



## **Riktlinjer för jämställdhet i Linköpings kommun, antagande**

### **Förslag till arbetsmarknadsnämndens beslut**

1. Förslag till kommunstyrelsens beslut tillstyrks.

### **Förslag till social- och omsorgsnämndens beslut**

1. Förslag till kommunstyrelsens beslut tillstyrks.

### **Förslag till samhällsbyggnadsnämndens beslut**

1. Förslag till kommunstyrelsens beslut tillstyrks.

### **Förslag till bygg- och miljönämndens beslut**

1. Förslag till kommunstyrelsens beslut tillstyrks.

### **Förslag till äldrenämndens beslut**

1. Förslag till kommunstyrelsens beslut tillstyrks.

### **Förslag till kultur- och fritidsnämndens beslut**

1. Förslag till kommunstyrelsens beslut tillstyrks.

### **Förslag till barn- och ungdomsnämndens beslut**

1. Förslag till kommunstyrelsens beslut tillstyrks.

### **Förslag till bildningsnämndens beslut**

1. Förslag till kommunstyrelsens beslut tillstyrks.

### **Förslag till kommunstyrelsens beslut**

1. Riktlinjer för jämställdhet i Linköpings kommun fastställs.
2. Riktlinjen ersätter nämndernas tidigare aktivitetsplaner kopplat till CEMR-deklarationen.
3. Kommundirektören ges i uppdrag att ta fram tillämpningsanvisningar och eventuellt stödmaterial för genomförande av jämställdhetsanalyser.

## Ärende

Jämställdhet innebär att människor oberoende av kön ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. Syftet med kommunens jämställdhetsarbete är att verka för högre kvalitet i verksamheterna genom att säkerställa likvärdig service, behandling och bemötande till alla invånare oavsett kön.

2018-01-16, § 9, fattade kommunstyrelsen beslut om flera åtgärder kopplat till kommunens arbete med jämställdhetsintegrering. Ett av besluten var att revidera-nämndernas dåvarande handlingsplan och arbetssätt kopplat till den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR). Beslut fattades också om att utveckla underlag avseende jämställdhetsaspekter för kommunen som arbetsgivare, samt nyckeltal för jämställdhet gällande befolkningen i kommunen som helhet.

Under hösten och vintern 2019-2020 har ett arbete genomförts på samtliga förvaltningar för att kartlägga befintligt arbete med jämställdhetsintegrering, definiera utvecklingsbehov och fastställa förslag till åtgärder för vidare utveckling av jämställdhetsperspektivet i kommunen. Detta utifrån ett verksamhets-, medarbetar- och medborgarperspektiv. Resultaten av arbetet har visat på ett samstämt behov av en tydlig struktur för jämställdhetsintegrering. Förslaget som arbetats fram är därför en riktlinje som ger vägledning för alla kommunens nämnder och förvaltningar i hur jämställdhet som sakområde kan integreras i ordinarie styr- och ledningssystem. Nämnderna ansvarar för att den egna verksamheten bedrivs enligt riktlinjen och att jämställdhetsintegrering sker inom ordinarie verksamheter.

Riktlinjen ersätter nämndernas tidigare aktivitetsplaner kopplat till CEMR-deklARATIONEN, som därigenom upphävs. Förslaget är också att kontaktpersoner med ansvar för jämställdhetsintegrering inom respektive förvaltning deltar i gemensamt arbete med framtagande av tillämpningsanvisningar för jämställdhetsanalyser. Detta arbete föreslås i första hand ske inom ramarna för kommunens befintliga interna Forum för social hållbarhet.

---

Beslutsunderlag:

Tjänsteskrivelse – Riktlinjer för jämställdhet i Linköpings kommun, antagande, 2020-04-16  
Bilaga - Riktlinjer för jämställdhet i Linköpings kommun

## Bakgrund

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). 2010 skrev Linköpings kommun som första kommun i länet under den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR).

