



Utveckling av jämställdhetsarbetet i Linköpings kommun

Förslag till beslut

1. Linköpings kommuns deltagande i SKL-projektet Modellkommun 2017-2018 bekräftas.
2. Kommundirektören ges i uppdrag att följa upp och revidera kommunens nuvarande handlingsplan och arbetssätt för den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR).
3. Kommundirektören ges i uppdrag att tillse att jämställdhet som sakområde ingår i utbildningen av förtroendevalda från och med mandatperioden 2019-2022.
4. Kommundirektören ges i uppdrag att utveckla jämställdhetsarbetet i kommunen genom att:
 - uppdra till förvaltningscheferna att tillse att det finns resurser för jämställdhetsarbetet på förvaltningsnivå, inklusive kontaktyta gentemot kommunledningsförvaltningen
 - säkerställa att jämställdhetsanalyser genomförs i ärendeberedningen på samtliga förvaltningar
 - tillse att utbildningen för nyanställda samt chefsprogram, innehåller kunskap om jämställdhet ur ett verksamhetsperspektiv
5. Kommundirektören ges i uppdrag att utveckla underlag avseende jämställdhetsaspekter för kommunen som arbetsgivare samt nyckeltal för jämställdhet gällande befolkningen i kommunen som helhet.
6. Kommundirektören ges i uppdrag att avrapportera ärendet i kommunstyrelsen senast första kvartalet 2019.

Ärende

Jämställdhet innebär att flickor och pojkar, kvinnor och män ska ha samma makt och möjlighet att forma samhället och sina egna liv. Linköpings kommun har en lång historia av att arbeta med jämställdhetsfrågor på olika sätt; till exempel skrev Linköpings kommun under den europeiska deklARATIONEN om

jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, (CEMR) redan 2010. Under 2017-2018 är Linköpings kommun med i Sveriges kommuner och landstings projekt Modellkommun. Projektet syftar till att förbättra kommuners arbete med jämställdhetsintegrering genom att utveckla metoder för att lära förbättringsarbete och jämställdhetsintegrering av varandra genom systematiska jämförelser.

I projektet, men också via kommunens ordinarie jämställdhetsstrategiska arbete, har vissa behov för att ytterligare förbättra jämställdhetsarbetet i kommunen identifierats. De beslut som föreslås i den här handlingen svarar på dessa identifierade behov.

Målet för jämställdhetsarbetet är att tillse hög kvalitet i verksamheterna genom att säkerställa likvärdig service, behandling och bemötande till alla invånarna oavsett kön.

Ärendet har samrått med HR-funktionen och kommunledningsgruppen vilka tillstyrker förslaget.

Beslutsunderlag:
CEMR-deklarationen (KS 2010-536)
Tjänsteskrivelse Utveckling av jämställdhetsarbetet i Linköpings kommun

Bakgrund

Vad är jämställdhet?

Jämställdhet handlar om att flickor och pojkar, kvinnor och män ska ha samma möjligheter och rättigheter och förutsätter en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet, lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger, delat ansvar för hem och barn samt frihet från könsrelaterat våld.

Jämställdhet är också en förutsättning för jämlikhet (det vill säga att uppnå ett samhälle som respekterar alla människors lika värde oavsett bakgrund). I det här underlaget är fokus jämställdhet men det är aldrig så att gruppen kvinnor eller gruppen män är enhetlig, det finns dessutom personer som inte definierar sig som varken kvinna eller man. Jämställdhetsarbetet bör därför utgå från devisen ”alltid kön, men inte bara kön” – det vill säga att uppmärksamma att kön inte förekommer separat från andra kategorier (till exempel etnicitet, religion, funktionsvariation).

Jämställdhetsarbete i Linköpings kommun

Linköpings kommun har en lång historia av att arbeta med jämställdhetsfrågor på olika sätt. Både gällande intern jämställdhet (kommunen som arbetsgivare) och extern jämställdhet (kommunen som tjänste- och välfärdsleverantör). Mellan 2007-2017 fattade kommunstyrelsen nedanstående beslut rörande extern jämställdhet (exklusive beslut fattade som enbart rör kommunen som arbetsgivare, till exempel mångfaldspolicy och lönekartläggning):

KS 2009-63	Beslut om att delta i ”Kvalitet jämt” SKL-projekt kring jämställdhetsintegrering (Fas 1)
KS 2009-76	Motion (S) ang. Att införa jämställdhetsstatistik (bifall)
KS 2010-536	Beslut om att skriva under CEMR-deklarationen
KS 2011-330	Deltagande i HÅJ (jämställdhetsintegrering fas 2) SKL
KS 2013-139	Beslut dokumentmall jämställdhetsanalys (beslut i KLG)
KS 2013-298	Beslut handlingsplan CEMR
KS 2014-336	Beslut deltagande i högnivågrupp HÅJ med SKL
KS 2014-162	Motion (V) om jämställd snöröjning (avslag)

Modellkommun

Under 2017-2018 är Linköpings kommun med i Sveriges kommuner och landstings (SKL) projekt Modellkommun. Projektet syftar till att förbättra kommuners arbete med jämställdhetsintegrering genom att utveckla metoder för att lära förbättringsarbete och jämställdhetsintegrering av varandra genom benchmarking, det vill säga systematiska jämförelser. Målet är att detta ska bidra till högre kvalitet i verksamheterna genom att säkerställa likvärdig service till invånarna oavsett kön. Projektet hanterar alltså främst om vad vi kan beteckna som jämställdhet externt i kommunen – gällande kommunens

verksamheter och bemötande av invånare – och inte gällande kommunen som arbetsgivare.

Modellkommun har fokus på jämställdhetsintegrering och att få in jämställdhetsperspektiv i ordinarie styrning och ledning. Budgeten är en central del av styrkedjan. För att arbeta in jämställdhetsperspektiv i alla delar av kommunens arbete och inte ha jämställdhet som ett parallellt spår så är det av stor vikt att se över budgeten ur ett jämställdhetsperspektiv. Detta arbete har redan påbörjats, till exempel genom krav på könsuppdelade indikatorer med analyser av eventuella (köns)skillnader samt förslag på förbättringsmöjligheter.

I arbetet med modellkommun följer Linköpings kommun SKL:s modell för projektet och har en arbetsgrupp bestående av en sakkunnig, en politiker och en chef på central ledningsnivå. Internt har kommunen även utökat den arbetsgruppen till att inbegripa kommunens kvalitetsstrateg samt personalstrateg med ansvar för jämställdhetsfrågor.

Problemformuleringar och åtgärdsförslag

I projektet, men också via kommunens ordinarie jämställdhetsstrategiska arbete, har vissa behov för att ytterligare förbättra jämställdhetsarbetet i kommunen identifierats. De beslut som föreslås i den här handlingen svara på dessa identifierade behov.

Kommunens arbete med CEMR-deklarationen

Sedan år 2010, när Linköpings kommun skrev under den europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR-deklarationen), har det funnits ett nätverk i kommunen som haft ansvar att ta fram aktivitetsplan för CEMR-deklarationen på respektive förvaltning. Dessa aktivitetsplaner har sedan, tillsammans med aktivitetsplan för kommunstyrelsen som nämnd, beslutats i kommunstyrelsen och då sammantaget utgjort kommunens handlingsplan för CEMR. Detta förfarande har inte varit optimalt. Planerna har varit av skiftande kvalitet och haft olika nivåer på insatser och snarare än en utveckling av arbetet har det tenderat att bli en beskrivning av insatser som redan görs. Handlingsplanen i sig har varit svår att kommunicera och haft behov av övergripande samordning, styrning och strategisk inriktning. För att skapa en tydlighet samt för att få större effekt i jämställdhetsarbetet i kommunen behövs en gemensam samlad handlingsplan för allt jämställdhetsarbete (internt och externt) i kommunen som är både mer pedagogisk och kommunikativ. Detta skulle tydliggöra både vad kommunen gör i frågan samt hur den politiska viljeriktningen ser ut. Mer lämpligt ur resurs- och styrningsperspektiv vore även att en plan tas fram med ett längre perspektiv, med avstämning årligen.

Idag ser det väldigt olika ut ute på förvaltningarna hur jämställdhetsarbetet är organiserat och hur det bedrivs. Deltagarna i CEMR-nätverket upplever sig ha ett otydligt mandat att arbeta med frågan, både internt i sin förvaltning och gentemot Kommunledningsförvaltningen. Här finns således ett behov av att förtydliga dessa uppdrag och mandat. Extra viktig blir den här frågan inom översyn av CEMR-plan (se ovan). Det bör åligga samtliga förvaltningschefer att tillse att det finns resurser, kompetens och mandat att driva jämställdhetsarbetet framåt på förvaltningsnivå inklusive att det finns kontaktytor gentemot Kommunledningsförvaltningen och det övergripande jämställdhetsarbetet. Det bör även finnas resurser på förvaltningsnivå att stötta upp gällande jämställdhetsanalys i tjänsteskrivelserna något som skulle förbättra kvalitén på dessa (se mer under punkten nedan).

Åtgärdsförslag: Kommundirektören får i uppdrag att genom förvaltningscheferna tillse att det finns resurser för jämställdhetsarbetet på förvaltningsnivå, inklusive kontaktyta gentemot kommunledningsförvaltningen. Kommundirektören får också i uppdrag att tillse att arbetet med kommunens handlingsplan för CEMR följs upp och revideras.

Se över ärendehanteringsprocessen gällande jämställdhetsanalyser

2014 fattade kommundirektören beslut om att införa jämställdhetsanalys i tjänsteskrivelser som del av arbetet med CEMR-deklarationen. 2015 genomfördes en analys av samtliga ärenden till kommunstyrelsen för att följa upp beslutet. Analysen visade att jämställdhetsanalys redovisas bara i en tredjedel av de ärenden där det borde ske. Ny internkontroll via stickprov utfördes 2017 och påvisar liknande resultat. Problemet gällande jämställdhetsanalys i tjänsteskrivelser är mångfacetterat; dels att jämställdhetsanalys inte används i så stor utsträckning/ har låg kvalitet, dels att handläggare saknar stöd i att göra analysen och dels att analysen kommer in för sent i ett ärendes hantering.

Åtgärdsförslag: Kommundirektören får i uppdrag att tillse att jämställdhetsanalys i ärendehanteringen på samtliga förvaltningar fungerar tillfredsställande

Utbildning till förtroendevalda och personal

Fokus för kommunens arbete med jämställdhet är att leverera ett likvärdigt bemötande, behandling, service och tjänster gentemot invånare och brukare. Kommunens förtroendevalda och anställda träffar invånare i kommunen i olika sammanhang och representerar kommunen och dess värdegrund. Att känna till och få kunskap om normer och jämställdhet är då en förutsättning för bra bemötande och likvärdig service till alla oavsett bakgrund. Att ha kunskap om dessa frågor ger även bättre förutsättningar för väl underbyggda politiska beslut

och fördelning av resurser. Denna kunskap behövs i alla led från verksamhetsnivå till förvaltningsledning och bland förtroendevalda. Omvärldsbevakning visar att många kommuner har utbildning i jämställdhet ur ett verksamhetsperspektiv för förtroendevalda och/eller anställda men idag saknas detta i Linköpings kommun.

Åtgärdsförslag: Kommundirektören ges i uppdrag att tillse att jämställdhet som sakområde ingår i utbildningen av förtroendevalda från och med mandatperioden 2019-2022. Kommundirektören får också i uppdrag att se över introduktionen för nyanställda samt chefsprogram och tillse att dessa innehåller jämställdhet ur ett verksamhetsperspektiv.

Underlag för att beskriva jämställdheten i Linköpings kommun

För att få mer kunskap har två utvecklingsområden för eventuellt framtida åtgärder identifierats. Samtliga nationella jämställdhetspolitiska mål berörs i detta.

- Nyckeltal för jämställdhet
- Utveckla personalbokslutet ur ett jämställdhetsperspektiv

Åtgärdsförslag: Kommundirektören ges i uppdrag att utarbeta underlag med angiven inriktning.

A. Ta fram nyckeltal för jämställdhet

Genom att redovisa ett antal nyckeltal gällande jämställdhet i Linköpings kommun kan vi skapa en bild över jämställdheten i kommunen, för att öka kunskapen samt för att se var utvecklingsmöjligheter ligger. Detta kan ses som en lokal version om SCBs "På tal om kvinnor och män" (liknande har även funnits regionalt). Kommunen fick 2016 ett Linköpingsförslag som tangerar detta.

Detta kan vara ett steg att lyfta medvetenheten kring jämställdhetsfrågor i kommunen samt ett sätt att kommunicera hur det ser ut samt för att ange riktning för möjliga åtgärder och politiska förslag gällande jämställdhet. Det finns även möjlighet att lyfta in detta i Hållbarhetsrapporten.

B. Se över personalbokslutet ur ett jämställdhetsperspektiv

För att synliggöra jämställdhetsaspekter för kommunen som arbetsgivare samt få en tydligare bild av om och på vilket sätt Linköpings kommuns personalpolitik kan behöva ses över ur ett jämställdhetsperspektiv föreslås en översyn av personalbokslutet. Det finns idag ett antal områden gällande vilka

jämställdhetsanalys i bokslutet kan förtydligas t.ex. gällande orsaker till ojämslällda löner, andel kvinnor/män i enkönsyrken (förskolepersonal etc.), trakasserier och diskriminering nedbrutet på könsnivå.

Ekonomiska konsekvenser

Flera av föreslagna åtgärder kan ses som en del i ordinarie jämställdhetsstrategiskt och kvalitetstrategiskt arbete som sker inom befintlig ram. Prioriteringen innebär att handlingsutrymmet för andra omfattande uppdrag som berör arbetet med social hållbarhet inom KLF under 2018 begränsas.

Mål

Kommunala mål

Linköpings kommun har idag inget mål som direkt är viktat mot extern jämställdhet (jämställdhet för kommunen som arbetsgivare berörs i Kommunfullmäktiges mål 9). Mål 7 kan dock tolkas beröra jämställdhet i och med det vidare begreppet ”jämlighet”:

Mål 7. En sammanhållen kommun med framtidstro och delaktighet

Oavsett var i kommunen man bor ska man ha möjlighet att påverka och bidra till Linköpings utveckling. Jämligheten ska öka och alla invånare ska kunna känna trygghet, såväl socialt som ekonomiskt. Sociala insatser ska vara förebyggande, ha barnen i fokus samt bygga på samverkan, helhetssyn och långsiktighet.

Sedan 2010 har Linköpings kommun ställt sig bakom den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR-deklARATIONEN) vilket bland annat innebär att vi åtagit oss att ta fram en handlingsplan för hur vi arbetar med jämställdhetsintegrering i kommunen.

Nationella mål och Agenda 2030

Jämställdhet har länge varit ett nationellt politikområde och dessa förslag ligger i linje med Sveriges nationella jämställdhetspolitiskamål där det övergripande målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Delmål för den nationella jämställdhetspolitiken:

1. Jämn fördelning av makt och inflytande
2. Ekonomisk jämställdhet
3. Jämställd utbildning
4. Jämn fördelning av det obetalda hem och omsorgsarbetet
5. Jämställd hälsa
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Inom Agenda 2030 har jämställdhet en hög prioritet och jämställdhet är både ett av de 17 målen (mål 5) samt ett horisontellt mål för alla övriga mål. Agenda 2030 delegationen i Sverige har ställt upp sex prioriterade områden för Sverige där ett jämlikt och jämställt samhälle är ett. Delegationen pekar även ut kommuner som nyckelpart i att uppfylla Agenda 2030 målen.

Jämställdhet

Besluten syftar till att utveckla jämställdhetsarbetet i Linköpings kommun.

Samråd

Samråd gällande de delar som berör kommunen som arbetsgivare har skett med HR-direktör som tillstyrker förslag till beslut. Samråd har även skett med kommunledningsgruppen som tillstyrker förslag till beslut.

Uppföljning och utvärdering

De föreslagna besluten i den här handlingen är av olika karaktär och har olika tidshorisont. Utbildning av förtroendevalda kommer t.ex. att ske först efter valet 2018 medan förbättringen av jämställdhetsanalys i ärendeberedningen är en redan pågående process. Därför föreslås samtliga beslutssatser följas upp och avrapporteras till Kommunstyrelsen när de är genomförda, dock senast Q1 2019.

Information eller förhandling enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

MBL-information genomförd den 7 december 2017.

Kommunledningsförvaltningen

Paul Håkansson

Mikael Borin

Beslutet skickas till:
Kanslienheten (uppdrag)