

Styrelsehandling nr 26
Datum 2022-02-09
Diarienummer 2022–0013

Handläggare
Anders Lindgren
Telefon: 031-773 7568
E-post: anders.lindgren@framtiden.se

Uppföljning av Göteborgs Stads plan för jämställdhet

Informationsärende

Styrelsen Förvaltnings AB Framtiden

Rapporten *Uppföljning av Göteborgs Stads plan för jämställdhet* antecknas.

Ärendet

Rapporten *Uppföljning av Göteborgs Stads plan för jämställdhet* utgör underlag till stadsledningskontorets samlade halvtidsuppföljning av planen som gäller 2019-2023. Syftet med uppföljningen är att få en bild av hur genomförandet av insatserna i planen går och om arbetet bidragit till resultat inom jämställdhetsområdet. Uppföljningen ska också lyfta eventuella möjligheter och hinder för genomförandet. Uppföljningen kommer att redovisas för kommunstyrelsen och utgöra ett underlag för att se om eventuella förstärkningar och justeringar behöver göras i det fortsatta arbetet med planen. Stratsys har använts för inrapportering till stadsledningskontoret.

Sista datum för inrapportering var den 29 november 2021 och enligt anvisningen ska styrelsen informeras om rapporten. Rapporten omfattar samtliga bolag i Framtidenkoncernen.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Ärendet är av administrativ karaktär och bolaget har inte har funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur ekologisk dimension

Ärendet är av administrativ karaktär och bolaget har inte har funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Ärendet är av administrativ karaktär och bolaget har inte har funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Samverkan

Ärendet har inte varit föremål för samverkan.

Bilagor

1. *Uppföljning av Göteborgs Stads plan för jämställdhet*



Vi bygger det hållbara samhället för framtiden

Uppföljning av Göteborgs Stads plan för jämställdhet

Förvaltnings AB Framtiden
2021

Innehållsförteckning

1	Uppföljning av frågor	3
1.1	Jämställdhetsplan	3
2	I min verksamhet arbetar vi med följande utvecklingsområden och åtgärder:	4
2.1	Jämställdhetsintegrering (utvecklingsområde):	4
2.2	Socialtjänstens handläggning:	4
2.3	Utbildning och arbete:	5
2.4	Frihet från våld:	5
2.5	Likvärdigt inflytande i stadsutveckling	6
2.6	Jämlik kompetensförsörjning och arbetsvillkor oavsett kön – öka andelen av underrepresenterat kön i våra yrkesgrupper i staden.....	7
2.7	Jämlik kompetensförsörjning och arbetsvillkor oavsett kön – osakliga löneskillnader som beror på kön ska upphöra	7
3	I min verksamhet har vi svårigheter att genomföra åtgärderna. Det beror på:.....	8
4	Fördjupningsfrågor	9
4.1	På vilket sätt följs åtgärderna enligt jämställdhetsplanen upp?	9
4.2	Vilka resultat och/eller effekter har generats?	9
4.3	Vilka förbättrings/utvecklingsinsatser bedömer ni är viktiga och bör prioriteras för en fortsatt positiv utveckling inom området för jämställdhet?	9
4.4	Övriga kommentarer:	9

Bilagor

Bilaga 1: Tabell - områden och åtgärder

1 Uppföljning av frågor

1.1 Jämställdhetsplan

Status Helhet



Frågor	Svarsalternativ och kommentar
I min verksamhet använder vi planen som stöd för verksamhetsutveckling, samt i vår planering och uppföljning	<p>● Ja</p> <p>Ja, åtgärder och insatser i planen har integrerats i Framtidens affärsplan och andra relevanta styrdokument.</p>
I min verksamhet bedömer vi implementeringen av åtgärderna i utvecklingsområdena som god	<p>● Ja</p> <p>Planerade åtgärder har genomförts enligt plan inom samtliga insatsområden förutom ett där Framtiden givits ett ansvar.</p>

2 I min verksamhet arbetar vi med följande utvecklingsområden och åtgärder:

2.1 Jämställdhetsintegrering (utvecklingsområde):

Åtgärd	Vi har eller kommer att arbeta med:	Kommentar (frivilligt)
Kompetenshöjande åtgärd jämställdhetsintegrering	I samband med att planen trädde i kraft 2019 inledde koncernen ett arbete med att planera för kompetenshöjande åtgärder tillsammans med övriga bolag i Stadshuskoncernen. Insatserna var planerade att genomföras under 2020 men pausades på grund av covid-19-pandemin.	
Kompetenshöjande åtgärd jämställdhetsbudgetering	I likhet med åtgärden ovan har planering för kompetenshöjande åtgärder gjorts, men pausats på grund av pandemin.	
Vidareutveckla beräkningsmodell i jämställdhetsbudgetering	I likhet med åtgärden ovan har planering för kompetenshöjande åtgärder gjorts, men pausats på grund av pandemin.	

