



Diarienummer: 0037/17

Handläggare: Johanna Hasselgren
Tel: 031 - 368 54 53
E-post: johanna.hasselgren@gshab.goteborg.se

Yttrande över Göteborgs Stads plan för jämställdhet

Förslag till beslut i styrelsen för Göteborgs Stadshus AB

1. Besluta om yttrande avseende Göteborgs Stads plan för jämställdhet i enlighet med nedanstående.
2. Översända yttrandet till kommunstyrelsen
3. Förklara beslutet omedelbart justerat.

Sammanfattning

Göteborgs Stadshus AB [Stadshus] har genom kommunstyrelsens remiss erbjudits möjlighet att yttra sig över förslaget till *Göteborgs Stads plan för jämställdhet*. Även styrelserna för Förvaltnings AB Framtiden och BRG AB har fått remissen för obligatoriskt besvarande. Samtliga styrelser kan avge svar om de så önskar. Stadshus har i beredningen givit koncernens samtliga bolag möjlighet att medverka och bidra med synpunkter och reflektioner till Stadshus svar, alternativt som stöd till bolagets självständigt ingivna svar. Följande bolag har deltagit i beredningen: Higab AB, Göteborg Energi AB, Got Event AB, Göteborg & Co, Göteborgs Hamn AB, Gårdstensbostäder AB, Göteborgs Stads Parkering AB, Förvaltnings AB Framtiden, Förvaltnings AB Göteborgslokaler samt Business Region Göteborg.

Förslaget till *Göteborgs Stads plan för jämställdhet* omfattar ett medborgar-, service- och arbetsgivarperspektiv. Planen är kopplad till den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet, CEMR, och till den länsövergripande strategin ”Jämställt Västra Götaland 2014 - 2017”.

Syftet med *Göteborgs Stads plan för jämställdhet* är att;

- vara vägledande inom de områden som staden behöver ha ett ökat jämställdhetsfokus på,
- genom att fokusera stadens jämställdhetsarbete kring prioriterade utvecklingsområden förväntas ge ett samlat grepp och bättre styrning och ledning av områdena, samt
- att få bättre samverkan kring jämställdhetsarbetet, dels mellan stadens egna verksamheter, men också med externa aktörer för att bidra till ökad jämställdhet



Planen består av sju utvecklingsområden med ett mål vardera (ett område har två mål) med förväntade effekter på kort och lång sikt angivna. Varje utvecklingsområde har ett antal framtagna åtgärder vilka är ansvarsfördelade till nämnder och styrelser. Indikatorer för uppföljning av åtgärderna finns också i planen.

De sju utvecklingsområdena är; *i*) jämställdhetsintegrering i beslutsfattande samt i planerings-, budgeterings- och uppföljningsprocessen, *ii*) myndighetsutövning inom socialtjänsten, *iii*) utbildning och arbete, *iv*) främja och förebygga våld, *v*) delaktighet och inflytande i demokratiska processer, *vi*) jämställda arbetsvillkor och *vii*) jämställd rekrytering.

Inom respektive utvecklingsområde anges åtgärder som nämnder och styrelser blir ansvariga för att genomföra. Åtgärderna kan sammanfattas till följande områden; kompetenshöjande insatser för ett normmedvetet arbetssätt, jämställdhetsintegrering av styrprocesser samt förstärkt samverkan mellan olika aktörer.

Enligt förslaget ska *Göteborgs Stads plan för jämställdhet* medföra att någon specifik plan inte längre ska tas fram av förvaltningar och bolag själva avseende jämställdhetsarbetet utifrån ett invånar- och serviceperspektiv.

I Stadshus yttrande framhålls vissa generella synpunkter och invändningar avseende planens funktionalitet såsom styrmedel och därmed dess förutsättningar att bli stödjande och verkningsfull i förhållande till uppsatta mål. Planens syfte är lovvärt och fokuseringen på utvecklingsområden är bra. Bedömningen är dock att den nu föreslagna utformningen - och dess konstruktion med mål, åtgärder och indikatorer på en detaljerad nivå – gör att planen främst riskerar bli en otydlig och administrativ belastning, istället för att bidra till utveckling och måluppfyllelse. Övergripande förslag till tänkbara justeringar beskrivs i Stadshus yttrande.

Ekonomiska konsekvenser

De kompetenshöjande insatserna som krävs enligt förslaget innebär extra kostnader antingen för styrelserna eller som tidigare för det centrala personal- och kompetensanslaget. Indirekt kommer planen vid ett lyckosamt utfall skapa ett mer jämställt samhälle och därmed gynnsammare samhällsekonomiska förutsättningar.

Barnperspektivet

Ett jämställt samhälle gynnar barn och ungas villkor och förutsättningar till ett rikt liv. Planen förväntas ge positiva effekter utifrån barnperspektivet.



Jämställdhetsperspektivet

Då jämställdhet är det område som planen behandlar och styr är jämställdhetsperspektivet självskrivet.

Mångfaldsperspektivet

Planen tillämpar ett intersektionellt förhållningssätt med utgångspunkt från jämställdhetsperspektivet. Genom att lyfta in aspekter såsom ålder, etnicitet, sexuell läggning och tillhörighet, religiös tillhörighet, funktionalitet och socioekonomiska bakgrund, tillsammans med kön, förväntas åtgärderna få positiva konsekvenser för olika målgrupper.

Miljöperspektivet

Stadshuset har inte funnit några särskilda aspekter på miljöperspektivet

Omvärldsperspektivet

Förslaget till Göteborgs Stads plan för jämställdhet har tagits fram med utgångspunkt i CEMR-deklarationen samt såväl nationella som regionala mål inom jämställdhetsområdet. De utvecklingsområden som föreslås i planen följer de områden som fokuseras på nationell nivå.

Bakgrund

Stadsledningskontoret genomförde år 2014 en uppföljning av hur långt olika verksamhetsområden hade kommit i sitt jämställdhetsarbete i förhållande till åtagandena i CEMR-deklarationen.

Uppföljningen visade att en del verksamhetsområden inte kommit särskilt långt och en del där jämställdhetsarbetet behövde utvecklas vidare. Kommunfullmäktige återremitterade ärendet och stadsledningskontoret fick i uppdrag att föreslå utvecklingsområden och åtgärder, utse ansvariga styrelser och nämnder, tidssätta arbetet samt göra prioriteringar.

Under år 2015 beslutades och genomfördes en översyn av verksamhetsområdena för att få en samlad bild och kunna staka ut det fortsatta arbetets inriktning och omfattning. En arbetsgrupp bestående av medarbetare från stadsdelsförvaltningar, fackförvaltningar och bolag startades för att utarbeta planen.

Förslaget till *Göteborgs Stads plan för jämställdhet* utgår ifrån de nationella, regionala och stadens jämställdhetsmål, samt aktuell forskning och nationella utredningar. Planen omfattar ett medborgar-, service- och arbetsgivarperspektiv och den föreslås gälla en fyraårsperiod efter att Kommunfullmäktige fattat beslut om planens genomförande.



Syftet med planen är att genom de föreslagna prioriterade utvecklingsområdena få ett samlat grepp och bättre styrning och ledning av stadens jämställdhetsarbete, samt bättre samordning mellan interna och externa aktörer i detta arbete.

Åtgärderna som föreslås till de olika utvecklingsområdena kan sammanfattas enligt följande:

- Kompetenshöjande insatser för ett normmedvetet arbetssätt
- Jämställdhetsintegrering av styrprocesser
- Förstärkt samverkan mellan olika aktörer

Arbetet med åtgärder föreslås ske i den ordinarie processen för planering, budget och uppföljning, vilket medför att någon specifik plan för jämställdhetsarbetet inte behöver tas fram utifrån ett service- och medborgarperspektiv, utan dokumenteras och följs upp enligt ordinarie planerings- och uppföljningsprocess.

Uppföljningen föreslås ske av stadsledningskontoret efter två år och behandla hur genomförandet fortskrider och utgöra underlag för eventuella justeringar i planen. Efter fyra år, planens bortre tidsgräns, planeras en utvärdering i förhållande till måluppfyllelse och relevans, samt vilka effekter som stadens samlade jämställdhetsarbete resulterat i, för att ge vägledning i stadens fortsatta jämställdhetsarbete.

Ärendet – Yttrande över kommunstyrelsens remiss

I det följande redovisas Stadshus yttrande över förslaget till *Göteborgs Stads plan för jämställdhet*. I ett inledande avsnitt redovisas generella synpunkter, därefter följer kommentarer utifrån planens struktur och rubriker i de fall synpunkter finns.

Generella synpunkter

Förslaget till *Göteborgs Stads plan för jämställdhet* ämnar svara upp emot ett antal nationella, regionala och lokala behov. Nationella jämställdhetspolitiska mål, Länsövergripande mål 2014 - 2017, förlängda till 2018, kommunala mål enligt budget 2017 samt CEMR-deklarationen. Målkedjan som inkluderar dessa styrdokument är en bra sammanställning och den beskriver kopplingarna på ett övergripande plan. Den ger en god överblick för den som önskar en djupare förståelse av samband på jämställdhetspolitiska området.

Planens syfte är lovvärt och angeläget. Behov finns att kraftsamla kring gemensamma områden och intensifiera arbetet för att uppnå bättre resultat inom jämställdhetsområdet. Det finns dock anledning att ifrågasätta planens funktionalitet såsom styrmedel och därmed dess förutsättningar att bli stödande och verkningsfull i förhållande till uppsatta mål.

En aspekt som flertalet bolag framhåller är att planens roll och funktion i det strukturella sammanhanget är otydlig. Det är oklart vilken betydelse denna plan har i förhållande till andra styrdokument och planer på området, till annan lagstiftning (t ex skollag, diskrimineringslag,



socialtjänstlag osv) samt till de mål, uppdrag och inriktningar som idag finns i Kommunfullmäktiges budget. Det anges att det finns en uppenbar risk att den kan bli en ”administrativ snårskog” som till slut, i all sin välmening, blir mer belastande än till verklig nytta.

Planen skulle på ett mer pedagogiskt, tydligt och konkret sätt behöva klargöra och beskriva koppling till (de många) andra styrande dokumenten inom detta och närliggande områden samt till gällande lagkrav. Flera bolagsföreträdare har framfört önskemål om en översikt av hur stadens egna styrdokument relaterar till jämställdhetsplanen och till varandra. Detta skulle underlätta förståelsen för och arbetet med planen.

En ambition skulle också kunna vara att försöka slå samman några av stadens gällande styrdokument på området, istället för att skapa ytterligare en plan. På så sätt skulle det kunna bli enklare för chefer och medarbetare att utifrån förutsättningarna i sina enskilda verksamheter fokusera på verkningfulla konkreta åtgärder för måluppfyllelse. I dagsläget kan det ofta vara såväl svårt att förstå vilka legala och administrativa krav som sammantaget finns att efterleva, liksom att det även kan vara komplicerat att veta var, hur och när åtgärder ska ske i den reella verksamheten.

Planens fokusering på utvecklingsområden är bra. Bedömningen är dock att den nu föreslagna utformningen - och dess konstruktion med mål, ansvarsfördelade åtgärder och indikatorer på en detaljerad nivå – gör att planen riskerar att bli svårtillämpbar och ej så effektiv. Planens själva konstruktion gällande mål och åtgärder, samt de därtill kopplade indikatorerna, skulle sannolikt vinna på att justeras. Exempelvis behöver målen bli tydligare och mer mätbara och de föreslagna åtgärderna, som i vissa fall är övergripande och i andra fall mycket konkreta, blir sannolikt mer verkningfulla om de tas fram direkt i verksamheterna (se vidare nedan).

Mot bakgrund av ovanstående kan det finnas fog att fundera över huruvida ett av planens syften kommer kunna uppnås, nämligen det syfte som i planen anges enligt följande;

”genom att fokusera stadens jämställdhetsarbete kring prioriterade utvecklingsområden förväntas ge ett samlat grepp och bättre styrning och ledning av områdena”.

Sju utvecklingsområden

De sju utvecklingsområdena; Generella förutsättningar och åtaganden, Rätten till likvärdig och jämlik myndighetsutövning oavsett kön, Rätten till utbildning och arbete – fritt från könsstereotypa normer, Rätten till frihet från våld, Delaktighet och inflytande på lika villkor oavsett kön, Arbetsvillkor samt Rekrytering, är alla adekvata. Tre stycken berör styrelserna, tre inte alls och ett delvis. Vad gäller Rätten till frihet från våld har inte styrelser utpekats som ansvariga. Detta område ligger dock nära Förvaltnings AB Framtidens verksamhet med bland annat Störningsjourens uppdrag.



Ett mål för varje utvecklingsområde

För varje utvecklingsområde finns ett mål formulerat som i flera fall uttrycks som att något ska öka eller minska. Om målen ska vara mätbara behöver de formuleras på ett sätt som möjliggör detta.

Åtgärder kopplade till respektive mål

Till varje mål finns mellan 3 och 5 åtgärder. Det är synnerligen svårt att utforma åtgärder som är så pass konkreta att de går att genomföra samtidigt som de är tillräckligt generella för att passa kommunens alla olika verksamheter i nämnder och styrelser.

Planen skulle tjäna på att fastställa utvecklingsområden och mål och i övrigt överlåta till nämner och styrelser att utforma åtgärder utifrån kärnverksamhetens villkor, förutsättningar och resultat inom jämställdhetsområdet.

Uppföljning av planen

Det är beskrivet att Stadsledningskontoret planerar att följa upp planen med hjälp av indikatorer angivna i matrisen i slutet av planen. Indikatorerna tillhörande de olika utvecklingsområdena är i de flesta fall hämtade ur ordinarie uppföljning.

Mot bakgrund av ovanstående synpunkter och resonemang föreslås sammanfattningsvis följande justeringar avseende förslaget till *Göteborgs Stads plan för jämställdhet*.

- Målen omformuleras så att de blir mätbara.
- Åtgärderna i planen omformuleras till att utgöra exempel på möjliga åtgärder.
- Varje nämnd och styrelse ansvarar för att definiera åtgärder för att nå målen och som passar verksamheten.
- Indikatorerna svarar mot målen, det vill säga visar på om målen är på väg att nås.
- Uppföljningen sker i ordinarie system och följer upp grad av måluppfyllelse.

Bilagor

1. Tjänsteutlåtande Göteborgs Stads plan för jämställdhet
2. Göteborgs Stads plan för jämställdhet

Expedieras

1. Kommunstyrelsen



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2017-01-19
Diarienummer 0445/14

Avdelningen för mänskliga rättigheter

HR-området
Eva-Marie Kjellström
Telefon 031-368 04 22
E-post: eva-marie.kjellstrom@stadshuset.goteborg.se

Göteborgs Stads plan för jämställdhet

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen

Göteborgs Stads plan för jämställdhet, enligt bilaga till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, remitteras till de nämnder och styrelser som stadsledningskontoret föreslår.

Sammanfattning

Stadsledningskontoret har fått i uppdrag att ta fram en övergripande plan för stadens jämställdhetsarbete, bestående av förslag på utvecklingsområden och åtgärder omfattande arbetsgivare- och verksamhetsperspektiven, samt vilka som ansvarar för genomförandet.

Planen föreslås gälla i fyra år efter att Kommunfullmäktige beslutat om planen och omfatta utvecklingsområdena *i*) jämställdhetsintegrering i beslutsfattande samt i planerings-, budgeterings- och uppföljningsprocessen, *ii*) myndighetsutövning inom socialtjänsten, *iii*) utbildning och arbete, *iv*) främja och förebygga våld, *v*) delaktighet och inflytande i demokratiska processer, *vi*) jämställda arbetsvillkor och *vii*) jämställd rekrytering. Åtgärderna omfattar kompetenshöjande insatser för normmedvetet arbetssätt, jämställdhetsintegrering av styrprocesser, samt förstärkt samverkan mellan olika aktörer.

Utgångspunkten är att vidareutveckla jämställdhetsarbetet som inletts i staden och att åtgärderna integreras i den ordinarie verksamhets- och affärsplanen. Förslaget innebär att nämnder och styrelser inte behöver ta fram en specifik jämställdhetsplan. Stadsledningskontoret föreslår också att planen remitteras till de nämnder och styrelser som anges enligt stadsledningskontorets överväganden och förslag, för att få in synpunkter på de utvecklingsområden och åtgärder som planen omfattar.

Ekonomiska konsekvenser

De kompetenshöjande insatserna att höja den normkritiska kompetensen är en fortsättning och fördjupning av utbildningssatsningarna som påbörjats 2016/2017. De finansieras för närvarande av det centrala personal- och kompetensanslaget. Utbildningssatsningarna innebär extra kostnader, som antingen finansieras via nämnders och styrelserns ordinarie budget, alternativt fortsätter att finansieras via personal- och kompetensanslaget. Övriga områden som planen berör förväntas inte föra med sig ekonomiska konsekvenser då de är del av den ordinarie verksamheten.

Barnperspektivet

Åtgärderna i planen förväntas få positiva konsekvenser för barn. Åtgärderna främjar barns rättigheter till inflytande och trygghet, samt att kunna utvecklas utifrån egna förutsättningar fritt från könsstereotypa normer.

Jämställdhetsperspektivet

Jämställdheten förväntas öka inom de områdena som angivits i planen. Åtgärderna förväntas också bidra till ökad måluppfyllelse av de lokala jämställdhetsmålen, liksom de regionala och nationella jämställdhetsmålen.

Mångfaldsperspektivet

Planen tillämpar ett intersektionellt förhållningssätt med utgångspunkt från jämställdhetsperspektivet. Genom att lyfta in aspekter såsom ålder, etnicitet, sexuell läggning och tillhörighet, religiös tillhörighet, funktionalitet och socioekonomiska bakgrund, tillsammans med kön, förväntas åtgärderna få positiva konsekvenser för olika målgrupper.

Miljöperspektivet

Stadsledningskontoret har inte funnit några särskilda aspekter på förslaget utifrån miljöperspektivet, mer än att medborgares ökade deltagande, inflytande och ansvar i stadsutveckling indirekt kan bidra till en förbättrad miljö.

Omvärldsperspektivet

På jämställdhetsområdet i Sverige är det främst den könssegregerade arbetsmarknaden och mäns våld mot kvinnor som lyfts fram som områden där det behöver tas ett krafttag. Ett nytt nationellt jämställdhetspolitiskt delmål med fokus på utbildning beslutades i december 2016 som ett led i att motverka könsbundna studieval. I frågor som rör mäns våld mot kvinnor lyfts mäns och pojkars ökade delaktighet och ansvar fram allt mer. Bland annat trädde en tioårig nationell strategi ikraft 1 januari 2017 mot mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld och förtryck. Strategin betonar förebyggande insatser och ett ökat manligt deltagande för att främja jämställdhet och motverka våld. I samband med strategins genomförande har SKL fått ett uppdrag att stödja kommuner och landsting i detta arbete. Som ett sätt att utveckla jämställdhetsarbetet har normkritik med fokus på kön och könsidentitet blivit en alltmer förekommande metod.

Utvecklingsområdena i planen som föreslås ligger i linje med de områden som angivits ovan på nationell nivå. Genom de nationella och regionala jämställdhetsnätverk som staden deltar i förväntas ett ökat erfarenhetsutbyte med andra kommuner som också driver dessa frågor.

Bilaga Göteborgs Stads plan för jämställdhet

Ärendet

Kommunfullmäktige återremitterade ärendet ”CEMR-deklarationen och Göteborgs Stads utvecklingsområden inom jämställdhet” till kommunstyrelsen enligt protokoll från 2015-09-10, § 30 Dnr 0445/14. Enligt beslut ska en plan för jämställdhet tas fram i enlighet med vad som beskrevs i stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat 2015-05-18. Planen ska kopplas till den europeiska deklarationen för jämställdhet CEMR, den länsövergripande strategin ”Jämställt Västra Götaland 2014-2017” (med förlängning till och med 2018), samt utifrån de punkter enligt kommunstyrelsens yrkande 2014-05-21 (ärende 2.2.9) som är baserade på erfarenheter från programmet för hållbar jämställdhet.

Bakgrund

I den uppföljning som stadsledningskontoret utförde av stadens jämställdhetsarbete 2014, gjordes en översyn av hur långt olika verksamhetsområden kommit i sitt jämställdhetsarbete i förhållande till de åtaganden som finns återgivna i CEMR-deklarationen. I uppföljningen identifierades verksamhetsområden som inte kommit speciellt långt i sitt jämställdhetsarbete, samt områden där jämställdhetsarbetet behöver utvecklas ytterligare. Kommunfullmäktige återremitterade ärendet till Kommunstyrelsen och där fick stadsledningskontoret i uppdrag att föreslå utvecklingsområden och åtgärder, samt identifiera nämnder och styrelser som ansvarar för genomförande, samt att tidsätta arbetet. Även ett förslag på prioriteringsordning mellan olika utvecklingsområden efterfrågades.

Enligt stadsledningskontorets tjänsteutlåtande (2015-05-18) behövde kommunala verksamhetsområden som kommit en bit på väg, tillsammans med de identifierade utvecklingsområdena enligt uppföljning, ses över för att få ett samlat grepp över jämställdhetsarbetets fortsatta inriktning och omfattning. Översynen skulle bli vägledande för vilka utvecklingsområden som föreslås i planen, vilket Kommunfullmäktige biföll.

En arbetsgrupp bestående av medarbetare från stadsdelsförvaltningar, fackförvaltningar och bolag sattes samman för att ta fram planen. Samordningen låg på stadsledningskontoret. Intervjuer har också genomförts med nyckelfunktioner i staden om utvecklingsområdena och identifiering av relevanta åtgärder.

En övergripande plan för stadens jämställdhetsarbete

Planen utgår ifrån de nationella, regionala och stadens jämställdhetsmål, samt aktuell forskning och nationella utredningar. Den omfattar ett medborgar-, service- och arbetsgivarperspektiv. Planen föreslås gälla en fyraårsperiod efter att Kommunfullmäktige fattat beslut om planens genomförande.

Syftet med planen är att genom de föreslagna prioriterade utvecklingsområdena få ett samlat grepp och bättre styrning och ledning av stadens jämställdhetsarbete, samt bättre samordning mellan interna och externa aktörer i detta arbete.

De utvecklingsområden som stadsledningskontoret föreslår efter sin översyn är:

| | |
|--|---|
| Generella förutsättningar och åtaganden (för systematiskt jämställdhetsarbete) | Jämställt beslutsfattande, samt jämställdhetsintegrering i planering, budgetering, genomförande, uppföljning och rapportering |
| Staden som servicelämnare | Rätten till likvärdig och jämlik myndighetsutövning oavsett kön Rätten till utbildning och arbete – fritt från könsstereotypa normer Rätten till frihet från våld |
| Demokrati | Delaktighet och inflytande på lika villkor oavsett kön |

| | |
|-----------------------------------|---|
| Staden som attraktiv arbetsgivare | Jämställda arbetsvillkor Jämställd rekrytering |
|-----------------------------------|---|

Åtgärderna kan sammanfattas enligt följande:

- Kompetenshöjande insatser för ett normmedvetet arbetssätt
- Jämställdhetsintegrering av styrprocesser
- Förstärkt samverkan mellan olika aktörer

Tillvägagångssätt för planens genomförande

Utgångspunkten är att bygga på och förstärka det arbete som redan påbörjats och att inspirera till att initiera ett sådant arbete där det inte inletts. Övergripande ansvar för de föreslagna åtgärderna ligger på stadens nämnder och styrelser och är sammanställt i den matris som finns i planen enligt bilaga. Nämnderna och styrelserna fastställer själva hur åtgärderna i planen ska konkretiseras och följas upp utifrån sina olika kontexter och uppdrag, samt i vilken omfattning och implementeringstakt det ska ske.

Arbetet föreslås ske i den ordinarie processen för planering, budget och uppföljning, vilket medför att någon specifik plan för jämställdhetsarbetet inte behöver tas fram utifrån ett service- och medborgarperspektiv, utan dokumenteras och följs upp enligt ordinarie planerings- och uppföljningsprocess.

Uppföljning av planen

Stadsledningskontoret kommer att följa upp planen efter en tvåårsperiod hur genomförandet av olika åtgärder fortskrider och för att eventuellt justera planen. Efter det att planens tidsperiod löpt ut, d v s efter en fyraårsperiod, görs en utvärdering i förhållande till måluppfyllelse och relevans, samt vilka effekter som stadens samlade jämställdhetsarbete resulterat i. Utvärderingen kommer sedan att ge vägledning i stadens fortsatta jämställdhetsarbete.

Stadsledningskontorets överväganden och förslag

Stadsledningskontoret föreslår att planen går ut på remiss för att förankra den och få in synpunkter kring planens föreslagna utvecklingsområden och åtgärder. Remiss föreslås till alla stadsdelsnämnder, utbildningsnämnden, nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning, samt sociala resursnämnden. Dessutom föreslås planen remitteras till planerande fackförvaltningar inom stadsutveckling, såsom byggnadsnämnden, fastighetsnämnden, trafiknämnden, park- och naturnämnden, nämnden för konsument- och medborgarservice, nämnden för idrott och förening och lokalnämnden. De styrelser som föreslås är Stadshus AB, Framtiden AB och BRG. Utöver dessa ges alla övriga nämnder och styrelser möjlighet att svara om de så önskar.

Stadsledningskontoret

Eva-Marie Kjellström
Planeringsledare

Klas Forsberg
Avdelningschef



Göteborgs Stads plan för jämställdhet

År 2017-2021 (tentativt)

| | | | |
|-----------------------|------------------|--------------------------|---|
| Beslutad av: | Gäller för: t | Diarienummer: 0445/14 | Datum och paragraf för beslutet: xxxxx-xx-xx, § xx |
| Dokumentsort: Plan | Giltighetstid: | Senast reviderad: | Dokumentansvarig: |

Göteborgs Stads styrsystem

Utgångspunkterna för styrningen av Göteborgs Stad är lagar och författningar, den politiska viljan och stadens invånare, brukare och kunder. För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Stadens politiker har möjlighet att genom styrande dokument beskriva hur de vill realisera den politiska viljan. Inom Göteborgs Stad gäller de styrande dokument som antas av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Därutöver fastställer nämnder och bolagsstyrelser egna styrande dokument för sin egen verksamhet. Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnade styrande dokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolagsstyrelser.



Om Göteborgs Stads styrande dokument

Göteborgs Stads styrande dokument ger organisationen förutsättningar för att göra rätt saker på rätt sätt. De anger vad nämnder/styrelser och förvaltningar/bolag ska göra, vem som ska göra det och hur det ska göras. Styrande dokument är samlingsbegreppet för dessa dokument.

Stadens grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering omsätts i praktisk verksamhet genom att de integreras i stadens ordinarie beslutsprocesser. Beredning av och beslut om styrande dokument har en stor betydelse för förverkligandet av dessa principer i stadens verksamheter.

De styrande dokumenten ska göra det tydligt både för organisationen och för invånare, brukare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och andra intressenter vad som förväntas av förvaltningar och bolag. De styrande dokumenten ligger till

Styrande dokument

Kommunala föreskrifter

Planerande och reglerande styrande dokument

Normgivning mot enskild

Riktade styrande dokument

Planerande styrande dokument

Reglerande styrande dokument

grund för att utkräva ansvar när organisationen inte arbetar i enlighet med vad som är beslutat.

Definitioner

Genus – är socialt och kulturellt kön, det vill säga de egenskaper samhället kopplar till kvinnor respektive män.

Hbtq – ett samlingsbegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner och queera

Intersektionalitet - ett analytiskt begrepp som används för synliggöra hur olika maktordningar samverkar. Används vanligtvis i Sverige för att utifrån samspelet mellan diskrimineringslagens sju grunder studera hur relationer av överordning och underordning skapas och upprätthålls

Jämlikhet – avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår ifrån att alla människor har lika värde oavsett kön, etnicitet, religion, social tillhörighet med mera

Jämställdhet – syftar specifikt på jämlikhet mellan könen och betyder att kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden

Jämställdhetsbudgetering - är en tillämpning av jämställdhetsintegrering i budgetprocessen och innebär att prioriteringar, vägval och tilldelning av resurser i budgeten i största möjliga mån ska främja jämställdhet. (Regeringskansliet)

Jämställdhetsintegrering - en "(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet" (Europarådets definition)

Kön – med kön avses ofta biologiskt och juridiskt kön. I Sverige finns bara två juridiska kön

Könsidentitet – är en persons självidentifierade, självupplevda kön. Det är alltid den enskilde personen som har rätten att identifiera sin könsidentitet

Likabehandling – att utgå ifrån alla människors lika rättigheter och möjligheter på lika villkor, vilket innebär en likvärdig behandling och inte att alla ska behandlas likadant

Normkritik – är ett ifrågasättande av föreställningar om vad som anses vara normalt respektive avvikande. Normkritiken används för att synliggöra exkluderande och diskriminerande strukturer. Fokus riktas mot det som uppfattas som "normalt" istället för mot dem som bryter mot normen

Normmedvetenhet – utifrån en normkritisk analys går det t ex att arbeta normmedvetet

Innehåll

| | |
|--|-----------|
| Göteborgs Stads styrsystem..... | 2 |
| Om Göteborgs Stads styrande dokument | 2 |
| Definitioner | 3 |
| 1. Inledning..... | 5 |
| Syftet med denna plan | 5 |
| Vem omfattas av planen | 5 |
| Bakgrund | 5 |
| Koppling till andra styrande dokument | 6 |
| Stödjande dokument | 7 |
| Uppföljning av planen | 7 |
| 2 Planen | 8 |
| Generella förutsättningar och åtaganden | 9 |
| Staden som servicelämnare | 9 |
| Rätten till likvärdig och jämlik myndighetsutövning oavsett kön | 9 |
| Rätten till utbildning och arbete – fritt från könsstereotypa normer..... | 10 |
| Rätten till frihet från våld | 12 |
| Demokrati | 13 |
| Delaktighet och inflytande på lika villkor oavsett kön | 13 |
| Staden som attraktiv arbetsgivare..... | 14 |
| Jämställda arbetsvillkor | 14 |
| Jämställd rekrytering | 17 |
| Målkedja och åtaganden enligt CEMR-deklarationen | 18 |
| Matris – Mål, effekter och åtgärder | 20 |

1. Inledning

Det här är Göteborgs Stads plan för jämställdhet och omfattar ett medborgar-, service- och arbetsgivarperspektiv. Planen är kopplad till den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet CEMR, den länsövergripande strategin ”Jämställt Västra Götaland 2014-2017” med förlängning till och med 2018.¹

Syftet med denna plan

Syftet med planen är att den ska vara vägledande inom de områden som staden behöver ha ett ökat jämställdhetsfokus på. Genom att fokusera stadens jämställdhetsarbete kring prioriterade utvecklingsområden förväntas ett samlat grepp och bättre styrning och ledning av områdena. Syftet är också att få bättre samverkan kring jämställdhetsarbetet, dels mellan stadens egna verksamheter, men också med externa aktörer för att bidra till ökad jämställdhet.

Vem omfattas av planen

Denna plan gäller för perioden 2017-2021 för Göteborgs Stads nämnder och styrelser. (datum justeras efter det att KF fattat beslut)

Bakgrund

Kommunfullmäktige har sedan många år gett nämnder och styrelser i uppdrag att systematiskt arbeta med jämställdhetsfrågor. Stadsledningskontoret gjorde en uppföljning 2014 av hur långt olika verksamhetsområden kommit i sitt jämställdhetsarbete i förhållande till den europeiska jämställdhetsdeklARATIONEN CEMR som Göteborg undertecknat. Därefter, det vill säga 2015, fick Stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram en plan för stadens jämställdhetsarbete där utvecklingsområden och åtgärder skulle föreslås, ansvariga för dess genomförande skulle identifieras och att arbetet tidssätts. Under 2016 har en arbetsgrupp bestående av medarbetare från stadsdels- och fackförvaltningar samt bolag tagit fram planen, där Stadsledningskontoret samordnat arbetet.

Planen består av utvecklingsområden som identifierats med hjälp av de nationella jämställdhetspolitiska målen och kommunfullmäktiges jämställdhetsmål, samt utifrån stadens samlade erfarenheter av sitt jämställdhetsarbete och de erfarenheter som programmet för hållbar jämställdhet bidragit till.² Intervjuer har gjorts med nyckelfunktioner i staden om utvecklingsområdena och identifiering av relevanta åtgärder. Aktuell forskning och nationella utredningar ligger också till grund för

¹<http://skl.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamstallldhet/jamstallldhet/jamstallldheti-europa/cemrdeklarationen.5809.html>, <http://www.lansstyrelsen.se/vastragotaland/Sv/manniska-och-samhalle/jamstallldhet/Pages/ett-jamstallt-lan.aspx>

² Göteborgs Stad har i två omgångar deltagit i SKL:s program för hållbar jämställdhet. Första omgången var under perioden 2008-2010 och den andra under 2011-2013.

planens inriktning. Planen tillämpar ett intersektionellt förhållningssätt med utgångspunkt från jämställdhetsperspektivet.

Jämställdhetsarbetet i staden har bedrivits i många år, men har kommit olika långt, och inom olika områden och arbetsprocesser. De åtgärder som planen omfattar kan därför vara ett arbete som redan pågår i vissa verksamheter. Planens utgångspunkt och åtgärder är att bygga på och förstärka det arbete som redan påbörjats och att inspirera till att initiera ett sådant arbete där det inte inletts.

Jämställdhetsintegrering är den strategi som används för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen och motverka tendensen att jämställdhetsfrågorna hamnar i skymundan eller sidosordnas andra politiska prioriteringar. För stadens verksamheter innebär det att någon specifik plan för jämställdhetsarbetet *inte* behöver tas fram utifrån ett invånar- och serviceperspektiv, utan dokumenteras och följs upp enligt ordinarie planerings- och uppföljningsprocess.³ Det finns heller inga lagkrav att ta fram planer för likabehandling som rör medarbetarperspektivet enligt de ändringar som trädde ikraft i diskrimineringslagen den 1 januari 2017. Istället ska likabehandlingsarbetet dokumenteras skriftligen med aktiva åtgärder utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder, där kön är en av de sju diskrimineringsgrunderna. Undantaget är de verksamheter som regleras i skollagen, där årliga likabehandlingsplaner även i fortsättning kommer att tas fram.

Koppling till andra styrande dokument

Staden har redan en rad olika program och planer antagna. Utvecklingsområdena och åtgärderna ska ses som en förstärkning av jämställdhetsarbetet till dessa styrdokument.

Planen är en del av stadens arbete med mänskliga rättigheter, jämlikhet, folkhälsa och trygghet. Det innebär att planen är en konkretisering av ”Handlingsplan för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs Stad” utifrån ett jämställdhetsperspektiv.⁴ Planen har också synkroniserats med ”Plan för att förbättra hbtq-personers livsvillkor” då vissa utvecklingsområden i respektive plan sammanfaller med varandra och förväntas ge synergieffekter. Planen är även kopplad till ”Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy och riktlinje för Göteborgs Stad” och framtagandet av ”Göteborgs Stads riktlinje för inkluderande dokument”.⁵

³ Enligt kommunfullmäktiges budget 2017 ska samtliga nämnder och bolag ta fram likabehandlingsplaner utifrån samtliga diskrimineringsgrunder utifrån ett invånar- och medarbetarperspektiv. Den politiska ledningen har dock beslutat att framtagandet av likabehandlingsplaner endast gäller medarbetarperspektivet. När det gäller invånar- och serviceperspektivet ska perspektiven integreras i ordinarie verksamhets- och affärsplaner.

⁴ KF Beslut 2016-06-02.

⁵ Göteborgs Stad har en jämställdhetspolicy från 2005 som behöver ses över och ett beslut behöver tas om policyn ska uppdateras eller ersättas av denna plan.

Stödande dokument

Planen knyter an till lagar och strategier på nationell nivå. Bland annat diskrimineringslagen med de nya utvidgade kraven på aktiva åtgärder gällande fr.o.m. 1/1 2017, socialtjänstlagen och skollagen. Även i regeringens strategi för de nationella minoriteterna så lyft jämställdhet och icke diskriminering fram som viktiga aspekter. Planen ligger även i linje med den tioåriga nationella strategin mot mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld och förtryck som betonar förebyggande insatser och som trädde ikraft den 1/1 2017.⁶

På internationell nivå är planen väl överensstämmande med de utpekade strategiska områdena i Europakommissionens strategiska plan 2016-2019, Istanbulkonventionen (Europarådet konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet), samt FN:s deklaration om avskaffandet av allt våld mot kvinnor och kvinnokonventionen.⁷

Uppföljning av planen

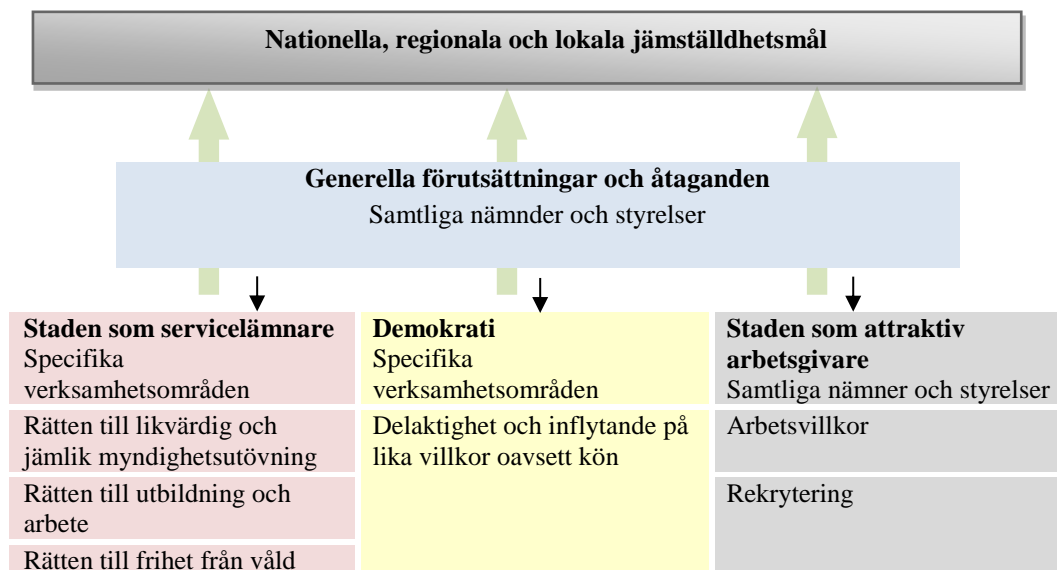
Stadsledningskontoret kommer att följa upp planen med hjälp av de indikatorer som är angivna i matrisen. Indikatorerna är kopplade till varje utvecklingsområde, där merparten av indikatorerna är hämtade från den ordinarie uppföljning som görs av stadsledningskontoret. En uppföljning av planen sker på en stadenövergripande nivå efter en tvåårsperiod för att följa upp hur genomförandet av olika åtgärder fortskrider och sättet man arbetar på för att eventuellt justera planen. Efter det att planens tidsperiod löpt ut, d v s efter en fyraårsperiod, görs en utvärdering av planen utifrån kriterierna måluppfyllelse, relevans och effekter. Utvärderingen kommer sedan att ge vägledning i det fortsatta jämställdhetsarbetet.

⁶ Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid, Regeringens skrivelse 2016/17:10.

⁷ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//>,
<https://rm.coe.int/.../DisplayDCTMContent?documentId>, <http://www.fn.se/fn-info/vad-gor-fn/manskliga-rattigheter-och-demokrati/karnkonventionerna/konventionen-om-avskaffande-av-all-slags-diskriminering-av-kvinnor-cedaw/>

2 Planen

Modellen nedan visar planens utvecklingsområden.



Planen inleds med att lyfta vad som är problemen i utvecklingsområdena utifrån ett jämställdhetsperspektiv på en generell nivå, följt av en nulägesanalys över situationen i staden och målet för utvecklingsområdet i planen. En tabell över målkedjan från nationell ner till plannivå, samt till vilka artiklar i CEMR-deklarationen som planen knyter an till finns på sidan 18. I tabellen har jämställdhetsmålet enligt Kommunfullmäktiges budget 2017 angetts och vid eventuella ändringar av målet kommer detta att justeras i planen. Det samma gäller ansvariga nämnder och styrelser vid organisationsförändringar.

Åtgärderna och ansvariga nämnder och styrelser finns i matrisen längst bak i planen. Här finns också förväntade kortsiktiga resultat inom planperioden och långsiktiga resultat. I matrisen anges också vilka andra uppdrag och processer som pågår i staden, samt andra styrdokument som staden tagit fram som åtgärderna är kopplade till. Åtgärderna kan sammanfattas enligt följande:

- Kompetenshöjande insatser för ett normmedvetet arbetssätt
- Jämställdhetsintegrering av styrprocesser
- Förstärkt samverkan mellan olika aktörer

Som ovan modell visar omfattar vissa utvecklingsområden samtliga nämnder och styrelser och andra specifika verksamhetsområden. Varje nämnd och styrelse som identifierats ansvarar hur åtgärderna i planen ska konkretiseras och följas upp utifrån sina olika kontexter och uppdrag, samt i vilken omfattning och implementeringstakt det ska ske. De områden som inte är inkluderade i planen och där ett jämställdhetsarbete pågår ska givetvis fortsätta.

Generella förutsättningar och åtaganden

Jämställdhet, eller ojämsälldhet, uppstår där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas. Därför måste jämställdhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet och integreras i såväl budget, planering och uppföljning. Jämställdhetsintegrering är den nationella strategin för att uppnå jämställdhet, beslutad av regeringen, i linje med de jämställdhetspolitiska målen.⁸ I jämställdhetsbudgetering tillämpas principen om jämställdhetsintegrering i budgetförfarandet genom att följa upp utfallet av budgeten hur den kommit kvinnor och män tillgodo.⁹ Göteborgs Stads jämställdhetsarbete har utgått ifrån jämställdhetsintegrering som strategi sedan början på 2000-talet. Könsuppdelad statistik, kartläggningar och analyser hur resurser fördelas mellan gruppen kvinnor och män, samt konsekvensbedömningar är viktiga komponenter för ett systematiskt och integrerat jämställdhetsarbete. Jämställdhetsanalyser och konsekvensbedömningar utgör också viktiga underlag för att fatta beslut som är jämställda.

Individer är också olika i könsidentitet, funktionsvariation, socioekonomisk bakgrund, etnisk tillhörighet, religionstillhörighet, ålder etc. Jämställdhetsanalyser måste därför också kunna hantera fler diskrimineringsgrunder och perspektiv än bara juridiskt kön. Statistik ska i möjligaste mån inkludera personer som inte identifierar sig som kvinna eller man.¹⁰ I framtagandet av könsuppdelad statistik ska juridiskt kön efterfrågas. Därutöver bör könsidentitet efterfrågas där det är relevant.

Mål: Det systematiska jämställdhetsarbetet ska öka och resurser fördelas mer jämlikt mellan könen i den service som staden erbjuder.

Staden som servicelämnare

Hur stadens verksamheter utformas har stor betydelse för kvinnor och män, flickor och pojkars levnadsvillkor. Därför ska jämställdhetsperspektivet finnas med i den service som Göteborgs Stad erbjuder invånarna. De tre utvecklingsområdena, *rätten till likvärdig jämlik myndighetsutövning oavsett kön, rätten till utbildning och arbete – fritt från könsstereotypa normer, samt rätten till frihet från våld*, utgör tillsammans en stor del av den service som kommunen ger.

Rätten till likvärdig och jämlik myndighetsutövning oavsett kön

Inom stadens myndighetsutövning är målgruppen människor som befinner sig i en utsatt situation. Myndighetsutövning som verksamhetsområde avser socialtjänstens handläggning och beslut om individuellt behovsprövade insatser

⁸ <http://www.regeringen.se/artiklar/2015/04/jamstalldhetsintegrering/>

⁹ <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/jamstalldhetsbudgetering/>

¹⁰ Göteborgs stads budget 2017:12.

enligt de regelverk som gäller inom ekonomiskt bistånd, insatser mot hemlöshet, stöd till våldsoffer, social barn- och ungdomsvård, missbruks- och beroendevård, insatser och stöd till personer med funktionsnedsättning samt äldreomsorg. Verksamhetens yttersta syfte är att möta medborgarnas behov av hjälp och stöd. Myndighetsutövning innebär direkt maktutövning gentemot individer. För att säkerställa att varje individ ska få sina behov tillgodosedda på ett likvärdigt och rättssäkert sätt ska arbets- och beslutsprocesser kvalitetssäkras utifrån ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv.

Enligt Socialstyrelsens nationella uppföljning och utvärdering av jämställdhetsarbetet inom individ- och familjeomsorgen, funktionshinderområdet och äldreomsorgen, konstateras skillnader utifrån ett jämställdhetsperspektiv.¹¹ Kvinnor och män, flickor och pojkar som är i behov av insatser enligt SoL och LSS bedöms inte likvärdigt.¹² Socialstyrelsens Öppna jämförelser 2016 visar att det är få kommuner som arbetar med systematisk uppföljning och uppföljning med jämställdhetsperspektiv för att kvalitetsutveckla verksamheten, vilket även inbegriper Göteborgs Stad.¹³ De stadsdelar som bedriver ett aktivt arbete med dessa frågor, använder sig av könsuppdelad statistik och genomför ärendeanalyser och vidtar åtgärder för att förbättra osakliga skillnader kopplat till kön i handläggningen. Detta arbete bör utvecklas till att omfatta samtliga stadsdelar. Det konstateras att skillnader finns, men det saknas systematik för att ta reda på hur de uppstår och vad som ska göras för att motverka osakliga skillnader i den löpande verksamheten. Hur kön samspelar med andra diskrimineringsgrunder måste också beaktas.

Mål: Handläggningen av ärenden inom socialtjänsten ska vidareutvecklas så att den enskilde får rätt insatser utifrån dennes behov oavsett kön.

Rätten till utbildning och arbete – fritt från könsstereotypa normer

En likvärdig utbildning av god kvalitet för alla är en av de viktigaste grunderna för jämställdhet, hälsa, välbefinnande och egen försörjning. Läskunnighet och läsförståelse är grundläggande för att kunna tillgodogöra sig all typ av utbildning, men flickor har bättre kunskaper i läsförståelse än pojkar enligt skolverkets återkommande undersökningar. Flickor presterar också generellt bättre än pojkar avseende betygsresultat. Kön är en viktig variabel när det gäller skolresultat, men det är viktigt att även utgå ifrån andra faktorer, såsom funktionalitet, föräldrarnas

¹¹ Socialstyrelsens lägesrapporter ”Tillståndet och utvecklingen inom hälso- och sjukvård och socialtjänst” (2015), ”Mot en mer jämställd sjukvård och socialtjänst” (2008).

¹² Socialstyrelsens publikationer inom jämlik socialtjänst:
<http://www.socialstyrelsen.se/jamlikhalsa-vardochomsorg/jamliksocialtjanst>

¹³ Läs mer om Öppna jämförelser och jämställdhetsperspektivet i Öppna jämförelser:
<http://www.socialstyrelsen.se/oppnajokforelser>

utbildningsbakgrund, utländsk bakgrund och tid för eventuell invandring till Sverige.¹⁴ En likvärdig skola förutsätter att man kan kompensera barns och elevers olika förutsättningar. Barns och ungas delaktighet och inflytande i sin skola är också viktiga aspekter för deras lärande och utveckling.¹⁵

Skolväsendet har ett ansvar för att motverka traditionella könsmonster. Det står i läroplanerna att alla barn och elever ska få pröva och utveckla sina förmågor och sina intressen oavsett könstillhörighet. I Göteborg har förskolorna generellt mer erfarenhet och verktyg att arbeta normmedvetet än vad skolor, gymnasieskolor och vuxenutbildning har. I de intervjuer som gjorts framgår sammantaget att stereotypa könsrollsmönster reproduceras, vilket bidrar till hur barn och elever ser på sig själva och sin identitetsutveckling, och i förlängningen också sina utbildnings- och yrkesval. Barn och ungdomar behöver ett kontinuerligt stöd från förskolan och uppåt i skolåren, där samverkan och samsynen verksamheterna emellan behöver stärkas i detta arbete.

Val av utbildning och arbete är viktiga jämställdhetsfrågor då dessa lägger grunden för den enskildes ekonomiska villkor under och efter arbetslivet, liksom möjlighet till makt, delaktighet och inflytande.¹⁶ I Göteborg, såsom landet i övrigt, är utbildnings- och yrkesval könsstereotypa, speciellt inom utbildningar och yrken relaterat till yrkesförberedande program inom teknik och omsorg.¹⁷ Här har studie- och yrkesvägledningen en central roll i att stödja och uppmuntra icke-könsstereotypa val.

Göteborgs stad arbetar aktivt med arbetsmarknadsinsatser för att kvinnor och män ska återgå i jobb som befinner sig långt från arbetsmarknaden. Utöver kön är också etnisk bakgrund, funktionshinder och ålder viktiga dimensioner att ta hänsyn till. De praktik- och ferieplatser som staden tillhandahåller inom sina kärnverksamhetsområden är relativt god, men tillgången varierar mellan stadsdelarna, och behöver fördelas utifrån ett normbrytande perspektiv för att stimulera val som inte är könsstereotypa.

Mål: Ökat normmedvetet förhållningssätt och förbättrade rutiner för att motverka könsstereotypa normer kring utbildning och yrkesval.

¹⁴ Skillnaderna i skolresultat är dessutom olika stora mellan gruppen flickor och pojkar. Enligt sammanställning av skolverkets statistisk som utredning U2014:06 gjort inom området ekonomisk jämställdhet/utbildning tenderar pojkar att klara sig sämre i ämnesområden som är särskilt kvinnokodade eller som kräver mycket eget arbete i form av läsning. Här kan maskulinitetsteorier förklara en del.

¹⁵ Barns och elevers delaktighet och inflytande finns i skollagens kapitel 4 och 5 (2010:800).

¹⁶ Traditionellt manliga yrken värderas i regel högre än de kvinnliga. En tydlig trend är att kvinnor i större utsträckning gör inbrytningar på ”manliga” utbildningar och yrken än vad män gör på ”kvinnliga” utbildningar och yrken.

¹⁷ Uppgift hämtad från Göteborgs stad statistikdatabas, arbetsmarknad/yrken och utbildning från år 2014.

Rätten till frihet från våld

Mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck är allvarliga samhällsproblem. Den grupp som löper störst risk att utsättas för våld, sexualbrott och hatbrott är unga mellan 16 och 24. Det är också i denna grupp som andelen unga som utsätts för homofobiska hatbrott är högst. Det finns kopplingar mellan destruktiva normer för maskulinitet och våld, normer som karaktäriseras av styrka, aggressivitet och makt.¹⁸ Killar är betydligt oftare inblandade i olika våldshändelser jämfört med tjejer och en påfallande stor andel av de misstänkta för sexualbrott, misshandel och homofobiska hatbrott är unga killar.¹⁹

Vid hedersrelaterat våld och förtryck är det framför allt flickor och unga kvinnor som utsätts, men det är viktigt att uppmärksamma att också pojkar och unga män samt vuxna personer drabbas. De som dessutom bryter mot normer kring sexualitet, könsidentitet och funktionalitet lever med en särskild utsatthet. Gärningspersonerna är både kvinnor och män, ofta familjemedlemmar, släktingar eller andra medlemmar av gemenskapen.²⁰

Arbetet som bedrivs idag i staden handlar till stor del om att stoppa pågående våld och förhindra att den våldsutsatta utsätts för ytterligare våld.²¹ Det är ett mycket viktigt arbete som måste fortgå och utvecklas, men behöver kompletteras med tidiga, förebyggande och främjande insatser för att förhindra att våldet uppstår. De främjande och förebyggande insatserna behöver rikta sig till en bred grupp eftersom föreställningen om våld och hot som legitima uttryck för manlighet upprätthålls av människor oavsett kön.

Förskolan och skolan har en viktig roll att arbeta främjande och våldsförebyggande i sitt uppdrag att motverka diskriminering och destruktiva könsstereotypa normer. Denna uppgift ska genomsyra all verksamhet och ska därför vara en integrerad del i det pedagogiska arbetet. Elevhälsans arbete är också centralt i det förebyggande arbetet mot våld, likaså att samverka mellan skolan och socialtjänsten fungerar bra. Samverkan behöver också förstärkas i det främjande och förebyggande arbetet med aktörer i det omgivande närsamhället,

¹⁸Både Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor och Världsbanken har kunna visa på ett samband mellan våldsutövande och stereotypa eller sexistiska uppfattningar om kön.

¹⁹ Unga och Våld – en analys av maskulinitet och förebyggande verksamhet (Ungdomsstyrelsen 2013:1 s.7f)

²⁰ En kartläggning från 2009 visar att omkring 70 000 unga människor mellan 16-25 år i Sverige har begränsningar i förhållande till äktenskap eller har av familjen bestämda villkor för val av partner. Detta gäller 6,6 procent av de unga kvinnorna och 3,8 procent av de unga männen. (Gift mot sin vilja – Ungdomsstyrelsen).

²¹ Detta arbete är kopplat till ”Göteborgs stads plan mot våld i nära relationer 2014-2018” och riktlinjerna som antagits. Planen omfattar alla typer av våld i nära relationer riktade till individer som utsätter, utsätts eller bevittnar våld i nära relation.

såsom kultur och fritid, idrotts- och föreningsliv, mötesplatser för föräldrar och polis till exempel.

Mål: Ökat normmedvetet förhållningssätt och rutiner för att synliggör och motverkar destruktiva normer kring maskulinitet och våld.

Demokrati

Delaktighet och inflytande på lika villkor oavsett kön

Medborgarnas möjlighet till inflytande och delaktighet är en viktig aspekt och förutsättning för en hållbar samhällsutveckling och för att skapa tillit till det demokratiska systemet. Lika viktigt är det att dessa demokratiska processer präglas av jämställdhetsperspektiv och har ett normkritiskt förhållningssätt. Brist på inflytande och möjligheter att påverka de egna livsvillkoren och utvecklingen av samhället har ett samband med hälsa och därmed är en av de grundläggande förutsättningarna för folkhälsan.²² Ofta talas det om demokratisk delaktighet som bygger på att ha makt att forma samhället och stärka den politiska aktiviteten hos invånarna. Minst lika viktigt är det att lyfta det sociala och kulturella deltagandet som inverkar på invånarnas hälsa och förmåga att forma sina liv. En viktig aspekt som delaktighet och inflytande bygger på är social tillit, förtroende och sociala nätverk, som utgör en betydande resurs för individer, inte minst vad gäller förmågan att finna arbete, göra karriär, möjlighet till social rörlighet och uppleva frihet. Tillit kan leda till många positiva effekter för samhället i stort genom ökat samhällsengagemang och ökat medborgerligt deltagande i samhällsfrågor²³

Stadens demokratiska processer sker genom en rad olika metoder och strategier, men arbetet med delaktighet och inflytande i stadsutveckling varierar. En av dessa metoder är medborgardialoger till exempel. Jämställdhetsperspektivet är sällan med, om än mindre barnperspektivet. Diskussioner kring huruvida vi ser på staden som en fysisk plats eller en social konstruktion där delaktighet och inflytande är grundläggande faktorer för att skapa en jämlik och jämställd stad saknas ofta och måste lyftas i stadsutvecklingsfrågor. Hur vi bygger och bidrar till en socialt sammanhållen stad där tillit är en viktig fokus, bör vara en central fråga i all stadsutvecklingsarbete.

Vissa tekniska förvaltningar arbetar (om än sporadiskt) med att införa det sociala perspektivet i sina arbetsprocesser, likaså barnperspektivet genom att använda sig av verktyget SKA (Social konsekvensanalys) och BKA (Barnkonsekvensanalys). Dessa verktyg kan genom ett systematiskt sätt lyfta sociala frågor utifrån olika gruppers perspektiv. Därigenom finns möjlighet för fokus på vardagslivet i utbyggnadsplaneringen där människors behov i olika livssituationer beaktas. Det

²² Statens folkhälsoinstitut. Östersund 2011, R 2011:31

²³ Civilsamhälle, social sammanhållning och tillit, Rapport till kommissionen för ett socialt hållbart Stockholm 2015

förekommer dock brister i det fördjupade uppföljningsarbetet och analyserna i samband med sociala perspektiv i arbetsprocesserna, där risk finns att arbetet inte utformas på det sätt som ger invånarna bäst förutsättningar att leva och vara en del av staden.

Mål: Ökad jämställdhet i demokratiska processer inom stadsutveckling.

Staden som attraktiv arbetsgivare

Denna del av planen handlar om vad Göteborgs Stad behöver göra för att vara en attraktiv arbetsgivare för kvinnor och män i alla yrkesgrupper. Den offentliga sektorn står inför en stor utmaning att klara personalförsörjningen de kommande åren och det krävs att allt fler väljer att arbeta i Göteborgs Stad om vi ska kunna leverera av hög kvalitet. Som arbetsgivare behöver staden fokusera på nuvarande och potentiella medarbetares möjligheter och arbetsvillkor, vilket tas upp under utvecklingsområdena ”jämställda arbetsvillkor” och ”jämställd rekrytering”.

Jämställda arbetsvillkor

Arbetsvillkor regleras utifrån de lagar och avtal som gäller för Göteborgs stad. I lagarna innefattas exempelvis arbetstider, ledighet, delaktighet och inflytande, samt arbetsmiljö och diskriminering. Till arbetsvillkoren hör också lön som regleras i kollektivavtalet. De områden som ingår under arbetsvillkor i planen omfattar jämställda yrkesgrupper och löner, hälsa, arbetsmiljö, sjukfrånvaro och föräldraledighet, liksom chefers olika förutsättningar för ett mer jämställt chefskap.²⁴

Jämställda yrkesgrupper och löner

En av de stora utmaningarna inom jämställdhetsområdet är att den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad. Kvinnor och män arbetar i allmänhet i olika sektorer och yrken, där kommunala verksamheter och yrken traditionellt varit bemannade av kvinnor.²⁵ Kvinnor dominerar vård, omsorg och utbildning, medan män i större utsträckning arbetar inom fackförvaltningars och bolags tekniska yrken. Andelen kvinnor som arbetar inom tekniska sektorerna ökar, men utvecklingen är inte den samma när det gäller andelen män som arbetar inom vård, omsorg och utbildning.

Den könssegregerade arbetsmarknaden är ett problem för den långsiktiga kompetensförsörjningen i kommunen. Speciellt stor utmaning är att få en

²⁴ Jämställda yrkesgrupper är ett mål i sig, för att skapa likvärdiga förutsättningar och arbetsvillkor oberoende av kön. Det är samtidigt ett medel för att uppnå målet att barn och unga i sina framtida studie- och yrkesval inte ska begränsas av könsstereotypa föreställningar av vad kvinnor respektive män förväntas jobba med. Se under rubriken ”utbildning och arbete – fritt från könsstereotypa normer”.

²⁵ Enligt SLK:s rapport - delresultat och preliminära analyser efter Löneöversyn 2016 var andelen kvinnor som var anställda i stadens förvaltningar 79 procent.

jämställd fördelning av de stora yrkesgrupperna inom vård, omsorg och utbildning. Samtidigt är det viktigt att medarbetare har en adekvat utbildning och kompetens för att kunna utföra uppdrag i önskad omfattning och kvalitet. Även andra aspekter såsom etnisk härkomst, funktionsvariationer och ålder är viktiga att ta hänsyn till i detta sammanhang. Flest utrikes födda finns inom de yrkesgrupper som har lägst krav på utbildning, inom intern service och inom vård och omsorg i staden. Andelen utrikes födda som är chefer speglar heller inte andelen utrikes födda medarbetare i staden.

Jämställda och konkurrenskraftiga löner är en viktig del för att tillgodose den långsiktiga kompetensförsörjningen i staden. Löneskillnader finns mellan könen. Kvinnor och män finns i olika yrken och sektorer och mansdominerade yrken tenderar att betalas högre än kvinnodominerade yrken. Vård, omsorg och undervisning har traditionellt lägre lönenivå än teknisk och administrativ sektor. Andelen av de män som arbetar i Göteborgs stad, 21 procent, är dessutom något högre i yrken med krav på eftergymnasial utbildning. De arbetar också i större utsträckning i de sektorer som är konkurrensutsatta, vilket driver på löneutvecklingen hos dessa yrkesgrupper.

Enligt den lönepolitiska målbilden 2017 och lönepolitisk vision för 2020 kräver arbetet med jämställda löner förändring av lönerelationen till förmån för vissa yrkesgrupper, främst inom vård, omsorg och undervisning. För att behålla konkurrenskraften i förhållande till arbetsmarknaden i övrigt krävs det också en lönespridning för att kunna erbjuda medarbetare löneutveckling över tid.

Hälsa, arbetsmiljö och uttag av föräldradighet

Kvinnor har högre sjukfrånvaro än män nationellt och bland medarbetare i Göteborgs Stad (9,5 respektive 5,8 procent). Att det skulle vara könet i sig som skapar ohälsa har dock inte påvisats, utan att det är de olika förutsättningarna mellan mans- och kvinnodominerande yrken som ökar risken för ohälsa, såsom inkomst, utbildningsnivå och status till exempel. Personal inom vård och omsorg sjukare och oftare sjukskrivna än personal inom andra sektorer. Trots detta är det skillnad mellan män och kvinnor i samma klientnära yrken inom Göteborgs Stad, där kvinnor generellt sett är mer sjuka och har mer sjukfrånvaro än män.²⁶ Det är också i huvudsak kvinnor inom vård och omsorg som väljer att gå ner i arbetstid, med inkomstbortfall som följd, kanske för att lättare orka med sitt uppdrag och därmed undvika en lång sjukskrivning. Göteborgs Stads medarbetarenkät visar på vissa systematiska skillnader mellan kvinnor och män. Kvinnor skattar generellt sin arbetsmiljö något mer positivt än män, förutom på frågor som rör inflytande (arbetsmängd, hur arbetet utförs, tid och återhämtning efter hög arbetsbelastning), samt den självskattade hälsan. Den grupp som definierat sig som ”Annat” har generellt skattat lägre på alla frågor i medarbetarenkäten.

²⁶ Enligt statistik från JÄMIX har kvinnor högre långtidssjukfrånvaro främst inom stadsdelarna.

Kvinnor tar ut föräldraledighet i mycket större utsträckning än män. Försäkringskassans statistik 2015 på nationell nivå visar att kvinnor tog ut 74 procent av det totala uttaget av föräldraledigheten. För vård av barn i Göteborg under 2014 var fördelningen mellan kvinnor och män 62 respektive 38 procent.²⁷ Det är också flest kvinnor som väljer att gå ner i tid under tiden barnen är små.²⁸ Detta får konsekvenser för hur kvinnor lyckas få en ekonomisk hållbar situation livet ut. I Göteborgs stad uppmuntras generellt alla till föräldraledighet, men liksom landet i övrigt tar kvinnor ut flest dagar.²⁹ Orsakerna kan vara flera, såsom uppfattningen att kvinnor har ett större ansvar för barnets omsorg. En annan kan vara att familjen förlorar minst inkomst på att de med lägst lön är hemma, vilket oftast är kvinnor. En ytterligare anledning kan vara de ojämställda arbetsvillkoren inom de yrkesgrupper där många kvinnor arbetar som angetts ovan.

Mål: Öka andelen av underrepresenterat kön i våra yrkesgrupper i staden och strukturella löneskillnader som enbart beror på kön ska minska mellan olika sektorer

Jämställda förutsättningar för chefskapet.

Chefer ska driva utveckling av verksamheten och skapa förutsättningar för medarbetarna ska vara delaktiga och utvecklas. Arbetsmiljöverket har gjort en kunskapssammanställning om kvinnors och mäns arbetsvillkor. Av den framgår att det är skillnad i förutsättningar för chefer. Dels skiljer sig förutsättningarna mellan chefer i offentlig och privat verksamhet, men skillnader finns även inom den kommunala verksamheten. Chefer inom mansdominerande verksamheter (ex tekniska förvaltningar) har färre direkt underställda medarbetare, mer materiella resurser och större tillgång till administrativt stöd än chefer för kvinnodominerande verksamheter (ex hemtjänst) och därmed har de också bättre förutsättningar utveckla och skapa delaktighet hos sina medarbetare. Så länge sektorerna är könssegregerade behöver dessa variationer i förutsättningar beaktas för att skapa jämställda förutsättningar för kvinnor och män i chefsposition.³⁰ I Göteborgs stadsdelsförvaltningar är det cirka 40 procent av cheferna som har mer än 35 medarbetare, jämfört med fackförvaltningarna där det är cirka 6 procent.

Mål: ”Mera jämställda förutsättningar inom chefskapet”.

²⁷ https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/a7ab4cf3-3aa4-498a-8f98-6d1a7d23659f/150306_pm_vab_jamstalldhet_kommuner.pdf?MOD=AJPERES&CVID=

²⁸ På tal om Kvinnor och Män, lathund om jämställdhet 2016

²⁹ JÄMIX 2016

³⁰ Arbetsmiljöverkets kunskapssammanställning 2016:2,27

Jämställd rekrytering

För att få en mer jämställd och jämlik fördelning till yrkesgrupper på alla nivåer och sektorer är rekryteringsprocessen viktig. Enligt Göteborgs Stads *medarbetar- och arbetsmiljöpolicy* ska rekryteringen vara icke diskriminerande, vilket kräver ett inkluderande förhållningssätt med ett aktivt, planmässigt och processinriktat arbete som utgår ifrån alla diskrimineringsgrunder. Det finns även krav på normkritisk kompetens i rekrytering och i upphandlingsunderlaget av konsulter inom rekrytering samt ledar- och medarbetarutveckling. Chefer får HR-stöd vid rekrytering, men i varierad grad för att alltid kunna säkerställa en icke diskriminerande process.³¹

Göteborgs Stad har en rekryteringsprocess som eftersträvar att stadens platsannonser blir så könsneutrala som möjligt. Kvalifikationerna i annonserna har fortfarande i många fall ett ”kön” och krav på bakgrund och erfarenhet som är exkluderande, beroende på vilka personliga egenskaper eller meriter man efterfrågar i annonsen.³² Det är därför viktigt att vara medveten om hur vissa krav och formuleringar påverkar vilka som söker. Utöver en normkritisk granskning utifrån kön är övriga diskrimineringsgrunder lika viktiga att ha med.

Rekryteringsprocessen förespråkar positiv särbehandling som ett verktyg för att påskynda utvecklingen mot en jämn könsfördelning bland medarbetarna i Göteborgs Stad. I praktiken tillämpas dock detta sällan. Rekryteringsprocessen rekommenderar också att man, som en del i urval och bedömning, använder arbetspsykologiska tester som på bästa sätt säkerställer likabehandling då samtliga kandidater behandlas på samma sätt. Användningen av testerna behöver dock öka och inbegripa fler yrkesgrupper.

Marknadsföringen är viktig så att kunskap om den stora variation och intressanta yrken som staden erbjuder når ut till studenter och till de arenor som staden använder sig av såsom utbildningsanordnare, arbetsförmedlingen och intresseföreningar, etc. Vid mässor och liknande bör staden också representeras av en mångfald av medarbetare för att inte befästa könsstereotypa normer kring yrkesval bland annat. Det är också viktigt att ta emot praktikanter och ferieungdomar för att prova på olika yrken, samt att erbjuda män/pojkar praktik inom kvinnodominerade yrken och tvärtom.

Mål: Förtydliga och tillämpa en icke-diskriminerande rekryteringsprocess för att bidra till att öka andelen jämställda yrkesgrupper inom Göteborgs Stads verksamheter.

³¹Det är skillnader hur Göteborgs stads olika processer följs beroende på om det är ett bolag, stadsdels- eller fackförvaltningar.

³² Formuleringar som är könskodade är till exempel ”driven och självsäker” eller ”lyhörd och inkännande”, vilka tenderar att reproducera ojämställdheten.

Målkedja och åtaganden enligt CEMR-deklarationen

| Område | Nationella jämställdhetspolitiska mål | Länsövergripande mål 2014-2017, förlängs till 2018 | Kommunala mål enligt budget 2017 | Planens mål | CEMR-deklarationens artiklar |
|---|---|---|--|--|--|
| Generella förutsättningar och åtaganden | Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina liv | Långsiktiga och hållbara strukturer för jämställdhetsintegrering i Västra Götaland | Den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra | Det systematiska jämställdhetsarbetet ska öka och resurser fördelas mer jämlikt mellan könen i den service som staden erbjuder. | 9: Jämställdhetsanalyser 10: Flerfaldig diskriminering |
| Rätten till likvärdig myndighetsutövning oavsett kön | Jämn fördelning av makt och inflytande; jämställd hälsa; ekonomisk jämställdhet | Långsiktiga och hållbara strukturer för jämställdhetsintegrering i Västra Götaland | Den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra | Handläggningen av ärenden inom socialtjänsten ska vidareutvecklas så att den enskilde får rätt insatser utifrån dennes behov oavsett kön. | 7: God förvaltning och samråd 15 Social omsorg och sociala tjänster 29: Kommunen som reglerande instans? |
| Rätten till utbildning och arbete – fritt från könsstereotypa normer | Jämn fördelning av makt och inflytande; jämställd utbildning; ekonomisk jämställdhet | Den könssegregerade arbetsmarknaden ska brytas | Den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra | Ökat normmedvetet förhållningssätt och förbättrade rutiner för att motverka könsstereotypa normer kring utbildning och yrkesval. | 6: Bekämpa stereotyper 13: Utbildning, livslångt lärande 27: Ekonomisk utveckling |
| Rätten till frihet från våld | Mäns våld mot kvinnor ska upphöra | Långsiktiga och hållbara strukturer för att motverka mäns våld mot kvinnor | Den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra | Ökat normmedvetet förhållningssätt och rutiner för att synliggöra och motverka destruktiva normer kring maskulinitet och våld | 5: Arbeta med samarbetspartners 6: Bekämpa stereotyper 21: Säkerhet och trygghet 22: Könsrelaterat våld |
| Delaktighet och inflytande på lika villkor - oavsett kön | Jämn fördelning av makt och inflytande | Långsiktiga och hållbara strukturer för jämställdhetsintegrering i Västra Götaland; jämställd tillgång och möjlighet till en aktiv fritid och ett aktivt deltagande i kulturlivet | Den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra Göteborgarnas möjlighet till delaktighet och inflytande ska öka | Ökad jämställdhet i demokratiska processer inom stadsutveckling | 2: Politisk representation 6: Bekämpa stereotyper 7: God förvaltning och samråd 9: Jämställdhetsanalyser 21: Säkerhet och trygghet 25: Stadsplanering och lokal planering 26: Rörlighet och transport 28: Miljö |
| Arbetsvillkor | Jämn fördelning av makt och inflytande; ekonomisk jämställdhet; jämställd hälsa; jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. | Likvärdiga villkor för kvinnor och män att kombinera hem- och omsorgsarbetet med lönearbete och/eller politiska uppdrag; den könssegregerade arbetsmarknaden ska brytas” | Osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska upphöra | Öka andelen av underrepresenterat kön i våra yrkesgrupper i staden; strukturella löneskillnader som enbart beror på kön ska minska mellan olika sektorer | 11: Åtaganden under arbetsgivarrollen |
| Rekrytering | Jämn fördelning av makt och inflytande; ekonomisk jämställdhet | Den könssegregerade arbetsmarknaden ska brytas | Osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska upphöra | Förtydliga och tillämpa en icke-diskriminerande rekryteringsprocess för att bidra till att öka andelen jämställda yrkesgrupper inom | 11: Åtaganden under arbetsgivarrollen |

| | | | | | |
|--|--|--|--|-----------------------------------|--|
| | | | | Göteborgs Stads verksamheter". | |
|--|--|--|--|-----------------------------------|--|

Matris – Mål, effekter och åtgärder

| Generella förutsättningar och åtaganden | | | |
|--|---|---|--|
| Mål <i>Det systematiska jämställdhetsarbetet ska öka och resurser fördelas mer jämlikt mellan könen i den service som staden erbjuder.</i> | Förväntade effekter <i>Kortsiktiga: Jämställdhetsarbetet är integrerat i ordinarie planerings- och uppföljningsprocess och kontinuerliga jämställdhetsanalyser leder till åtgärder som främjar jämställd service och arbetsvillkor.</i> <i>Långsiktiga: Samtliga verksamheter utgår ifrån ett jämställdhetsperspektiv som bidrar till minskade skillnader i livsvillkor mellan män och kvinnor, samt lika möjligheter att forma sina liv</i> | | |
| Åtgärder | Ansvariga | Integrering i befintliga uppdrag/processer | Indikatorer för uppföljning |
| Jämställt beslutsfattande - I samtliga tjänsteutlåtanden ska jämställdhetsperspektivet, likväl som andra diskrimineringsgrunder som är relevanta för ärendet vara behandlat med hjälp av den mall som tagits fram gemensamt för tjänsteutlåtanden. | Samtliga nämnder och styrelser | Jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhetsperspektivet ska inkluderas i stadens samtliga styrande dokument och processer. Enligt riktlinjer för styrning, uppföljning och kontroll (fr o m 1 januari 2017) ska nämnder och bolagsstyrelser tillämpa en jämlikhets- och jämställdhetsintegrerad planerings-, budget- och uppföljningsprocess. Även riktlinjer för styrande dokument har tagits fram, där Stadsledningskontoret ansvarar för checklistor och mallar som ska användas vid utformningen av olika styrande dokument. Kompetenshöjande insatser för att göra kartläggningar och konsekvensanalyser, budgetering utifrån ett jämställdhetsperspektiv, samt jämställdhetsintegrering utifrån arbetet med nationella minoriteter i staden sker inom ramen för det centrala personal- och kompetensanslaget. | Uppföljningen av jämställdhetsberäknade investeringsplaner sker i samband med att nämnderna överlämnar sina investeringsnomineringar Uppföljningen av hur jämställdhetsfrågorna integreras i beslutsfattande, planerings-, budgeterings- och uppföljningsprocessen sker i samband med när planen följs upp, med nedslag i några utvalda verksamhetsområden. |
| Använda SKL:s checklista för förtroendevalda (se SKL:s hemsida) som stöd för att kontrollera om beslutsunderlag ger förutsättningar att fatta jämställda beslut. | Samtliga nämnder och styrelser | | |
| Jämställdhetsintegrering i planering, genomförande, uppföljning och rapportering Ta fram/använd relevant könsuppdelad statistik för analys inför planering och uppföljning. Utöver juridiskt kön bör statistik om könsidentitet tas fram/användas där det är relevant. | Samtliga nämner och styrelser | Den kompetenshöjande insatsen kring genus och normkritik finns med i planen för hbtq-personers livsvillkor. | Uppföljningen av de kompetenshöjande insatserna i normkritik hämtas från planen för hbtq-personers livsvillkor |
| Tillämpa jämställdhetsintegrering i budgetprocessen – med hjälp av könsuppdelad statistik ta fram hur resurser fördelats utifrån kön och utvärdera utfallet. | Samtliga nämnder och styrelser | | |
| Kompetenshöjande insatser för att göra: - kartläggningar, konsekvensanalyser för att följa upp resultat ur ett genus- och normkritiskt perspektiv för ledningar och nyckelstödfunktioner - jämställdhetsbudgetering för chefer och nyckelstödsfunktioner | Samtliga nämnder och styrelser | | |

Serviceperspektivet

| Utvecklingsområde: Rätten till likvärdig och jämlik myndighetsutövning oavsett kön | | | |
|--|---|---|--|
| Mål <i>Handläggningen av ärenden inom socialtjänsten ska vidareutvecklas så att den enskilde får rätt insatser utifrån dennes behov oavsett kön.</i> | Förväntade effekter <i>Kortsiktig: Jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv finns med i de rutiner, verktyg och metoder som är kopplade till processens alla steg, som en del i det ordinarie kvalitetsarbetet. Beslut och insatser mer jämlik mellan könen. Långsiktig: Myndighetsutövningen rättsäker och jämställd</i> | | |
| Åtgärder | Ansvarig | Integrering i befintliga uppdrag/processer | Indikatorer för att följa upp utvecklingsområdet |
| Kompetenshöjande åtgärder kring normmedvetet arbetssätt inom myndighetsutövning för personal inom socialtjänsten | Samtliga SDN | Kompetenshöjande åtgärder kring normmedvetet arbetssätt ingår i ökad normkritisk kompetens i stadens verksamheter. Åtgärderna sker inom ramen för det centrala personal- och kompetensanslaget. Åtgärderna bygger på arbetet med jämställd myndighetsutövning som inleddes av SDF Askim/Frölunda/Högsbo inledde och som processägaren över jämställdhetsmålet 2016, samt åtgärderna som angetts i ”generella förutsättningar och åtaganden”. Kompetenshöjande åtgärderna kring normmedvetet arbetssätt knyter an till <i>Göteborgs stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning</i> | Socialstyrelsens öppna jämförelser på stadsdelsnivå: -Genomfört systematisk uppföljning av insatser med ett könsperspektiv -Använt resultat från systematisk uppföljning av insatser med ett könsperspektiv för att utveckla verksamheten. Uppföljningen av de kompetenshöjande insatserna i normkritik hämtas från planen för hbtq-personers livsvillkor |
| Granska och kvalitetssäkra handläggningen utifrån ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv. Detta avser de delar i socialtjänstprocessen som omfattar myndighetsutövning. | Samtliga SDN | | |
| Resultatet av beslutade insatser till enskilda sammanställas på gruppnivå utifrån kön och användas för att analysera och kvalitetsutveckla verksamheten utifrån ett jämställdhetsperspektiv. | Samtliga SDN | | |
| Könsuppdelad statistik, konsekvensanalyser och analys av resursfördelning utifrån kön ska göras för att skapa underlag för jämställd budgetprocess. | Samtliga SDN | | |
| Integrera jämställdhets- och likabehandlingsperspektivet i utvecklingen av stadens ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete inom socialtjänsten. | Samtliga SDN | | |

| Utvecklingsområde: Rätten till utbildning och arbete – fritt från könsstereotypa normer | | | |
|--|---|--|---|
| Mål <i>Ökat normmedvetet förhållningssätt och förbättrade rutiner för att motverka könsstereotypa normer kring utbildning och yrkesval</i> | Förväntade effekter <i>Kortsiktigt:</i> Ökad närvaro och skolresultat och bättre arbetsmiljö. Förändrat förhållningssätt och rutiner bland skolpersonal och studievägledare som stödjer barn och elever i deras utveckling utan att begränsas av könsstereotypa normer. Förändrat förhållningssätt bland anställda som arbetar med arbetsmarknadsinsatser för att främja en icke könsstereotyp arbetsmarknadsetablering. Icke könsstereotyp tilldelning av praktik- och ferieplatser. <i>Långsiktigt:</i> Barn och elevers studieval och framtida yrkesval blir mindre könsstereotypa. Deltagares yrkesval blir mindre könsstereotypa. | | |
| Åtgärder | Ansvarig | Integrering i befintliga uppdrag/processer | Indikatorer för att följa upp utvecklingsområdet |
| Kompetenshöjande åtgärder för ökad normmedvetenhet för att bemöta och motverka könsstereotypa normer | SDN, UBN, NAV | Åtgärderna utgår ifrån skollagen och läroplanernas värdegrundsarbete att motverka traditionella könsmonster och att studie- och yrkesval inte begränsas av kön eller social eller kulturell bakgrund. Åtgärderna förväntas ge synergieffekter till utvecklingsområdet "rätten till frihet från våld" i planen, samt "Jämlikt Göteborgs" strategiska områden "barns och ungas uppväxtvillkor, skolans betydelse för en god start i livet och förutsättningar för ett arbete". Kompetenshöjande åtgärder för ökad medvetenhet kring könsstereotypa normer ingår i ökad normkritisk kompetens i stadens verksamheter. Åtgärderna sker inom ramen för det centrala personal- och kompetensanslaget. Jämställdhetsåtgärderna kompletterar <i>Göteborgs stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning</i> inom områdena rätten till utbildning, arbete och kultur och fritid. Åtgärderna förväntas även förstärka jämställdhetsarbetet i vissa delar av <i>Kulturprogrammet för Göteborgs stad</i> då både planen och strategin är riktade till samma målgrupper inom skolväsendet. | Andel elever uppdelat på kön som går ut nian med godkända betyg i alla ämnen |
| Elevers möjligheter till att träna och utöva aktivt inflytande över sitt lärande och sin skolvardag ska utvecklas och följas upp | SDN, UBN | | Göteborgs statistik – val av utbildning och sysselsättning uppdelat på kön |
| Ökad samverkan och samsyn kring hur könsstereotypa normer ska motverkas, samt information om framtida studieval och möjligheter | SDN, UBN, NAV | | GR:s elevenkät årskurs 2, 5, 8, år 2 gymnasiet |
| Anskaffning, information och fördelning av praktikplatser och feriejobb utifrån ett normkritiskt perspektiv, i grundskolan, arbvux och introduktionsprogrammen på gymnasiet. | SDN, UBN, NAV | | Uppföljningen av de kompetenshöjande insatserna i normmedvetet förhållningssätt och rutiner hämtas från planen för hbtq-personers livsvillkor |

| Utvecklingsområde: Rätten till frihet från våld | | | |
|--|---|--|--|
| Mål <i>Ökat normmedvetet förhållningssätt och rutiner för att synliggör och motverkar destruktiva normer kring maskulinitet och våld</i> | Förväntade effekter <i>Kortsiktigt:</i> Förändrad syn på maskulinitet och våld bland barn och unga. Former utvecklats för god samverkan i det främjande och våldsförebyggande arbetet mellan skola, IFO, polis och civila samhällets aktörer. <i>Långsiktigt:</i> Antalet våldsincidenter på för/skolor och gymnasier minskat. | | |
| Åtgärder | Ansvariga | Integrering i befintliga uppdrag/processer | Indikatorer för att följa upp utvecklingsområdet |
| Kompetenshöjande åtgärder för ökad normmedvetenhet kring destruktiva normer kring maskulinitet och våld, samt hedersrelaterat våld och förtryck för skol- och fritidsverksamheter, samt socialtjänsten | SDN, UBN | Åtgärderna i planen som omfattar universella insatser är ett viktigt komplement till <i>Göteborgs stads plan mot våld i nära relationer 2014-2018</i> och antagna riktlinjer, vilka fokuserar på indikativa och selektiva insatser. | Anmälda brott mot kvinnor och flickor (BRÅ) GR:s elevenkät årskurs 2, 5, 8, år 2 gymnasiet |
| Integrera ett genusförändrande perspektiv med fokus på våld och destruktiva normer kring maskulinitet i likabehandlingsarbetet och i det trygghetsfrämjande och brottsförebyggande arbete i alla skol- och fritidsverksamheter | SDN, UBN | De främjande åtgärderna mot våld förväntas också bidra till positiva effekter på de åtgärder som angetts i <i>Göteborgs Stads plan mot våldsbejakande extremism 2016-2017</i> , liksom det arbete som bedrivs inom ramen för <i>Dialog och samarbete. Ett samlat program för Göteborgs Stads trygghetsfrämjande och brottsförebyggande arbete 2013</i> . | Könsuppdelad statistik på antalet anmälningar i skolan om trakasserier och kränkande behandling – sammanställning av stadsdelarnas rapportering till sina nämnder. |
| Utveckla metoder för att stimulera åskådaringripande mot genusrelaterat våld | SDN, UBN | Åtgärderna i denna plan förväntas även bidra till måluppfyllelsen i <i>Folkhälsoprogram för Göteborgs stad</i> . | |
| Ta fram ett enhetligt system för utbildningssektorns rapportering om kränkande behandling | SDN, UBN | Under 2017 sker en kartläggning kring hedersrelaterat våld och förtryck som inkluderar såväl kön, sexuell läggning, funktionalitet och könsidentitet. Kartläggningen syftar till att ge staden förbättrade möjligheter att främja, förebygga och vidta adekvata skyddsåtgärder för de som utsätts. | Uppgifterna om de kompetenshöjande insatserna i normkritik hämtas från planen för hbtq-personers livsvillkor |
| Förbättrad samverkan och samsyn hur destruktiva normer och våld ska motverkas och hur det förebyggande arbetet ska bedrivas mellan olika kommunala instanser och med polismyndigheten och civila samhällets aktörer som når inblandade målgrupper. | SDN, UBN | Inom utbildningssektorn och ramen för den processororienterade verksamhetsutvecklingen pågår ett arbete med att ta fram ett enhetligt system för rapportering om kränkande behandling till huvudman. | |
| Tydliggör processer och rutiner mellan skolan och socialtjänsten i samband med det våldsförebyggande arbetet. | SDN, UBN | | |

Demokrati

| Utvecklingsområde: Medborgerligt deltagande på lika villkor (oavsett kön) | | | |
|---|--|---|--|
| Mål <i>Ökad jämställdhet i demokratiska processer inom stadsutveckling</i> | Förväntade effekter <i>Kortsiktiga:</i> Rutiner kvalitetssäkrade utifrån ett jämställdhetsperspektiv <i>Långsiktiga:</i> Medborgares trygghet och livsvillkor förbättrats oavsett kön | | |
| Åtgärder | Ansvariga | Integrering i befintliga uppdrag/processer | Indikatorer för att följa upp utvecklingsområdet |
| Kartlägga utbildningsbehov för att få en bild av kunskapsnivån i att jämställdhetsintegrera planering, genomförande och uppföljning i stadsutveckling. Kartläggningen ligger som grund för det utbildningspaket som ska tas fram och där kompetenshöjande insatser i normkritik och genus i stadsutveckling inkluderas. | SRN (inom ramen för S2020) | Samordningen av de utbildningsbehov som kartläggningen eventuellt identifierar ligger under uppdraget ”strukturella och övergripande förutsättningar – fokusområde 5” inom ramen för Jämlikt Göteborg. Åtgärderna förväntas bidra till <i>Göteborgs stads folkhälsoprogram</i> , för att verka för jämlik och jämställd hälsa. Likaså förväntas åtgärderna förstärka jämställdhetsperspektivet i <i>Göteborgs Stads Kulturprogram 2014</i> , där kultursatsningarna ska bidra till social sammanhållning genom stärkt dialog, samt som ett samhällsbyggnadselement och del av stadsutvecklingen. Åtgärderna i denna plan förväntas förstärka jämställdhetsperspektivet i planerna <i>Göteborgs stads översiktsplan, Strategi för utbyggnadsplanering, Grönstrategi</i> samt <i>Trafikstrategi</i> , i det främjande arbetet för en hållbar stadsutveckling. | SCB: medborgarundersökning (könsuppdelad) enligt NII: -Hur kommunens politiker lyssnar till invånarnas synpunkter -Invånarnas möjligheter att påverka politiska beslut -Invånarnas möjligheter att påverka inom de kommunala verksamheterna Göteborgs-SOM: Otrygghet - andel äldre som drar sig för att gå ut (könsuppdelat) Besöksenkät – Geografisk mobilitet (turista i sin egen stad) (könsuppdelad). |
| Säkerställ att jämställdhetsperspektivet är integrerat i planering, genomförande och uppföljning av den ordinarie verksamheten (trygghets- och tillitsskapande), samt lyfta fram jämställd medborgardialog som en viktig metod bland de förvaltningar och bolag som för en sådan dialog | Samtliga SDN, samt facknämnder och styrelser inom stadsutveckling | | |

Staden som attraktiv arbetsgivare

| Utvecklingsområde: Arbetsvillkor | | | |
|---|--|---|--|
| <p>Mål <i>Öka andelen av underrepresenterat kön i våra yrkesgrupper i staden och</i> <i>Strukturella löneskillnader som enbart beror på kön ska minska mellan olika sektorer</i></p> | <p>Förväntade effekter <i>Kortsiktigt:</i> Löneskillnader som enbart beror på kön ska ha minskat mellan olika sektorer. Minskad frånvaro, bättre arbetsmiljö. <i>Långsiktigt:</i> Ökad jämställdhet mellan olika sektorer och yrken som speglar befolkningsammansättningen i Göteborg. Lönenivåerna inom kommunala sektorer bidrar till bättre kompetensförsörjning. Kvinnors möjligheter ökar till ekonomisk självständighet livet ut. Hållbart arbetsliv.</p> | | |
| Åtgärder | Ansvariga | Integrering i befintliga uppdrag/processer | Indikatorer för att följa upp målet |
| Följa upp de årliga handlingsplanerna som anges i kommunfullmäktiges budget 2017 som anger hur löneökningar ska prioriteras för att osakliga löneskillnader ska upphöra. Integrera planerna i det lokala budgetarbetet. | Samtliga nämnder och styrelser | Uppföljningen av handlingsplanen är kopplad till lönebildningsprocessen. Arbetsätt och intentioner förtydligas också i centrala och lokala kollektivavtal som inkluderar lokal förhandlingsordning och genom de arbetsgivaransvisningar som Personalutskottet utfärdar. | Uppföljning av handlingsplanerna sker i den ordinarie uppföljningsprocessen och löpande i löneprocessen. |
| Följa upp handlingsplanerna för arbetsmiljö med fokus på kvinnodominerade yrkesgrupper | KS | Uppföljningen av handlingsplanerna för arbetsmiljö ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet | Uttag av föräldraledighet och sjukfrånvaro per kön Medarbetarenkäten |
| <p>Mål <i>Jämställda förutsättningar inom chefskapet</i></p> | <p>Förväntade effekter <i>Kortsiktigt:</i> Chefernas roll blir mer hållbar, chefsomsättningen minskar, arbetsmiljön för chefer och medarbetare blir bättre. <i>Långsiktigt:</i> Jämställda förutsättningar för chefskapet för bättre arbetsvillkor.</p> | | |
| Åtgärder | Ansvariga | | Indikatorer för att följa upp målet |
| En översyn görs över de organisatoriska förutsättningarna av chefstheten i stadens verksamheter | KS | Åtgärderna har klara kopplingar till den övergripande åtgärdsplanen för förbättrad arbetsmiljö | Statistik över antalet medarbetare per chef, samt chefsomsättning |
| Tydliggör innehållet i chefsuppdraget för en hållbar arbetsituation för chefer | Samtliga nämnder | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | och styrelser | | |
| Utvecklingsområde: Rekrytering | | | |
| Mål <i>En icke-diskriminerande rekryteringsprocess som bidrar till att öka andelen jämställda yrkesgrupper inom Göteborgs Stads verksamheter.</i> | Förväntade effekter <i>Kortsiktigt: Alla annonser och rekryteringsprocessen är inkluderande oavsett kön eller könsidentitet. Staden som arbetsgivare blir mer känd bland potentiell arbetskraft, lättare att rekrytera och behålla personal. Staden har en organiserad samordning av nätverk och arenor. Ökat antal normbrytande yrkesval. Långsiktigt: Yrkesgrupperna mer jämställda inom arbetsmarknaden.</i> | | |
| Åtgärder | Ansvariga | Integrering i befintliga uppdrag/processer | Indikatorer för att följa upp utvecklingsområdet |
| Kompetenshöjande åtgärder för normkritisk rekryteringsprocess hos rekryterande chefer och HR-specialister | Samtliga nämnder och styrelser | Utbildningsinsatsen ingår som del i att höja den normkritiska kompetensen i stadens verksamheter. Satsningar görs även på kompetensbaserad rekrytering och intervjumetodik som påbörjas under 2017. | Statistik på könsfördelningen inom yrkesgrupper i förvaltningarna |
| Ökat stöd till chefer i rekryteringsprocessen, i form av HR-specialister som coachar chefer i processen | Samtliga nämnder och styrelser | Det finns klara kopplingar mellan de åtgärder som främst rör studie- och yrkesvägledningen som angetts i utvecklingsområdet "rätten till utbildning och arbete – fritt från könsstereotypa normer" och åtgärderna i detta utvecklingsområde som riktas till ungdomar, dels för att marknadsföra stadens olika yrkesområden och dels när staden erbjuder praktikplatser. | |
| Öka användningen av de evidensbaserade arbetspsykologiska urvalstesterna som används inom Göteborgs Stad för att säkerställa en könsneutral och icke-diskriminerad rekrytering. | Samtliga nämnder och styrelser | Åtgärder som rör normkritisk kompetens vid upphandling är omhändertagna i "plan för att förbättra hbtq-personers livsvillkor". | |
| Synliggöra och förstärka marknadsföringen av stadens olika yrkesområden ytterligare mot utbildningsanordnare, arbetsförmedlingen, intresseföreningar etc. | Samtliga nämnder och styrelser | | |
| Vid representation vid mässor, skolbesök o dylikt ska Staden representeras av en mångfald av medarbetare | Samtliga nämnder och styrelser | | |
| Matcha pojkar/män till kvinnodominerade yrken och tvärtom där det är möjligt när staden erbjuder praktikplatser | Nämnder och styrelser | | |

| | | | |
|--|---------------------------------|--|--|
| | som erbjuder praktikplats | | |
|--|---------------------------------|--|--|

PLA
NER
AND
E

styrande
dokumen
t

Vision

Program

Plan