståndsmottagare med långvarigt ekonomiskt bistånd. Statistiskt är kvinnor något överrepresenterade inom långvarigt ekonomiskt bistånd.</p> <p>Utmaning: Sänka det långvariga ekonomiska biståndet i Linköpings kommun.</p>	Integrations- och arbetsmarknadsförvaltningen	<p>Linköpings kommun har alltjämt en hög andel långvariga biståndsmottagare, även om andelen sjönk något mellan 2022 och 2023. I ett nationellt perspektiv, liksom vid en jämförelse med liknande kommuner, är dock andelen långvariga biståndsmottagare i Linköpings kommun fortsatt hög.</p> <p>Bedömning: Ändamålsenlig insatser har genomförts. Jämställdhetsutmaningen bedöms dock kvarstå, även om en positiv trend kan urskiljas. Denna jämställdhetsutmaning inryms från och med 2025 i jämställdhetsutmaningen gällande ändamålsenliga insatser för utrikes födda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden.</p>
<p>Barn och ungdomar rör på sig allt mindre och sitter stilla mer. Flickor är generellt sett mindre fysiskt aktiva jämfört med pojkar i motsvarande ålder. Exempelvis når enbart en av tio flickor i gymnasieåldern upp till Folkhälsomyndighetens rekommendationer om fysisk aktivitet. Motsvarande statistik för pojkar visar att två av tio pojkar når upp till rekommendationerna. Det är låga siffror för båda könen men det finns en strukturell</p>	Kultur- och fritidsförvaltningen	<p>Flera åtgärder har genomförts för att öka flickors fysiska aktivitet.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Under 2024 har det idrottspolitiska programmet reviderats där ett särskilt fokus på jämställd idrott finns. - Verksamhetsbidraget har reviderats så att föreningar med hög andel flickor får extra stöd. Cirka 150 föreningar får verksamhetsbidrag varje år.

Jämställdhetsutmaning	Ansvarig förvaltning	Utfall vid uppföljning 2024
<p>skillnad. Skillnaden ökar ytterligare med andra markörer såsom socioekonomi och etnicitet.</p> <p>Utmaning: Främja fysisk aktivitet för fler unga i rörelse, med särskilt fokus på flickor i socioekonomisk utsatthet.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Inför satsningen på nytt utegym vid Ryds motionscentrum har en jämställdhetsanalys genomförts och jämställdhet var ett av kriterierna vid upphandlingen. - Åtgärder för att öka tryggheten har gjorts vid Ryds motionscentrum och Ryd sportcenter. - RF-sisu har beviljats en miljon kronor för förenings- och ledarutveckling i "idrottssvaga" områden där skillnaden mellan flickors och pojkars idrottsengagemang är särskilt stort. - Nämnden har tecknat idéburna partnerskap (IOP:er) med två föreningar som arbetar för att öka rörelsen för unga i Ryd, Skäggetorp och Berga där skillnaden mellan flickors- och pojkars idrottsengagemang är särskilt stort. - Nämnden har även ett IOP med Linköping FC (LFC). Inom ramen för partnerskapet besöker spelare och tränare flickföreningar i Linköping för att inspirera till rörelse. LFC har kontakt med skolor i Skäggetorp. - KOFs stödsystem till idrottsföreningarna har fortsatt genomgående ett jämställdhetsperspektiv för att öka möjligheterna för flickor och kvinnor att idrotta. <p>Kultur- och fritidsförvaltningen kommer att fortsätta att arbeta med denna utmaning eftersom skillnaden i pojkars- och flickors fysiska aktivitet kvarstår.</p> <p>Bedömning: Flertalet ändamålsenliga insatser som svarar mot jämställdhetsutmaningen har genomförts.</p>