2.2 Socialtjänstens handläggning:

Åtgärd	Vi har arbetat eller kommer att arbeta med:	Kommentar (frivilligt)
Kompetenshöjande åtgärd normmedvetet arbetssätt	Ansvaret för genomförande av insatsen har givits Socialnämnd Nordost, Centrum, Sydväst och Hisingen, Äldre samt vård- och omsorgsnämnd, Nämnd för funktionsstöd	

Granska handläggningen och utveckla kvalitetssäkring av beslut	Ansvaret för genomförande av insatsen har givits Socialnämnd Nordost, Centrum, Sydväst och Hisingen, Äldre samt vård- och omsorgsnämnd, Nämnd för funktionsstöd	
--	---	--

2.3 Utbildning och arbete:

Åtgärd	Vi har arbetat eller kommer att arbeta med:	Kommentar (frivilligt)
Kompetenshöjande åtgärd normmedvetet arbetssätt	Ansvaret för insatsen har givits Förskolenämnd, Grundskolenämnd, Utbildningsnämnd, Nämnd för arbetsmarknad och vuxenutbildning	
Ökad samverkan och samsyn mellan skolformerna	Ansvaret för insatsen har givits Förskolenämnd, Grundskolenämnd, Utbildningsnämnd, Nämnd för arbetsmarknad och vuxenutbildning	
Ökad samverkan och samsyn i information om studieval	Ansvaret för insatsen har givits Grundskolenämnd, Utbildningsnämnd, Nämnd för arbetsmarknad och vuxenutbildning	
Normmedveten marknadsföring, information och studievägledning	Ansvaret för insatsen har givits Grundskolenämnd, Utbildningsnämnd, Nämnd för arbetsmarknad och vuxenutbildning	
Normmedveten anskaffning/rekrytering och fördelning av pra- och praktikplatser, apl-, vfl- och ferieplatser	Ansvaret för insatsen har givits Grundskolenämnd, Utbildningsnämnd, Nämnd för arbetsmarknad och vuxenutbildning	Framtiden samarbetar med Nämnd för arbetsmarknad och vuxenutbildning och upplevelsen är att rekrytering och fördelning av praktik- och ferieplatser sker utifrån ett normmedvetet förhållningssätt.

2.4 Frihet från våld:

Åtgärd	Vi har arbetat eller kommer att arbeta med:	Kommentar (frivilligt)
Kompetenshöjande åtgärder normmedvetet arbetssätt	Ansvaret för insatsen har givits Socialnämnd Nordost, Centrum, Sydväst och Hisingen, Förskolenämnd, Grundskolenämnd, Utbildningsnämnd, Idrotts- och föreningsnämnden	Information om Framtidens åtgärder inom insatsen presenteras under avsnitt 3.5

En genusförändrad ansats i likabehandlings-, trygghetsförändrade och brottsförebyggande arbetet	Ansvaret för insatsen har givits Socialnämnd Centrum, Förskolenämnd, Grundskolenämnd, Utbildningsnämnd, Idrotts- och föreningsnämnden	
Metodstöd i åskådningripande mot våld	Ansvaret för insatsen har givits Grundskolenämnd och Utbildningsnämnd	Framtiden arbetar med olika insatser för att motverka våld. Det handlar både om återkommande utbildningar om våld i nära relation, initiativet Våga bry dig, webbutbildning inom ämnet trygg och säker arbetsplats.
Stärkt samverkan och samsyn i det förebyggande arbetet mellan kommun, polis och civila samhällsorganisationer	Ansvaret för insatsen har givits Socialnämnd Centrum/samordnande, Nordost, Sydväst och Hisingen, Förskolenämnd, Grundskolenämnd, Utbildningsnämnd, Idrotts- och föreningsnämnd	Framtiden deltar på olika sätt i det förebyggande arbetet mellan kommun, polis och civila samhällsorganisationer inom ramen för arbetet med strategin för utvecklingsområden och upplever att samverkan och samsyn har stärkts på senare tid.