Sedan Linköpings kommun undertecknade CEMR-deklARATIONEN 2010 har det funnits ett nätverk i kommunen med ansvar att ta fram aktivitetsplaner för respektive nämnd. Efter att aktivitetsplanerna fastställts i kommunstyrelsen har de sammantaget utgjort kommunens handlingsplan för CEMR. Uppföljning av de nämndspecifika aktivitetsplanerna har visat att upplägget inte varit optimalt. För att skapa en större tydlighet och effekt beslutade därför Kommunstyrelsen i januari 2018 att ge Kommundirektören i uppdrag att revidera och följa upp kommunens nuvarande handlingsplan och arbetssätt kopplat till CEMR-deklARATIONEN.<sup>1</sup>

I april 2019 redovisades en uppföljning av arbetet. En revidering av CEMR-handlingsplanen liksom utveckling av underlag avseende jämställdhetsaspekter för kommunen som arbetsgivare, samt nyckeltal för jämställdhet gällande befolkningen i kommunen som helhet kvarstod. Inom ramarna för arbetet utifrån Riktlinjer för jämställdhet i Linköpings kommun så kommer arbetet med jämställdhetsaspekter och nyckeltal fortsatt att utvecklas och följas upp.

Under hösten och vintern 2019-2020 har ett arbete genomförts på samtliga förvaltningar för att kartlägga befintligt arbete med jämställdhetsintegrering, definiera utvecklingsbehov och fastställa förslag till åtgärder för vidare utveckling av jämställdhetsperspektivet i kommunen. Detta utifrån ett verksamhets-, medarbetar- och medborgarperspektiv. Resultaten av arbetet har visat på ett samstämt behov av en tydlig struktur för jämställdhetsintegrering. Förslaget som arbetats fram är därför en riktlinje som ger vägledning för alla kommunens nämnder, förvaltningar och verksamheter i hur jämställdhet som sakområde kan integreras i ordinarie styr- och ledningssystem. Förslaget är också att kontaktpersoner med ansvar för jämställdhetsintegrering inom respektive förvaltning deltar i gemensamt arbete med framtagande av tillämpningsanvisningar för jämställdhetsanalyser. Detta arbete föreslås i första hand ske inom ramarna för kommunens befintliga interna Forum för social hållbarhet.

---

<sup>1</sup> Tjänsteskrivelse Utvecklingen av jämställdhetsarbetet i Linköpings kommun, Dnr KS 2017-1077.

## Vad är jämställdhet?

Jämställdhet innebär jämlikhet mellan kvinnor, män, flickor, pojkar och personer av annat kön. Det övergripande målet för den nationella jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

I det lokala arbetet i Linköpings kommun ska arbetet utifrån Agenda 2030, CEMR-deklarationen och de nationella jämställdhetspolitiska målen införlivas i verksamheterna. Det övergripande arbetssättet för att uppnå målen är jämställdhetsintegrering. Flera av målen är genomgående på alla nivåer, men kommunens rådighet över de olika målen varierar. Lagstiftning och relaterade styrdokument inom exempelvis skolan, idrott, kultur, mäns våld mot kvinnor mm ger också vägledning i arbetet med att införliva de olika målnivåerna.

## Ekonomiska konsekvenser

Arbetet ska genomföras inom ramen för ordinarie verksamhet. Respektive förvaltning ansvarar för att tillsätta tillräckliga personella resurser för arbetet.

## Kommunala mål

Sakområdet jämställdhet berör samtliga målområden i de kommunövergripande målen och kan tydligast kopplas till mål 1; Trygg och attraktiv kommun:

[Länk till kommunfullmäktiges övergripande mål](#)

## Jämställdhet

Beslutet syftar till att utveckla jämställdhetsarbetet i Linköpings kommun.

## Samråd

Förslaget till kommungemensamma riktlinjer för jämställdhet i Linköpings kommun har tagits fram i samverkan mellan Kommunledningsförvaltningen, Hållbarhetsenheten och samtliga förvaltningar. Samverkan har skett i nätverksform med förvaltningarnas kontaktpersoner med ansvar för jämställdhetsintegrering. Arbetet har genomförts med utgångspunkt i de interna forum för social hållbarhet som Hållbarhetsenheten samordnar. Vidare har, med stöd av Hållbarhetsenheten, förvaltningsspecifika nulägesbilder tagits fram och workshops genomförts med respektive förvaltning. Inom ramen för dessa har förslag på åtgärder identifierats och legat till grund för riktlinjerna.

Förslaget till riktlinjer passerar också kommunens alla nämnder.

## Uppföljning och utvärdering

Kommunledningsförvaltningen följer kontinuerligt upp implementeringen av riktlinjerna och genomför vid behov en utvärdering.

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

MBL-information eller förhandling är inte påkallad.

Kommunledningsförvaltningen

Paul Håkansson

Mikael Borin

Beslutet skickas till:  
Samtliga nämnder  
Utvecklingsstrateg, Åsa Åbom