Jämställdhetsutmaning	Ansvarig förvaltning	Utfall vid uppföljning 2024
<p>Olika nationella studier visar att vårdnadshavare samtycker i mindre utsträckning till insatser som riktas till pojkar än till flickor.</p> <p>Utmaning: Undersöka i vilken utsträckning vårdnadshavare i Linköpings kommun i mindre utsträckning samtycker till insatser som riktas till pojkar än till flickor.</p>	<p>Social- och omsorgs förvaltningen</p>	<p>Förvaltningen har följt detta regelbundet i samband med delårsredovisningar, och generellt inte funnit några skillnader mellan pojkar och flickor avseende samtycke till insats. Vid en fördjupad analys där förvaltningen haft tillgång till annan data, (NUSO studien) ser förvaltningen att pojkar från 12-års ålder i högre utsträckning säger nej till insatser, även pojkars föräldrar tackar i högre grad nej till insatser. Det är inte klarlagt om detta är en könsfråga eller om det finns andra faktorer som i högre grad spelar in, men nationellt ser man att det skiljer mellan pojkar och flickor oavsett andra faktorer.</p> <p>Bedömning: Ändamålsenliga insatser som svarar mot jämställdhetsutmaningen har genomförts. Men fortsatt analysarbete skulle vara fördelaktigt</p>
<p>Män står för majoriteten av allt våld. Våld utövat av män är ett samhälls- och folkhälsoproblem som drabbar kvinnor, män och barn. Nationella studier visar att det finns risk för att vissa grupper, bl.a. äldre kvinnor och kvinnor i missbruk, inte uppmärksammas och därmed inte får tillgång till vård och stöd.</p> <p>Utmaning: Öka upptäckten av våldsutsatthet och våldsutövande.</p> <p>Utmaning: Höja kunskapen om våldsutövande och öka kompetensen att motivera till insats.</p>	<p>Social- och omsorgs- förvaltningen</p>	<p>Under 2024 utbildades löpande medarbetare inom förvaltningen i traumascreening och "våga fråga om våld". Riktade informationsinsatser ges till de grupper som vid uppföljning av registrering i Treserva inte uppfyller målet med att fråga om våld vilket har gett ett positivt resultat under året. I samband med delårsrapportering följs dokumentation av frågor om våld, och vi ser en positiv utveckling både i antal brukare som får frågan men också i vilken typ av kontakter med Socialförvaltningen som frågan lyfts. Det finns två 'våldsombud' på arbetsplatsen som har ett riktat uppdrag att informera medarbetarna om våld.</p> <p>Bedömning: Ändamålsenliga insatser som svarar mot jämställdhetsutmaningen har genomförts.</p>

Jämställdhetsutmaning	Ansvarig förvaltning	Utfall vid uppföljning 2024
<p>Utmaning: Utredda bakomliggande faktorer till högre sjukfrånvaro hos kvinnor anställda på VSS och ta fram förslag på åtgärder för att minska sjukfrånvaron för kvinnor anställda på VSS.</p>	<p>Verksamhetsstöd och service</p>	<p>VSS har följt upp och analyserat förvaltningens medarbetare utifrån sjukfrånvaro för att försöka se eventuella samband och vidta åtgärder för att minska kvinnors sjukfrånvaro. Förvaltningen har som en åtgärd aktualiserat klimakteriebesvär och informerat chefer och medarbetare om kunskapshöjande insatser att ta del av inom området. Förvaltningen har sedan tidigare tagit fram förvaltningsgemensamma arbetssätt för Google Workspace som tex inkluderar förhållningssätt om mötestider för att möjliggöra balans mellan arbete och privatliv. Under 2024 har förvaltningen fortsatt att arbeta med delaktighet och psykologisk trygghet för att skapa bättre arbetsmiljö.</p> <p>Bedömning: Vissa ändamålsenliga insatser som svarar mot jämställdhetsutmaningen har genomförts. Bakomliggande faktorer till högre sjukfrånvaro har inte analyserats.</p>
<p>Utmaning: Utveckla metoder för jämställdhetsanalys i kommunens stadsplaneringsprocesser.</p>	<p>Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen</p>	<p>Samhällsbyggnadsförvaltningen har som ett resultat av den jämställdhetsanalys som genomfördes 2022-2023 kopplat till stadsdelslekplatserna i Berga, Ryd, Ekholmen och Skäggetorp tagit fram en handledning för Jämställdhetsanalys på allmän plats. Handledningen används av landskapsarkitekter och ska fungera som ett förtydligande av Linköpings kommuns <i>Tillämpningsanvisningar för jämställdhetsanalys</i>.</p> <p>Bedömning: Samhällsbyggnadsförvaltningen har under perioden tagit fram en handledning för jämställdhetsanalys på allmän plats som används av landskapsarkitekterna.</p>

Uppföljning

Ansvar för att följa upp kommunens övergripande arbete med jämställdhetsintegrering åligger Kommunledningsförvaltningen, men involverar alla kommunens förvaltningar. Jämställdhetsrapporten planeras följas upp med två års mellanrum och presenteras som en bilaga till kommunens hållbarhetsrapport.