2.5 Likvärdigt inflytande i stadsutveckling

Åtgärd	Vi har arbetat eller kommer att arbeta med:	Kommentar (frivilligt)
Kompetenshöjande åtgärder normkritik och jämställdhet	Under 2019 och 2020 genomfördes utbildningar i normmedvetenhet för samtliga medarbetare i hela koncernen.	
Vidareutveckla modeller för medborgardialog	Ansvaret för insatsen har givits Nämnd för konsument och medborgarservice.	Framtiden beaktar jämställdhetsperspektivet vid genomförande av de trygghetsdialoger som genomförs inom ramen för strategin för utsatta områden välkomnar stöd från Nämnd för konsument och medborgarservice.
Vidareutveckla SKA, BKA, FKA, KKA för att inkludera en normkritisk analys	Ansvaret för insatsen har givits Byggnadsnämnd/samordnande för utv. gruppen.	
Vidareutveckla LKB/LUP för att inkludera en normkritisk analys	Ansvaret för insatsen har givits Socialnämnd Nordost, Centrum, Sydväst och Hisingen.	

2.6 Jämlik kompetensförsörjning och arbetsvillkor oavsett kön – öka andelen av underrepresenterat kön i våra yrkesgrupper i staden

Åtgärd	Vi har arbetat eller kommer att arbeta med:	Kommentar (frivilligt)
Kompetenshöjande åtgärder normkritisk rekryteringsprocess	Under 2019 och 2020 genomfördes utbildningar i normmedvetenhet för samtliga medarbetare i hela koncernen. I anslutning till detta genomfördes utbildning i inkluderande rekrytering för medarbetare inom HR-funktioner och för koncernens chefer.	
Synliggöra och förstärka marknadsföringen av stadens yrkesområden	Ansvar för insatsen har givits Intracare.	

2.7 Jämlik kompetensförsörjning och arbetsvillkor oavsett kön – osakliga löneskillnader som beror på kön ska upphöra

Åtgärd	Vi har arbetat eller kommer att arbeta med:	Kommentar (frivilligt)
Årliga kartläggningar och handlingsplaner för jämställd lön	Samtliga bolag i Framtidenkoncernen genomför årliga lönekartläggningar och tar fram handlingsplaner för jämställda löner i samband med årlig lönerrevision.	
Utveckla verktyg för förenklad och fördjupad löneanalys	Ansvar för insatsen har givits Stadsledningskontoret.	

3 I min verksamhet har vi svårigheter att genomföra åtgärderna. Det beror på:

Typ av anledning	Stämmer påståendet?	Kommentar (frivilligt)
Brist på ekonomiska resurser att genomföra åtgärderna	Nej	
Tidsbrist eftersom mycket annat måste prioriteras	Nej	
Kunskapsmässiga brister att arbeta med jämställdhetsfrågor	Nej	
Inga personella resurser med kunskaper om jämställdhet som stödjer och leder arbetet	Nej	
Annat (ange vad)	Planerade insatser under 2020 och 2021 har delvis varit svåra att genomföra pga. covid-19 pandemin men mycket utbildning och andra åtgärder har ändå kunnat genomföras.	

4 Fördjupningsfrågor

4.1 På vilket sätt följs åtgärderna enligt jämställdhetsplanen upp?

Vidtagna åtgärder följs upp inom ramen för den ordinarie verksamhetsuppföljningen av Affärsplan och i aktuella fall även inom ramen för strategin för utvecklingsområden. Utöver detta genomförs regelbundet temperaturmätningar avseende trygg och säker arbetsplats samt inkluderande arbetsplats i verktyget Winningtemp.

4.2 Vilka resultat och/eller effekter har generats?

Det är ännu svårt att peka på konkreta resultat och effekter som en följd av åtgärderna i planen men bedömningen är att genomförda insatser är uppskattade och relevanta och bidrar positivt till måluppfyllelse och möjlighet att genomföra koncernens övergripande uppdrag.

4.3 Vilka förbättrings/utvecklingsinsatser bedömer ni är viktiga och bör prioriteras för en fortsatt positiv utveckling inom området för jämställdhet?

Utifrån planens mål och även för måluppfyllelsen av Framtidens strategi för utsatta områden kan följande insatsområden pekas ut:

Att hjälpa och stärka kvinnor som utsätts för våld i nära relation.

Att stötta flickor i skolåldern att få en meningsfull fritid och kunna utvecklas till självständiga individer.

Att stärka mammor i stadens utvecklingsområden, bl.a. för att kunna vara en resurs i en positiv utveckling av stadens utvecklingsområden.

Att stärka pojkar i stadens utvecklingsområden. Kan pojkarnas studieresultat stärkas är chanserna att de ska klara sig bra i samhället väsentligt större. På samhällsnivå kan det bidra till minskad utsatthet och minskad kriminalitet.

4.4 Övriga kommentarer: