



Utveckling av jämställdhetsarbetet i Linköpings kommun, återredovisning av uppdrag

Förslag till beslut

1. Redovisning av uppdrag om utveckling av jämställdhetsarbetet i Linköpings kommun godkänns och är därmed avslutat.

Ärende

Kommundirektören fick den 16 januari 2018 i uppdrag att genomföra, och i kommunstyrelsen avrapportera, hur beslut om jämställdhetsarbete i form av fem uppdrag har realiserats. De fem olika uppdragen är:

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 arbetsätt 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.**

Kommunledningsförvaltningen har besvarat/arbetat med åtgärder på samtliga uppdrag. Uppdrag 1, 3 och 4 är avslutade. Vissa insatser kvarstår på uppdrag 2, och 5. De insatser som kvarstår kommer att hanteras inom ramen för

revideringen av CEMR-deklarationen som beräknas vara klar under första kvartalet 2020.

Beslutsunderlag:

Tjänsteskrivelse - Utveckling av jämställdhetsarbetet i Linköpings kommun, redovisning av uppdrag, 2019-02-33

Bakgrund

Kommundirektören fick den 16 januari 2018 § 9 i uppdrag att genomföra, och i kommunstyrelsen avrapportera, hur beslut om jämställdhetsarbete i form av fem uppdrag har realiserats. Nedan följer en redovisning av respektive uppdrag.

1. Linköpings kommuns deltagande i SKL-projektet Modellkommun 2017-2018 bekräftas.

Linköpings kommun har fullföljt sina åtaganden i och med slutkonferens den 16 maj 2018. En slutredovisning har lämnats till SKL; ”Rapport från Linköping kommuns deltagande i SKLs jämställdhetsprojekt ’modellkommun – kunskaps-spridning genom benchmarking’”. 2018-10-09. (KS 2017-1077).

2. Kommundirektören ges i uppdrag att följa upp och revidera kommunens nuvarande handlingsplan och arbetsätt för den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR).

En inledande utbildning inom jämställdhet och CEMR-deklARATIONEN har hållits i september 2018, för kontaktpersoner inom förvaltningarna. Arbetet med att följa upp och revidera CEMR-deklARATIONEN kvarstår.

3. Kommundirektören ges i uppdrag att tillse att jämställdhet som sakområde ingår i utbildningen av förtroendevalda från och med mandatperioden 2019-2022.

Kommunkansliet har gjort en utbildningsplan för 2019-2022, tillsammans med kommunfullmäktiges presidium. Den 18 juni 2019 kommer en utbildning om jämställdhet att hållas före fullmäktigesammanträdet.

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,**

Förvaltningarna har tillgodosett kontaktytor gentemot Kommunledningsförvaltningen.

- **säkerställa att jämställdhetsanalyser genomförs i ärendebereidningen på samtliga förvaltningar,**

Ett kommunövergripande kontrollmoment har genomförts av hur jämställdhetsaspekten i nämndernas verksamhet används och följs upp. Stickprov har gjorts från 69 tjänsteskrivelser, vilka har redovisats på kommunstyrelsens sammanträden under perioden från 16 januari 2018 till och med 12 juni 2018. Resultatet visar att en jämställdhetsanalys var gjord i 39 procent av de kontrollerade tjänsteskrivelserna. I 10 procent av tjänsteskrivelserna saknades det en jämställdhetsanalys där det borde ha funnits.

En slutsats är att om jämställdhetsanalysen ska öka bland kommande handlingar krävs att handläggarna använder den mall för tjänsteskrivelser som finns i W3D3 och i större utsträckning fyller i de rubriker som finns i mallen, varav en är jämställdhet. Det kan även finnas behov av metodstöd i hur en jämställdhetsanalys kan göras. Detta kommer att vidareutvecklas i arbetet med CEMR-deklarationen.

- **tillse att utbildningen för nyanställda samt chefsprogram, innehåller kunskap om jämställdhet ur ett verksamhetsperspektiv.**

I *introduktionen för nya medarbetare* finns ett avsnitt som handlar om mänskliga rättigheter, där bland annat jämställdhetsperspektivet tas upp.

I *kommunens arbetsmiljöutbildning för nya chefer* ingår jämställdhet och mångfaldsfrågor.

I samband med *översyn av chefsintroduktionsprogrammet* ska det även tillses att jämställdhetsperspektivet ingår i utbildningsmomentet om styrning och ledningssystemet för Linköpings kommun.

5. Kommundirektören ges i uppdrag att utveckla underlag avseende jämställdhetsaspekter för kommunen som arbetsgivare samt nyckeltal för jämställdhet gällande befolkningen i kommunen som helhet.

Många av de kommunövergripande indikatorer som följs upp i budgeten är könsuppdelade, så även de som berör ett arbetsgivarperspektiv. Ett ramverk är också framtaget där kommunen som arbetsgivare årligen följer upp och analyserar nyckeltal och frågor inom de områden där det finns krav på aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen (arbetsförhållanden/ arbetsmiljö, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjlighet att förena arbete och föräldraskap). Utifrån undersökningen tas utvecklingsområden fram som sedan tas med in i verksamhetsplaneringen.

Vad gäller att ta fram nyckeltal för jämställdhet gällande befolkningen i kommunen som helhet, kvarstår det arbetet. Det planeras att genomföras i samband med kommande revidering av kommunens arbete utifrån CEMR-deklarationen (Den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå).

Ekonomiska konsekvenser

Arbetet har skett inom ram och kommer att fortsätta utföras inom kommunstyrelsens och nämndernas ekonomiska ramar varför inga extra kostnader har tillkommit eller tillkommer.

Kommunala mål

”1. Trygg och attraktiv kommun: ...Satsningar på arbete, skola och fritidsaktiviteter och samarbete med näringsliv och föreningsliv har byggt en attraktiv kommun där alla människor har likvärdiga möjligheter att utveckla sina förmågor och forma sina liv efter egna drömmar.”

”14. Attraktiv arbetsgivare: ...Kommunens arbetsplatser präglas av jämställdhet.”

Jämställdhet

Arbetet är direkt relaterat till att öka jämställdheten såväl inom den egna organisationen som i kommunen i stort.

Samråd

Samråd har skett med HR-Staben i Linköpings kommun, som tillstyrkes förslaget till beslut.

Uppföljning och utvärdering

Arbete kvarstår gällande beslutspunkt 2 och del i punkt 5. Detta arbete avrapporteras första kvartalet 2020.

Kommunledningsförvaltningen

Paul Håkansson
Kommundirektör

Mikael Borin
Biträdande kommundirektör
Beslutet skickas till:
Hållbarhetschef