



Kommunstyrelsens arbetsutskott

Tid

Tisdagen den 24 april 2018 kl. 8:30

Plats

KS-salen, stadshuset

Enligt uppdrag

Anette Mellström

Föredragningslista

Val av protokollsjusterare

1. Strategi för jämställdhet 2018–2022

Beslutsnivå: Kommunfullmäktige

Föredragande: Katarina Johansson Storm och Ann-Sofie Lagercrantz, kommunledningskontoret

2. Anslutning till Länsstyrelsen i Kalmar läns regionala strategi för jämställdhet – Ett jämställt Kalmar län 2017–2027

Beslutsnivå: Kommunstyrelsen

3. Riktlinjer mot mutor och jäv

Beslutsnivå: Kommunstyrelsen

4. Uppföljning av handlingsplaner och program

Beslutsnivå: Kommunfullmäktige

Handläggare

TJÄNSTESKRIVELSE

Datum
2018-04-16

Ärendebeteckning
KS 2017/0868

Kommunfullmäktige

Strategi för jämställdhet 2018–2022

Förslag till beslut

Kommunfullmäktige antar förslag till Strategi för jämställdhet 2018–2022.

Kalmar kommuns jämställdhetsprogram som omfattar perioden 2014–2020 ersätts av Strategi för jämställdhet 2018–2022.

Bakgrund

Förslaget som föreslås ersätta kommunens jämställdhetsprogram 2014–2020, anger mål och åtgärder för att säkerställa en jämställd kommunal verksamhet och stärka insatserna för att Kalmar ska bli en jämställd kommun att verka och leva i.

Den föreslagna strategin är anpassad till Sveriges nya jämställdhetspolitik och det av kommunfullmäktige fastslagna målet att den kommunala verksamheten ska vara jämställdhetssäkrad år 2022, vilket innebär att alla verksamheter säkerställer:

- likvärdig service och bemötande,
- likvärdig myndighetsutövning,
- likvärdig resursfördelning och
- jämställd fördelning av makt och inflytande

till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet.

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutade den 23 januari 2018 att skicka förslag till Strategi för jämställdhet 2018–2022 på remiss till Kalmar kommuns samtliga nämnder, bolagsstyrelser, fackliga organisationer samt Landstinget i Kalmar län, Länsstyrelsen i Kalmar län och Regionförbundet i Kalmar län.

Sju nämnder och Regionförbundet i Kalmar län och Länsstyrelsen i Kalmar län har valt att inkomma med synpunkter. Samtliga ansluter sig till innehållet i strategin och ställer sig bakom den framarbetade Strategin för jämställdhet



2018–2022. Flera menar att strategin kommer att vara till god hjälp för arbetet med att nå målet om att skapa en jämställd verksamhet.

Synpunkter

Södermöre kommunaldelsnämnd har framfört några synpunkter som de anser bör tas i beaktning, förtydligas och läggas till i strategin.

1. Under rubriken Ansvar och organisation beskrivs jämställdhetsutvecklarens ansvar. I beskrivningen bör det förtydligas vilka riktlinjer som man avser i detta sammanhang. Meningen återkommer under rubriken Stöd och samordning.
Kommunledningskontorets kommentar:
 - Dessa synpunkter har beaktats och integrerats i nu föreliggande förslag till strategi.
2. Under rubriken Metoder och arbetssätt, står att: ”All statistik som rör individer ska genomgående presenteras, kommenteras och analyseras efter kön, exempelvis i årsredovisningen”. Södermöre kommunaldelsnämnd har ett par verksamheter med få anställda samt få anställda män. Det kan därför vara utpekande och identitetskränkande att redovisa könsuppdelad statistik. Kommunaldelsnämnden kommer från fall till fall att bedöma om statistiken kan redovisas könsuppdelad eller inte.
Kommunledningskontorets kommentar:
 - Under denna rubrik finns en hänvisning till - ”Policy för könsuppdelad statistik”.
3. Under samtliga delmål i kapitlet Det jämställda Kalmar, återkommer Rekommendationen - Utveckla ett nätverk för samverkan, erfarenhetsutbyte och kunskapsspridning. Södermöre kommunaldelsnämnd anser att rekommendationen bör gälla ett övergripande gemensamt nätverk som omfattar samtliga delmål och inte enskilda nätverk för respektive delmål.
Kommunledningskontorets kommentar:
 - Länsstyrelsen kommer tillsammans med regionala och lokala aktörer bilda flera nätverk som utvecklar samverkan, erfarenhetsutbyte, kunskapsspridning och metoder för att skapa ett jämställt Kalmar län. Däri ingår Kalmar kommun. Nätverken ger möjligheter till sektorsövergripande samarbeten och samverkan. Dessutom möjliggörs en bättre helhetsbild över utvecklingen i länet och kommunerna.
4. Under kapitlet Så här ska vi göra, bör även jämställdhetsperspektivet i beslutsprocesser lyftas in.
Kommunledningskontorets kommentar:
 - Dessa synpunkter har beaktats och integrerats i nu föreliggande förslag till strategi.

Synpunkter kring de nationella målen för jämställdhet.

1. Mål 4 - En jämställdfördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Under punkten Rekommendationer vill Södermöre kommunaldelsnämnd byta ut punkt 2 mot följande text: ”Verka för att samtliga föräldrar och blivande föräldrar skall erbjudas att delta i föräldrastödskurser, exempelvis Cope och Comet”.
Kommunledningskontorets kommentar:

- Denna punkt har inte ändrats i strategin. Föräldrastödskurser som Cope behandlar inte föräldraskap och barns uppväxtvillkor ur ett jämställdhetsperspektiv. Dessa kurser är dock viktiga ur ett annat perspektiv. Cope – programmen handlar om hur föräldrar kan förbättra samspelet inom familjen. Syftet är att uppmuntra och stödja föräldrar att ge barn positiv uppmärksamhet och på ett genomtänkt sätt hantera konflikter.
2. Mål 6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.
Under punkten Rekommendationer vill Södermöre kommunalnämnd infoga ny punkt mellan punkt 1 och 2 enligt följande: ”Verka för att utveckla ett verkningsfullt arbete för att förebygga och bryta kvinnors våld mot män, våld i samkönade relationer och hedersrelaterat våld”.
- Kommunledningskontorets kommentar:
- Denna punkt har inte lagts till i strategin, då den prioriterade frågan i ett effektivt jämställdhetsarbete är mäns våld mot kvinnor. Det finns stora utmaningar vad gäller mäns våld mot kvinnor som inkluderar hedersrelaterat våld och förtryck, sexualiserat våld, prostitution och människohandel för sexuella ändamål, således är inte målet begränsat till våld i nära relationer.

I övrigt har strategin kompletterats med följande:

- Stilistiska förändringar
- Kalmar kommuns jämställdhetspris
- Anslutning till Länsstyrelsens i Kalmar läns regionala strategi, ”Ett jämställt Kalmar län 2017–2027”
- Ordförklaringar

Ann-Sofie Lagercrantz
Strateg social hållbarhet

Katarina Johansson Storm
Jämställdhetssamordnare

Bilagor

Strategi för jämställdhet 2018–2022

Yttrande från Länsstyrelsen i Kalmar län

Yttrande från Regionförbundet i Kalmar län

Protokollsutdrag från:

Barn- och ungdomsnämnden

Kultur- och fritidsnämnden

Omsorgsnämnden

Samhällsbyggnadsnämnden

Serviceförvaltningen

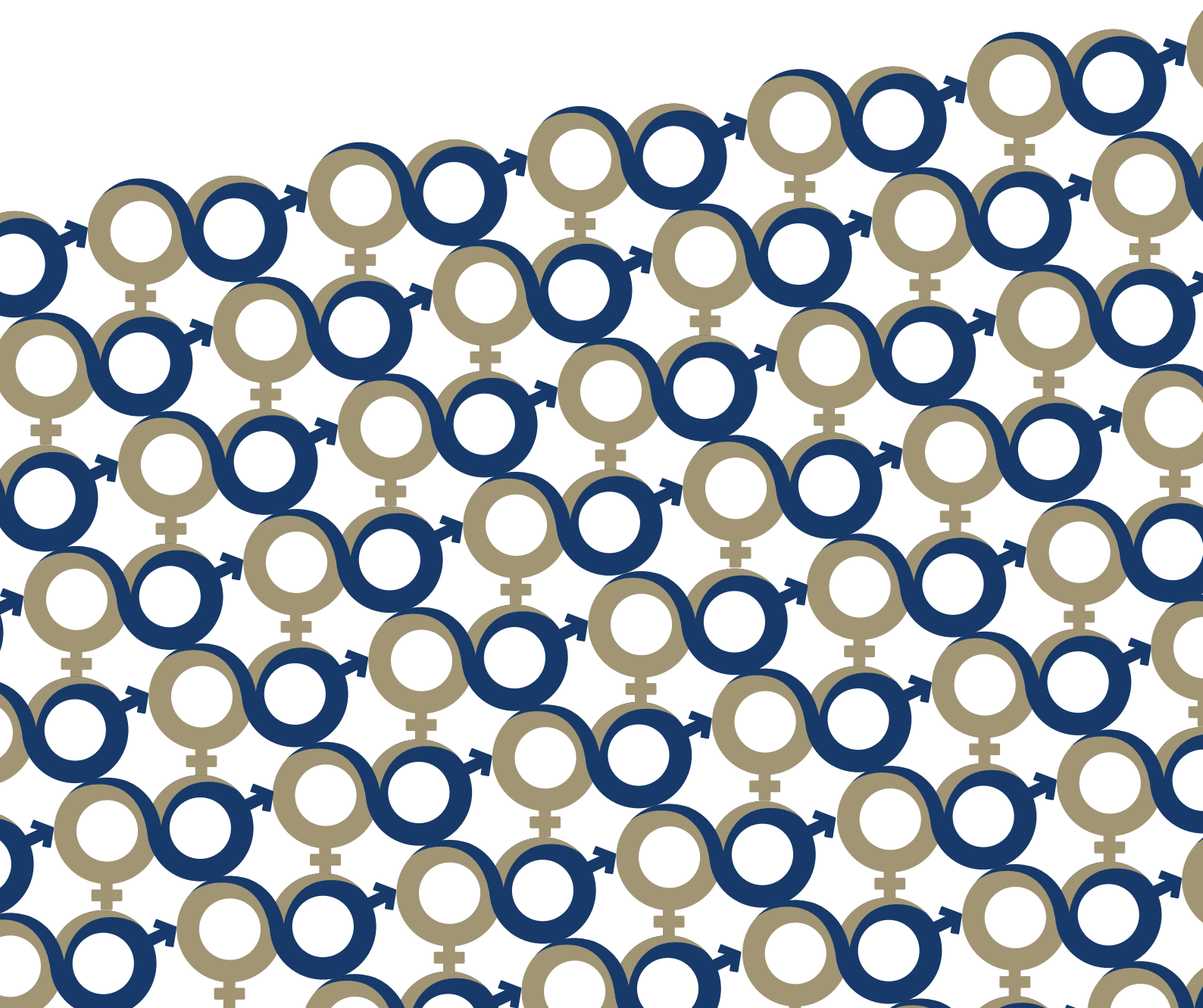
Socialnämnden

Södermöre kommunalnämnd



Strategi för jämställdhet

2018 – 2022



Kalmar kommun ska leverera likvärdig service och fördelning av resurser mellan kvinnor och män, flickor och pojkar.

Att arbeta med jämställdhet ur ett medborgar- och brukarperspektiv handlar om att säkerställa en jämställd samhällsservice. Det innebär att verksamheten kvalitetsäkras för att garantera att den svarar mot båda könen behov och villkor.

Innehåll

Strategi för jämställdhet 2018 – 2022	5
Den jämställda verksamheten	6
Mål	6
Ansvar och organisation	6
Genomförande	8
Det jämställda Kalmar	9
1. En jämn fördelning av makt och inflytande i samhället	9
2. Ekonomisk jämställdhet	9
3. Jämställd utbildning	10
4. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet	10
5. Jämställd hälsa	11
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra	11
Så här ska vi göra för att nå en jämställdhetsäkrad verksamhet	12
1. Planera	12
2. Genomföra	12
3. Analysera och utvärdera	12
4. Utveckla	12
Jämställdhetspris	13
Några kriterier	13
Ett jämställt Kalmar län	13
Ordlista	14



Strategi för jämställdhet 2018 – 2022

2022 ska Kalmar kommuns verksamheter och bolag vara kvalitetssäkrade ur ett jämställdhetsperspektiv. Det innebär att alla verksamheter ska säkerställa likvärdig service och bemötande, likvärdig myndighetsutövning, likvärdig resursfördelning och en jämställd fördelning av makt och inflytande till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet.

Varje förvaltning och bolag vill och arbetar även för att Kalmar ska vara en jämställd kommun. Jämställdhet uppnås när kvinnor och män, flickor och pojkar har lika rättigheter, villkor, möjligheter och makt att själva forma sina liv och bidra till samhällets utveckling.

Utgångspunkterna för Kalmar kommuns jämställdhetsarbete är att jämställdhet är en fråga om rättvisa och demokrati, men att det också är en drivkraft för tillväxt, hållbar utveckling och kvalitet i våra verksamheter. Arbetet handlar om att integrera jämställdhet i verksamheternas externa arbete gentemot Kalmar kommuns invånare.

Syftet med strategin är att skapa hållbarhet i arbetet för en jämställd verksamhet och en jämställd kommun.

Den jämställda verksamheten

Mål

Kommunens verksamhet ska vara jämställdhetssäkrad år 2022.

Målbekrivning

Att jämställdhetssäkra verksamheten innebär att kvalitetssäkra verksamheten så att den svarar mot båda könen villkor och behov samt att säkerställa att hög kvalitet och goda resultat uppnås för kvinnor och män, flickor och pojkar.

Alla verksamheter ska säkerställa att:

- likvärdig service och bemötande,
- likvärdig myndighetsutövning,
- likvärdig resursfördelning och
- jämställd fördelning av makt och inflytande ges till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet.

Utdrag ur Verksamhetsplan med budget 2018 och ekonomisk plan för 2019-2020.

Jämställdhet skapas i varje vardaglig handling och genom beslut där både kvinnor och män deltar. Jämställdhetsintegrering är en strategi för att uppnå uppsatta jämställdhetsmål. Det innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i såväl beslutsfattande, som i planering och utförande av verksamhet.

Genom jämställdhetsintegrering

- synliggörs olika förhållanden och villkor – vem får vad och på vilka villkor,
- analyseras konsekvenser av hur beslut påverkar kvinnor, män, flickor och pojkar,
- utformas rutiner och ledningssystem för att säkerställa jämställda verksamheter och
- införlivas ett jämställdhetsperspektiv i alla beslut och processer.

Hur väl vi lyckas att uppnå målen ska mätas genom könsuppdelad statistik och brukarundersökningar, genom internrevision, analyser med stöd av SKLs uppföljningssystem Makeequality samt Öppna jämförelser jämställdhet.

Ansvar och organisation

Det krävs en tydlig organisation, ansvarsfördelning och ett aktivt ledarskap för att säkra långsiktigheten och kvaliteten i kommunens och bolagens jämställdhetsarbete. Under perioden 2018 – 2022 ska det finnas en organisation för att utveckla jämställda verksamheter på varje förvaltning och bolag.

Kommunstyrelsen har ett kommunövergripande ansvar för jämställdhetsfrågorna. Ansvaret för att konkretisera övergripande mål, aktiviteter och åtgärder samt uppföljningsindikatorer har nämnder och styrelser. Förvaltningarnas och bolagens ledningsgrupper leder arbetet och fattar beslut i samspel med uppdragsgivare och jämställdhetsutvecklare. Medarbetarna är de som genomför förändringar.

Kommunstyrelsen ansvarar för styrning och uppföljning av koncernens jämställdhetsarbete. De ansvarar även för det opinionsbildande arbetet.

Kommundirekören ansvarar för att hålla sig informerad om förankring, utveckling och genomförande av strategin och jämställdhetsarbetet.

Kommunledningskontoret ansvarar för övergripande utvecklings- uppföljnings- och samordningsinsatser. Förvaltningen ska bistå med stöd, rådgivning och information till övriga förvaltningar och kommunala bolag samt för omvärldsbevakning inom jämställdhetsområdet.

Inom förvaltningen finns en jämställdhetsstrateg som är en nyckelperson med expertkunskap som stödjer kommunens verksamheter i det förändrings- och utvecklingsarbete som jämställdhetsarbetet innebär. Jämställdhetsstrategen är sammankallande för kommunens jämställdhetsnätverk med ansvar för att stödja kontaktpersonerna i deras uppdrag som utvecklare.

Nämnder och kommunala bolagsstyrelser ansvarar för beslut, genomförande och uppföljning av insatser för ökad jämställdhet inom sina respektive ansvarsområden.

Politiskt förtroendevalda ska i sin roll som arbetsgivare uppträda som tydliga representanter för kommunens hållning i jämställdhetsfrågor.

Förvaltningschefer och VD i kommunala bolag ansvarar för att jämställdhetsarbetet genomförs enligt Kalmar kommuns strategi för jämställdhet 2018 – 2022 och gällande lagstiftning.

Jämställdhetsutvecklare inom varje förvaltning och bolag är ledningens stöd i planering, genomförande och uppföljning av jämställdhetsarbetet. Jämställdhetsutvecklaren deltar i ett kommunövergripande jämställdhetsnätverk, vars syfte är att skapa förutsättningar för ett erfarenhets- och kunskapsutbyte.

Ledare på alla nivåer har ett operativt ansvar för jämställdhetsarbetet.

Varje medarbetare har ett eget ansvar för sin medverkan i jämställdhetsarbetet.



1.1 Stykekedja för hållbart förbättringsarbete

Jämställdhetsarbetet involverar alla nivåer i en organisation. Alla har sin roll och eget ansvar - medarbetare, chefer och politiker. Rollfördelningen visas genom en styrkedja. Ingen kedja är starkare än sin svagaste länk.

Genomförande

För att uppnå ett hållbart jämställdhetsarbete behövs ett långsiktigt och systematiskt förändringsarbete, där målen och styrningen är tydliga. Det krävs att chefer och medarbetare har tillräcklig kunskap och tillgång till verksamhetsanpassade metoder, arbetssätt och stöd för att i sitt dagliga arbete bedriva en jämställd verksamhet.

Följande aktiviteter ska genomföras för att skapa en jämställdhetsäkrad verksamhet:

Mål och styrning

- Nämnder och styrelser ansvarar för att målet om jämställd verksamhet uppnås inom sina respektive ansvarsområden. Det innebär att beslut om genomförande ska tas i nämndernas och styrelsernas verksamhetsplaner och internbudget och revideras årligen. I verksamhetsplanen specificeras hur arbetet med jämställdhet ska ske under året och vilka områden som ska prioriteras.

Utbildning

- Kommunledningskontoret ska erbjuda kompetensutveckling som är anpassad för förtroendevalda politiker, chefer och medarbetare.
- Varje förvaltning och bolag ska ta fram en verksamhetsspecifik kompetensplan för jämställdhet.

Metoder och arbetssätt

- All statistik som rör individer ska genomgående presenteras, kommenteras och analyseras efter kön, exempelvis i årsredovisningen. Se Policy för könsuppdelad statistik.
- Könskonsekvenser av förslag och förslag till beslut ska analyseras med hänsyn till jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar. Verksamheternas resursfördelning ska utgå från genomförda jämställdhetsanalyser.
- Jämställdhetsperspektivet ska integreras i alla styrdokument, beslut och uppföljningar.
- Tjänste- och varuupphandlingar ska genomföras med ett jämställdhetsperspektiv.
- Kommunledningskontoret ska ansvara för framtagning och spridning av kommungemensamma verktyg och metoder.
- Varje förvaltning och bolag ska ta fram verksamhetsanpassade metoder och arbetssätt.

Stöd och samordning

- Kommunledningskontoret ansvarar för övergripande uppföljning- och samordningsansvar, för stöd, rådgivning och information till förvaltningarna och bolagen.
- För att säkerställa processen med jämställdhetsintegrering ska det finnas en jämställdhetsutvecklare centralt placerad i varje förvaltning och bolag. Jämställdhetsutvecklaren är ledningens stöd i planering, genomförande och uppföljning av jämställdhetsarbetet. Detta förutsätter att jämställdhetsutvecklaren har goda kunskaper om jämställdhet kopplat till respektive verksamhetsområde.

Det jämställda Kalmar

Alla förvaltningar och bolag vill och arbetar för att Kalmar ska vara en jämställd kommun. Jämställdhet uppnås när kvinnor och män, flickor och pojkar har lika rättigheter, villkor, möjligheter och makt att själva forma sina liv och bidra till samhällets utveckling.

Utgångspunkten med ett jämställt Kalmar är att arbeta efter de nationella målen för jämställdhetspolitiken.

1. En jämn fördelning av makt och inflytande i samhället

Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.

Målbeskrivning

Målet tar sikte på formella politiska rättigheter – möjligheten att delta i demokratiska processer både som väljare och som vald. För att kvinnor ska kunna uppnå halva den reella makten, oavsett sektor, krävs också inflytande över vilka frågor som ska tas upp respektive avvisas från dagordningen. Det gäller beslutsprocessen på alla politiska nivåer både inom och utanför det formella demokratiska systemet.

Målet tar även sikte på fördelningen av den makt som ligger utanför det formella demokratiska systemet, till exempel inom det civila samhället, företag, medier, idrott och trossamfund. Målet handlar också om lika möjligheter för kvinnor och män att delta i och påverka de processer som formar våra föreställningar, tankar och idéer inom media, kultur, forskning, fortbildning och utbildningsväsende. En jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män inom samhällets alla sektorer är självfallet ingen garanti för att den reella makten fördelas jämnt mellan könen, men det är en avgörande förutsättning för att även kvalitativa aspekter av maktutövning ska kunna förändras i en mer jämställd riktning.

Rekommendationer

- Verka för en jämställd representation i politiskt tillsatta nämnder och ledningar.
- Verka för en jämn representation av kvinnor och män på ledande positioner.
- Verka för en jämn könsfördelning i arbetsgrupper.
- Verka för att jämställdhet beaktas vid fördelning av föreningsstöd.
- Utveckla ett nätverk för samverkan, erfarenhetsutbyte och kunskapsspridning.

2. Ekonomisk jämställdhet

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Målbeskrivning

Tyngdpunkten i målet ligger på de ekonomiska villkor kvinnor och män har som individer. Delmålet tar sikte på fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män och omfattar inkomster i form av lön och näringsverksamhet samt avkastning på kapital. Vidare omfattas ersättningar och bidrag från transföringssystemen samt effekter av skatter och avgifter. Begreppet ekonomisk självständighet innebär att kvinnor och män har samma möjligheter och villkor att försörja sig själva och sina eventuella barn.

En utgångspunkt är att kvinnor och män ses som individuellt ansvariga för sin försörjning. Att skatter och socialförsäkringar är knutna till individen främjar en jämn fördelning av både betalt och obetalt arbete.

Rekommendationer

- Verka för att minska ofrivilligt deltidsarbete.
- Verka för att minska lönegapet mellan kvinnor och män.
- Se över och åtgärda strukturella löneskillnader mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken samt oskäliga löneskillnader inom yrkesgrupper.
- Utveckla ett nätverk för samverkan, erfarenhetsutbyte och kunskapsspridning.

3. Jämställd utbildning

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

Målbeskrivning

Målet omfattar hela det formella utbildningssystemet från förskola till universitet och högskola inklusive vuxenutbildning och yrkeshögskolan. Även bildning och utbildning utanför det formella utbildningssystemet omfattas, till exempel folkhögskolor och studieförbundens utbildningsverksamhet. Arbetet med att motverka könsbundna studieval omfattar alla utbildningsnivåer och delar och ger ett strategiskt fokus till arbetet för en jämställd utbildning.

Att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller personlig utveckling handlar om jämställda förutsättningar att utveckla intressen, ambitioner och att nå sin fulla potential utan att hindras av strukturer, fördomar och stereotypa föreställningar utifrån kön. Det finns ett särskilt ansvar inom skolväsendet att främja personlig utveckling. Målsättningen om en jämställd personlig utveckling omfattar även andra arenor utanför den formella och icke-formella utbildningssektorn, till exempel föreningslivet.

Rekommendationer

- Verka för att förstärka insatserna i syfte att minska könssegregeringen inom utbildningssystemet.
- Verka för att erbjuda kompetenshöjande insatser för rektorer, lärare samt studie- och yrkesvägledare för att förbättra grundskoleelevers möjligheter till icke-könsstereotypa utbildnings- och praktikval.
- Verka för att öka insatserna för att uppnå jämställda resultat i grundskolan.
- Verka för ökade insatser för att stötta föreningsliv och icke-formell utbildningssektor.
- Utveckla ett nätverk för samverkan, erfarenhetsutbyte och kunskapsspridning.

4. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Kvinnor och män ska ha samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.

Målbeskrivning

Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att få omsorg på lika villkor. Målet omfattar inte endast fördelningen av obetalt hemarbete inom ett heterosexuellt par i ett hushåll, utan avser fördelningen mellan kvinnor och män av obetalt arbete på samhällsnivå.

Målet omfattar även obetalt hemarbete, omsorg av barn, äldre och andra närstående. Målet inbegriper både den som ger omsorg och den som tar emot den. Med hemarbete avses det hushålls- och underhållsarbete som utförs i hemmet. Den äldreomsorg och barnomsorg som inte är obetald omfattas av delmål fem, jämställd hälsa.

Rekommendationer

- Uppmuntra till ett jämställt uttag av föräldraförsäkring samt tillfällig föräldrapenning vid vård av sjukt barn.
- Verka för att erbjuda utbildningsinsatser med ett jämställt perspektiv på föräldraskap och barns uppväxtvillkor för föräldrar och blivande föräldrar.
- Verka för att erbjuda barnomsorg på obekvämt arbetstid.
- Underlätta för medarbetare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.
- Utveckla ett nätverk för samverkan, erfarenhetsutbyte och kunskapsspridning.

5. Jämställd hälsa

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa och ska erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

Målbeskrivning

Delmålet hälsa avser fysisk, psykisk och sexuell hälsa och omfattar såväl förebyggande folkhälsoarbete som åtgärder och insatser till enskilda personer gällande socialtjänst, stöd och service till personer med funktionsnedsättning samt hälso- och sjukvård. När det gäller omsorg tar målet sikte på offentligt finansierad omsorg.

Rekommendationer

- Verka för att skapa en bättre fysisk och psykisk arbetsmiljö och färre sjukskrivningar på arbetsplatser.
- Verka för att minska den psykiska ohälsan bland kvinnor och män, flickor och pojkar.
- Utveckla ett nätverk för samverkan, erfarenhetsutbyte och kunskapsspridning.

6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Målbeskrivning

Delmålet omfattar alla yttringar av fysiskt och psykiskt, inklusive sexuellt våld och hot om våld som riktas mot kvinnor och flickor. Delmålet omfattar även hedersrelaterat våld och förtryck samt prostitution och handel med människor för sexuella ändamål.

Det andra ledet i delmålet om kroppslig integritet handlar om kvinnors och flickors rätt och möjlighet att bestämma över sin egen kropp, sexualitet och reproduktion. Delmålet omfattar också mäns och pojkars våldsutsatthet och kroppsliga integritet.

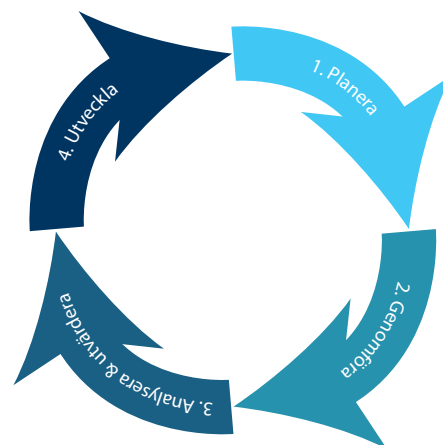
Delmålet har även ett särskilt fokus på kopplingen mellan maskulinitet och våld. Vidare omfattas att motverka kommersialisering och exploatering av kvinnokroppen, i medier, pornografi och reklam som syftar till att återskapa föreställningar om kvinnors underordning. I målet ingår även trakasserier, hot och annat våld som sker på Internet och i digitala kanaler. Delmålet är mer omfattande än vad som räknas till begreppet våld i nära relationer.

Rekommendationer

- Verka för att vidareutveckla ett verkningsfullt förebyggande arbete mot mäns våld mot kvinnor.
- Arbeta för att säkerställa rutiner för tidigt upptäckt av våldsutsatthet.
- Verka för att förbättra tillgången till skydd och stöd för våldsutsatta kvinnor och barn.
- Verka för en effektivare brottsbekämpning.
- Verka för att stärka kunskaps- och metodutvecklingen.
- Utveckla ett nätverk för samverkan, erfarenhetsutbyte och kunskapsspridning.

Så här ska vi göra för att nå en jämställdhetsäkrad verksamhet

Jämställdhetsintegrering som strategi innebär ett ständigt förändringsarbete. För att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i en verksamhets beslutsfattande krävs ett systematiskt och långsiktigt arbete. Jämställdhetsperspektivet i beslutsprocesser är en förutsättning för att målet om en jämställd verksamhet ska uppnås 2022.



1. Planera

Planera förändringen. Alla nämnder och styrelser ska redovisa förbättringsområden i verksamhetsplaneringen:

1. **Vad** – börja med att kartlägga verksamheten och beskriva problemet. Ta fram könsuppdelad statistik, mätningar och annat som ger en tydlig bild av förbättringsområden.
2. **Varför** – beskriv varför ändringen ska ske, vad är anledningen? Vad ska åstadkommas? Ta fram prioriterade områden.
3. **Hur** – utifrån de prioriterade förbättringsområdena formulera mål och aktiviteter i den ordinarie verksamhetsplaneringen.
4. **Vem** – bestäm vem är ansvarig för respektive åtgärd eller förändring.

2. Genomföra

Genomför förändringen och följ arbetet noga. Säkerställ i verksamhetsplaner vad som ska göras, vem som ska göra det och när det ska göras. Jämställdhetsanalyser ska vara en naturlig del i Kalmar kommunkoncerns samtliga verksamheter.

3. Analysera och utvärdera

Utvärdera mål, indikatorer och genomförda aktiviteter. Detta bör kombineras med att undersöka vilka effekter som aktiviteterna medfört och hur de bidragit till måluppfyllelse ur ett jämställdhetsperspektiv. Avrapportering ska ske till nämnd och styrelse.

4. Utveckla

Att löpande se över och revidera verksamhetens processer och rutiner är en viktig del i det ständiga förbättringsarbetet. Analysera det som inte blev lika bra och gör en ny planering. Lärandet utgör ett stöd för att analysera förutsättningarna, följa utvecklingen, kritiskt granska verksamheten och kommunicera erfarenheter. Vad ska göras för att hela tiden erbjuda en jämställd verksamhet till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet?

Könsuppdelad statistik

Tillgång till grundläggande fakta om kvinnors, mäns, flickors och pojkars situation är en förutsättning för att kunna arbeta med jämställdhetsintegrering. Därför ska kön vara en övergripande och genomgående indelningsgrund i statistiken. Könsuppdelad statistik synliggör kvinnor och mäns förutsättningar, livsvillkor och behov. Individbaserad statistik ska

- vara insamlad, analyserad och presenterad efter kön samt
- spegla jämställdhetsfrågor och problem i samhället.

Statistiken måste även leda vidare till analyser, mål och åtgärder för att vara meningsfull.

Nyckeltal

- Nyckeltalen ger viktig bakgrundsinformation för planering och utvärdering av verksamheter.
- Hur väl stämmer resurserna med uppdraget, de lokala målen och behovet av stöd, service, vård och omsorg?
- Vilka resultat ger verksamhetens insatser i förhållande till målen och kostnaderna?

Jämställdhetspris

Kalmar kommun delar årligen ut ett jämställdhetspris samt ett internt jämställdhetspris bland kommunens anställda. Med prisen vill Kalmar kommun belöna en person, grupp eller verksamhet som utmärkt sig på ett positivt sätt i arbetet för ökad jämställdhet. Syftet med prisen är att uppmärksamma och sprida goda jämställdhetsinsatser och på så sätt inspirera fler att påbörja, utveckla och fördjupa sitt jämställdhetsarbete.

Några kriterier

- Arbetar aktivt med jämställdhet på ett sätt som gett synliga effekter.
- Visar hur ett jämställdhetsperspektiv har integrerats i utvecklingen av nya processer, produkter eller tjänster.
- Bidrar till att öka kunskapen om jämställdhet.
- Är en förebild och inspiration för andra verksamheter.
- Har infört särskilda satsningar på jämställdhetsarbete.
- Sökande ska vara verksam i kommunen.

Ett jämställt Kalmar län

Kalmar kommun är ansluten till Länsstyrelsens i Kalmar läns regionala strategi, ”Ett jämställt Kalmar län 2017 – 2027”. Anslutningen innebär att Kalmar kommun aktivt och systematiskt ska utveckla arbetet med jämställd verksamhet samt att Kalmar ska vara en jämställd kommun. Genom avsiktförklaringen får Kalmar kommun tillgång till nätverk, verktyg, kompetenshöjande insatser och stöd som kan användas för att utveckla jämställdhetsarbetet i verksamheterna.

Strategins ambition är att implementera de nationella jämställdhetspolitiska målen på regional nivå samt att den ska fungera som en plattform för det lokala arbetet med jämställdhetsintegrering i länet. Målgruppen för länsstyrelsens strategiarbete är framförallt offentliga aktörer som kommun, landsting och statliga myndigheter.

Länsstyrelsen ska tillsammans med regionala och lokala aktörer bilda flera nätverk som utvecklar samverkan, erfarenhetsutbyte, kunskapsspridning och metoder för att skapa ett jämställt Kalmar län. Nätverken ger möjligheter till sektorsövergripande samarbeten och samverkan. Dessutom möjliggörs en bättre helhetsbild över utvecklingen i länet och kommunerna.

Ordlista

Jämställdhet

Jämställdhet beskriver förhållandet mellan kvinnor och män. Jämställdhet handlar om att kvinnor och män har lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla områden i samhället. Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Jämlikhet

Jämlikhet innebär att alla individer är lika mycket värda och har samma rättigheter och möjligheter.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är en strategi för att nå målet om jämställdhet. Det innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska ingå i all verksamhet, på alla nivåer och inom alla områden. Jämställdhetsfrågorna ska ingå som en självklar del i allt arbete.

En viktig grund är att synliggöra kvinnors och mäns olika förhållanden genom könsuppdelad statistik och jämställdhetsanalyser.

Kön och genus

Kön och genus är benämningar på det biologiska och sociala könet.

Kön är ett sätt att kategorisera människor som kvinnor eller män. Kön avses ofta det biologiska och juridiska kön som används vid exempelvis könsuppdelad statistik.

Genus avser kulturella och socialt betingade föreställningar om hur kvinnor och män är eller bör vara eller vad som benämns som kvinnliga respektive manliga egenskaper med utgångspunkt i könstillhörigheten. Vad som uppfattas som ”kvinnligt” respektive ”manligt” är inte något definitivt, utan något som ständigt förändras och skiljer sig mellan tidsperioder och kulturer.

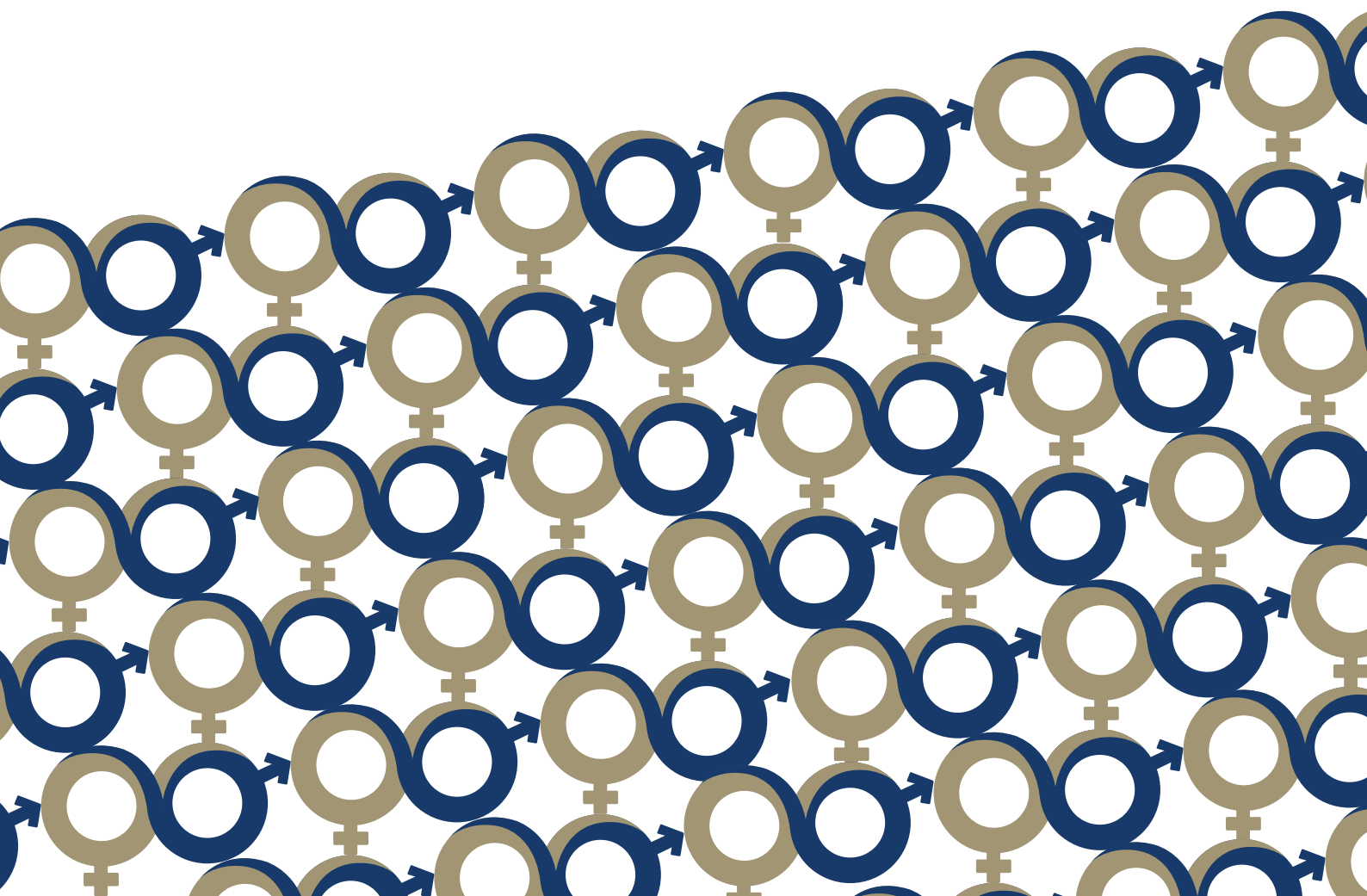
Jämställdhetsperspektiv

Jämställdhetsperspektiv finns med i all verksamhet och i det dagliga arbetet med våra ordinarie lednings- och styrningssystem, från förslag till genomförande och utvärdering. När ett jämställdhetsperspektiv integreras i verksamheten säkerställs likvärdig service, resursfördelning och inflytande för kvinnor och män, flickor och pojkar. Verksamheten bidrar därmed till att uppnå jämställdhet i samhället.

Jämställdhetsanalys

Jämställdhetsanalys är en kartläggning av verksamheten. Resultat och analys jämförs med uppställda jämställdhetsmål samt vilka konsekvenser olika åtgärder eller beslutsalternativ får för kvinnor respektive män.

”Jämställdhet skapas i varje vardaglig handling.”





Mottagare Ann-Sofie Lagercrantz
Kommunledningskontoret Kalmar kommun

Yttrande till förslag ”Strategi för jämställdhet 2018-2022”

Kalmar kommun har arbetat fram en strategi som syftar till att uppnå målet jämställdhetssäkrad kommunal verksamheter 2022. Kalmar kommun ska bli en jämställd kommun att verka och leva i. Strategin ersätter därmed Kalmar kommuns nuvarande jämställdhetsprogram 2014-2020. Nedan följer en sammanfattning av de synpunkter som Länsstyrelsen i Kalmar län har som uppdrag att delge Kalmar kommun.

Styrkor

- Strukturen är tydlig och följer de sex delmål som är uppsatta utifrån regeringens jämställdhetspolitik, delmålen blir således en röd tråd genom hela strategins målbeskrivningar och rekommendationer. Detta skapar användarvänlighet och läsbarhet.
- Strategin är tydlig med att ett jämställdhetsarbete är ett förändringsarbete som kräver både resurser och organisatoriska förutsättningar för att ge långsiktiga effekter
- Det innehåll och de rekommendationer som finns under varje målområde följer väl de riktlinjer som finns i nationella och regionala strategier och direktiv. Detta märks särskilt genom de rekommendationer som finns under delmål 6 som ligger väldigt väl i linje med de insatser som finns i Länsstyrelsens handlingsplan ”*Mot våld i nära relationer*”
- Bra att varje delmål har en utvecklande förklaring via *Målbeskrivning*. Det konkretiserar det övergripande delmålet och gör det lättare för mottagaren att förstå vad det handlar om
- Bra och användarvänligt med informativa inslag ex. informationsrutor omkring könsuppdelad statistik, nyckeltal samt vilka steg som behövs för att uppnå systematik
- Strategin är tydlig när det gäller vilka roller och ansvar som finns i organisationen, vem som ansvarar för vad när det gäller att leverera en jämställdhetssäkrad verksamhet, t.ex. att det varje förvaltnings ansvar att genomföra



könskonsekvensanalyser, att systematisera arbetet med jämställdhet samt att koppla jämställdhetsmål till verksamhetsplanering

Att utveckla eller förtydliga

- Det finns en utmaning i att mäta och sätta siffror på jämställdhet och jämställdhetsutveckling och det finns utmaningar i att skapa nulägesanalyser som förtydliga vilka särskilda utmaningar som finns i kommunal verksamhet. En strategi på lokal, kommunal nivå blir dock än mer användarvänlig och stringent om det finns både ett utgångsläge med en analys om varför det ser ut som det gör just i Kalmar kommun vilka särskilt utvalda utmaningar som finns just i Kalmar kommun samt ”siffrorsatta” smarta målbilder.
- Strategin anger riktlinjer via rekommendationer samt använder begrepp som ”verka för” vilket kan uppfattas som en svag styrning gentemot förvaltningar men som å andra sidan kan kompenseras med en tydlig kravspecifikation till förvaltningar att leverera mål som är ”bekönade”, insatser som är kopplade till mål och könskonsekvensanalyser.

Sammanfattningsvis

En tydligt strukturerad och kortfattad strategi som har fokus på de jämställdhetspolitiska delmålen som på ett bra sätt kan fungera som ett riktmärke för förvaltningars uppdrag och ansvar när det gäller att själva planera insatser och sätta smarta mål i sitt systematiska och effektfulla jämställdhetsarbete. Strategin är generell och lyfter jämställdhet utifrån både organisatoriska och strukturella perspektiv och går inte in i verksamhetsspecifika frågor.



Länsstyrelsen
Kalmar län

§ 40

D 2018/067-114

Yttrande – Jämställdhetsprogram Kalmar kommun

I januari 2018 skickades förslaget till Kalmar kommuns strategi för jämställdhet 2018-2022 på remiss. Förslaget anger mål och insatser för att säkerställa en kommunal verksamhet och stärka insatserna för att Kalmar ska bli en jämställd kommun att verka och leva i.

Strategin är anpassad till Sveriges nya jämställdhetspolitik med målet att den kommunala verksamheten ska vara jämställdhetssäkrad år 2022, vilket innebär att alla verksamheter säkerställer: likvärdig service och bemötande, likvärdig myndighetsutövning, likvärdig resursfördelning, jämställd fördelning av makt och inflytande, till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet.

Beslut

Arbetsutskottet har inga synpunkter på Kalmar kommuns Strategi för jämställdhet 2018-2022.

Beslutsunderlag

Strategi för jämställdhet 2018-2022 från Kalmar kommun

Skickas till

Kalmar kommun

Ulf Nilsson
ordförande

Åke Nilsson
justerare

Rätt intygar
Ulrika Cederholm

Sammanträdesdatum
2018-03-21

§ 24

Svar på remiss "Strategi för jämställdhet 2018-2022"

Dnr BUN 2018/0104

Handlingar

- Remiss "Strategi för jämställdhet 2018-2022".
- Förvaltningskontorets skrivelse 2018-02-20.

Bakgrund

Kommunledningskontoret har uppdraget att revidera Kalmar kommuns jämställdhetsprogram. Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutade den 23 januari 2018 att skicka förslag på strategi för jämställdhet i Kalmar kommun på remiss.

Förslaget föreslås ersätta kommunens jämställdhetsprogram 2018-2020, anger mål och insatser för att säkerställa en jämställd kommunal verksamhet och stärka insatserna för att Kalmar ska bli en jämställd kommun att verka och leva i.

Den föreslagna strategin är anpassad till Sveriges nya jämställdhetspolitik och det av kommunfullmäktige fastslagna målet att den kommunala verksamheten ska vara jämställdhetssäkrad år 2022. Strategin innebär att Kalmar kommuns verksamheter ska säkerställa:

- Likvärdig service och bemötande
- Likvärdig myndighetsutövning
- Likvärdig resursfördelning
- Jämställd fördelning av makt och inflytande

Till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet.

Som ett led i remissförfarandet har barn- och ungdomsnämnden fått möjlighet att inkomma med yttrande före den 3 april 2018.

Barn- och ungdomsnämnden ser att strategin faller sig naturlig för verksamheterna förskola, grundskola, fritidshem. Vidare anser barn- och ungdomsnämnden att strategin är positiv då den hjälper till att sätta ytterligare fokus på det viktiga arbete som redan idag pågår på flera sätt.

Beslut

Barn- och ungdomsnämnden ställer sig positiv till "Strategi för jämställdhet 2018-2022".

Handläggare
Lillian Alverö/Ida Johansson
Tfn 0480-45 30 22/45 35 08

TJÄNSTESKRIVELSE

Datum
2018-02-20

Ärendebeteckning
BUN 2018/0104

Barn- och ungdomsnämnden

Svar på remiss "Strategi för jämställdhet 2018-2022"

Förslag till beslut

Barn- och ungdomsnämnden ställer sig positiv till "Strategi för jämställdhet 2018-2022".

Bakgrund

Kommunledningskontoret har uppdraget att revidera Kalmar kommuns jämställdhetsprogram. Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutade 23 januari 2018 att skicka bifogat förslag på strategi för jämställdhet i Kalmar kommun på remiss.

Förslaget föreslås ersätta kommunens jämställdhetsprogram 2018-2020, anger mål och insatser för att säkerställa en jämställd kommunal verksamhet och stärka insatserna för att Kalmar ska bli en jämställd kommun att verka och leva i.

Den föreslagna strategin är anpassad till Sveriges nya jämställdhetspolitik och det av kommunfullmäktige fastslagna målet att den kommunala verksamheten ska vara jämställdhetssäkrad år 2022. Strategin innebär att Kalmar kommuns verksamheter ska säkerställa:

- Likvärdig service och bemötande
- Likvärdig myndighetsutövning
- Likvärdig resursfördelning
- Jämställd fördelning av makt och inflytande

Till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet.

Som ett led i remissförfarandet har Barn- och ungdomsnämnden fått möjlighet att inkomma med yttrande före 2018-04-03.



Barn- och ungdomsnämnden ser att strategin faller sig naturlig för verksamheterna förskola, grundskola, fritidshem. Vidare anser barn- och ungdomsnämnden att strategin är positiv då den hjälper till att sätta ytterligare fokus på det viktiga arbete som redan idag pågår på flera sätt.

Mats Linde
Förvaltningschef

Lillian Alverö
Planeringssekreterare

Ida Johansson
HR-specialist



Kultur- och fritidsnämnden

§ 34

Remissvar - Strategi för jämställdverksamhet i Kalmar

Dnr KFN 2018/0056

Handlingar

Förvaltningschef Lolita Perssons och administrativ chef Jimmy Rudelius skrivelse 1 mars 2018, samt remissen ”Strategi för jämställdhet 2018-2022”.

Bakgrund

Kalmar kommuns jämställdhetsprogram löper från 2014 till 2020. Den strategin har utvärderats och reviderats under 2017. Den 23 januari 2018 beslutade kommunstyrelsens arbetsutskott att skicka strategin för jämställdhet i Kalmar kommun på remiss.

Förslaget som föreslås ersätta kommunens jämställdhetsprogram 2014 – 2020, anger mål och insatser för att säkerställa en jämställd kommunal verksamhet och stärka insatserna för att Kalmar ska bli en jämställd kommun att verka och leva i.

Den föreslagna strategin är anpassad till Sveriges nya jämställdhetspolitik och det av kommunfullmäktige fastslagna målet att den kommunala verksamheten ska vara jämställdhetssäkrad år 2022, vilket innebär att alla verksamheter säkerställer:

- Likvärdig service och bemötande
- Likvärdig myndighetsutövning
- Likvärdig resursfördelning
- Jämställd fördelning av makt och inflytande till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet.

Resonemang

Jämställdhetsstrategin 2018-2022 är väl genomarbetad och har en tydlig koppling till den nationella jämställdhetspolitiken. Den ger även en god bild av hur organisationen ska se ut samt hur Kalmar kommun gemensamt ska arbeta för att nå fullmäktiges mål om en jämställdhetssäkrad verksamhet 2022. Denna strategi kommer att vara till hjälp för nämndernas arbete med att nå sina mål kring jämställdhetsarbetet.

Kultur- och fritidsnämnden

UTDRAG

Sammanträdesdatum
2018-03-15

Det pågår idag ett arbete på länsstyrelsen i Kalmar län för att presentera en ny regional jämställdhetsstrategi för Kalmar län. Planen är att strategin ska presenteras under våren 2018. Syftet är skapa en strategi för att uppnå de nationella jämställdhetsmålen i Kalmar län. De kommer att införa ett så kallat anslutningssystem som innebär att olika aktörer kan få stöd, verktyg, kompetensutveckling och processhandledning. Genom att Kalmar kommun går lite före denna strategi vill nämnden framlyfta vikten av att dra nytta av synergieffekterna av det arbete länsstyrelsen gör och tar del av de stöd, verktyg, kompetensutveckling och processhandledning länsstyrelsen erbjuder.

Förslag till beslut

Kultur- och fritidsnämnden antar förvaltningens förslag som sitt eget och skickar svaret till kommunstyrelsen.

Ändringsyrkanden

Vice ordförande Pelle Sederkvist (M) yrkar på två ändringsyrkanden.

Ändringsyrkande 1: På sidan 9 under rubriken 4. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet föreslås att följande mening stryks ”Kvinnor och män ska ha samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor”.

Ändringsyrkande 2: På sidan 10 rubriken 6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra föreslås ändras till ”Våld mot kvinnor och män ska upphöra”.

Birgitta Nordlöw (L) bifaller Pelles ändringsyrkanden. Linus Hellman (S) yrkar bifall till förvaltningens förslag.

Överläggning

Ordföranden finner att det finns tre förslag till beslut dels förvaltningens förslag till beslut samt Pelle Sederkvists två ändringsyrkanden.

Omröstning 1

Ordförande frågar om nämnden vill bifalla förvaltningens förslag förutom de två ändringsförslagen och finner att nämnden bifaller förvaltningens förslag.

Ordförande frågar om nämnden vill bifalla Pelle Sederkvists **ändringsförslag 1** att stryka meningen ”Kvinnor och män ska ha samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor” på sidan 9 och finner att nämnden avslår ändringsförslag 1. Votering begärs och ska genomföras.

Votering 1

De som röstar på förvaltningens förslag röstar ja och de som röstar på Pelle Sederkvists ändringsyrkande 1 röstar nej.

Kultur- och fritidsnämnden

UTDRAG

Sammanträdesdatum
2018-03-15

Röstresultat:

Följande ledamöter röstar ja: Marianne Dahlberg (S), Ola Erlandsson (S), Linus Hellman (S), Helena Olsson (S), Nikolaos Strachinis (S), Niklas Hellström (C) och Bo Hellström (V).

Följande ledamöter röstar nej: Pelle Sederkvist (M), John Wahlgren (M), Birgitta Nordlöw (L) och Micael Foghagen (SD).

Röstresultat 1

Det är 7 ledamöter som röstat ja och 4 ledamöter som har röstat nej. Detta innebär bifall till förvaltningens förslag.

Omröstning 2

Ordförande frågar om nämnden vill bifalla Pelle Sederkvists **ändringsförslag 2** att byta ut rubriken 6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra till ”Våld mot kvinnor och män ska upphöra”, och finner att nämnden avslår ändringsförslag 2. Votering begärs och ska genomföras.

Votering 2

De som röstar på förvaltningens förslag röstar ja och de som röstar på Pelle Sederkvists ändringsyrkande 2 röstar nej.

Följande ledamöter röstar ja: Marianne Dahlberg (S), Ola Erlandsson (S), Linus Hellman (S), Helena Olsson (S), Nikolaos Strachinis (S), Niklas Hellström (C) och Bo Hellström (V).

Följande ledamöter röstar nej: Pelle Sederkvist (M), John Wahlgren (M), Birgitta Nordlöw (L) och Micael Foghagen (SD).

Röstresultat 2

Det är 7 ledamöter som röstat ja och 4 ledamöter som har röstat nej. Vilket innebär bifall till förvaltningens förslag.

Beslut

Kultur- och fritidsnämnden antar förvaltningens förslag som sitt eget och skickar svaret till kommunstyrelsen.

Protokollsanteckning

Vi anser att kommunen kan uppmuntra män och kvinnor att ta samma ansvar på lika villkor i hemmet, men det är inte kommunens uppgift att se till att så sker. Vi anser dessutom att jämställdhetsplanen, för att vara jämställd, saknar att våld mot män ska upphöra. Det vill säga vi anser att rubriksättningen på punkt 6 är vilseledande och borde vara ”Våld mot kvinnor och män ska upphöra”.

Pelle Sederkvist (M), John Wahlgren (M), Birgitta Nordlöw (L) och Fredrik Sjömar (KD)

Kultur- och fritidsnämnden

UTDRAG

Sammanträdesdatum
2018-03-15

Sekreterare

Pia Axeheim

Justeras

Marianne Dahlberg
ordförande

Helena Olsson

Handläggare
Jimmy Rudelius
50661

TJÄNSTESKRIVELSE

Datum
2018-03-01

Ärendebeteckning
KFN 2018/0056

Kultur- och fritidsnämnden

Remissvar - Strategi för jämställdverksamhet i Kalmar

Förslag till beslut

Kultur- och fritidsnämnden antar förvaltningens förslag som sitt eget och skickar svaret till kommunstyrelsen.

Bakgrund

Kalmar kommuns jämställdhetsprogram löper från 2014 till 2020. Den strategin har utvärderats och reviderats under 2017. Den 23 januari 2018 beslutade kommunstyrelsens arbetsutskott att skicka strategin för jämställdhet i Kalmar kommun på remiss.

Förslaget som föreslås ersätta kommunens jämställdhetsprogram 2014 – 2020, anger mål och insatser för att säkerställa en jämställd kommunal verksamhet och stärka insatserna för att Kalmar ska bli en jämställd kommun att verka och leva i.

Den föreslagna strategin är anpassad till Sveriges nya jämställdhetspolitik och det av kommunfullmäktige fastslagna målet att den kommunala verksamheten ska vara jämställdhetssäkrad år 2022, vilket innebär att alla verksamheter säkerställer:

- Likvärdig service och bemötande
- Likvärdig myndighetsutövning
- Likvärdig resursfördelning
- Jämställd fördelning av makt och inflytande till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet.

Kultur- och fritidsförvaltningen Administration
Adress , | Besök

Tel 0480-45 00 00 vx | Fax Klicka här för att ange
text. | jimmy.rudelius@kalmar.se



Kalmar kommun
WWW.KALMAR.SE

Resonemang

Jämställdhetsstrategin 2018-2022 är väl genomarbetad och har en tydlig koppling till den nationella jämställdhetspolitiken. Den ger även en god bild av hur organisationen ska se ut samt hur Kalmar kommun gemensamt ska arbeta för att nå fullmäktiges mål om en jämställdhetssäkrad verksamhet 2022. Denna strategi kommer att vara till hjälp för nämndernas arbete med att nå sina mål kring jämställdhetsarbetet.

Det pågår idag ett arbete på länsstyrelsen i Kalmar län för att presentera en ny regional jämställdhetsstrategi för Kalmar län. Planen är att strategin ska presenteras under våren 2018. Syftet är skapa en strategi för att uppnå de nationella jämställdhetsmålen i Kalmar län. De kommer att införa ett så kallat anslutningssystem som innebär att olika aktörer kan få stöd, verktyg, kompetensutveckling och processhandledning. Genom att Kalmar kommun går lite före denna strategi vill nämnden framlyfta vikten av att dra nytta av synergieffekterna av det arbete länsstyrelsen gör och tar del av de stöd, verktyg, kompetensutveckling och processhandledning länsstyrelsen erbjuder.

Lolita Persson
förvaltningschef

Jimmy Rudelius
administrativ chef

Bilaga: Strategi för jämställdhet 2018-2022



Omsorgsnämnden

§ 17

Remiss - strategi för jämställdhet 2018-2022

Dnr ON 2018/0018

Handlingar

Tjänsteskrivelse 2018-03-07

Inbjudan yttrande – Strategi för jämställdhet 2018-2022

Förslag – Strategi för jämställdhet 2018-2022

Bakgrund

Kommunledningskontoret har uppdraget att revidera Kalmar kommuns jämställdhetsprogram.

Förslaget som föreslås ersätta kommunens jämställdhetsprogram 2014 – 2020, anger mål och insatser för att säkerställa en jämställd kommunal verksamhet och stärka insatserna för att Kalmar ska bli en jämställd kommun att verka och leva i.

Den föreslagna strategin är anpassad till Sveriges nya jämställdhetspolitik och det av

kommunfullmäktige fastslagna målet att den kommunala verksamheten ska vara jämställdhetssäkrad år 2022, vilket innebär att alla verksamheter säkerställer:

- Likvärdig service och bemötande
- Likvärdig myndighetsutövning
- Likvärdig resursfördelning
- Jämställd fördelning av makt och inflytande till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet.

Syftet med strategin är att skapa hållbarhet i arbetet för en jämställd verksamhet och en jämställd kommun.

I strategin har följande mål tillsammans med målbeskrivning och rekommendationer tagits fram:

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

Omsorgsnämnden

UTDRAG

Sammanträdesdatum
2018-03-28

Överläggning

Ole Torffvit yrkar på att formuleringen ”mäns våld mot kvinnor” byts ut till ”nolltolerans mot våld” i jämställdhetsstrategin.

Ordförande yrkar på avslag mot tilläggsförslaget. Han finner att nämnden beslutar att fastställa det liggande förslaget. Ärendet bordläggs 15.50 och återupptas 16.00.

Proposition

Ordförande frågar om Alliansens tilläggsförslag ska tilläggas remissvaret. Han finner att omsorgsnämnden avslår tilläggsförslaget.

Votering

Votering begärs varvid ordförande ställer följande propositionsordning:

De som vill avslå Alliansens tilläggsförslag röstar Ja.

De som vill bifalla Alliansens tilläggsförslag röstar Nej.

Omröstning sker och utfaller med 7 Ja-röster mot 4 Nej-röster.

Ja-röster avges av Liselotte Ross(V), Kristina Podolak Andersson (S), Inger Henriksson(S), Magnus Lundén (S), Anna Johansson (S), Marita Fransson (C) och Michael Ländin (S).

Nej-röst avges av Per Dahl (M), Ole Torffvit (M), Lene Polteg (L) och Margreth Johansson (KD)

Beslut

Omsorgsnämnden beslutar att:

1. Ansluta till innehållet i Strategi för jämställdhet 2018-2022
2. Ge förvaltningen uppdraget att se över de ekonomiska konsekvenserna av genomförandet av uppdraget i kommande budgetarbete och utbildningsplan 2019-2022.
3. Paragrafen förklaras omedelbart justerad.

Reservation

Härmed reserverar vi oss mot användandet av begreppet ”mäns våld mot kvinnor”, dels i tjänsteskrivelsen (s 2), dels i strategidokumentet på s 10. Allt

Omsorgsnämnden**UTDRAG**

Sammanträdesdatum
2018-03-28

våld mot medmänniskor är oacceptabelt, oavsett om det gäller mäns våld mot kvinnor, kvinnors våld mot män eller våld mellan brukare och personal. Vi anser därför att begreppet borde ha ersatts av ”Nolltolerans mot våld”.

Per Dahl (m) Lene Polteg (l)

Ole Torffvit (m)

Protokollsanteckning

Vi instämmer i den inlämnade reservationen

Margreth Johansson (kd) Annica Portland Bengtsson (m)

Sekreterare

Evelina Juel

Justeras

Michael Ländin
ordförande

Liselotte Ross



§ 57

Handläggare: Robert Dahlström

Dnr: 2018-0410

Ärende: Remissvar Strategi för jämställdhet 2018-2022

Handling: Samhällsbyggnadskontorets yttrande 2018-03-13, BILAGA § 57.

BESLUT: Samhällsbyggnadsnämnden antar samhällsbyggnadskontorets yttrande som sitt och överlämnar det till kommunledningskontoret som samhällsbyggnadsnämndens svar på remissen om Strategi för jämställdhet 2018-2022.

Protokollsanteckning: Jonas Lövgren (M) redovisar en protokollsanteckning enligt följande:
”Moderaterna i Samhällsbyggnadsnämnden tycker remissvaret på strategin för jämställdhet 2018-2022 är till fyllest. Dock anser vi att när man pratar om ”alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet” istället borde tillskriva begreppet ”individen” en högre status, vilket skulle ge mer neutrala och korrekta benämningar på ovanstående exempel på citat hämtat ur strategin, vilket i detta exempel skulle innebära ”alla individer oavsett bakgrund och tillhörighet”. Det känns inte korrekt att peka ut vare sig kön, ålder, sexuell tillhörighet eller nationalitet. Dessutom vill vi påpeka att allt våld är fel oavsett om det är mannen, kvinnan eller någon annan i den nära relationen som står för den. Därför bör man utgå från begreppet ”våld i nära relationer” istället för våld mellan kvinnor och män, vilket skulle få en behövlig bredd på denna problematik.”

Bilaga 3 57/18

Handläggare
Robert Dahlström
0480-453541

Datum
2018-03-13

Ärendebeteckning
2018-0410

Samhällsbyggnadsnämnden

Ärende: Remissvar Strategi för jämställdhet 2018 - 2022

Förslag till beslut

Samhällsbyggnadsnämnden antar samhällsbyggnadskontorets yttrande som sitt och överlämnar det till kommunledningskontoret som samhällsbyggnadsnämndens svar på remissen om Strategi för jämställdhet 2018-2022.

Bakgrund

År 2022 ska Kalmar kommuns verksamheter och bolag vara kvalitetssäkrade ur ett jämställdhetsperspektiv. Det innebär att alla verksamheter ska säkerställa likvärdig service och bemötande, likvärdig myndighetsutövning, likvärdig resursfördelning och en jämställd fördelning av makt och inflytande till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet.

Kommunledningskontoret har uppdraget att revidera Kalmar kommuns jämställdhetsprogram. Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutade 23 januari 2018 att skicka bifogat förslag på strategi för jämställdhet i Kalmar kommun på remiss.

Förslaget som föreslås ersätta kommunens jämställdhetsprogram 2014 – 2020, anger mål och insatser för att säkerställa en jämställd kommunal verksamhet och stärka insatserna för att Kalmar ska bli en jämställd kommun att verka och leva i.

Den föreslagna strategin är anpassad till Sveriges nya jämställdhetspolitik och det av kommunfullmäktige fastslagna målet att den kommunala verksamheten

Staben
Adress Box 611, 391 26 KALMAR | Besök Storgatan 35 A
Tel 0480-45 00 00 vx | Fax 0480-45 04 29
E-post: sam.byggnadskontoret@kalmar.se



Kalmar kommun
SAMHÄLLSBYGGNADSKONTORET



MS MDY

ska vara jämställdhetssäkrad år 2022, vilket innebär att alla verksamheter säkerställer:

- Likvärdig service och bemötande
- Likvärdig myndighetsutövning
- Likvärdig resursfördelning
- Jämställd fördelning av makt och inflytande

Till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet.

Remissvar önskas senast 3 april 2018.

Yttrande

Samhällsbyggnadskontoret ställer sig bakom innehåll och ambition i den föreslagna ”Strategin för jämställdhet 2018-2022” och anser att den bör antas i sin helhet av kommunfullmäktige den 28 maj.

Samhällsbyggnadskontoret vill poängtera vikten av att strategin i ett nästa steg operationaliseras och följs av en tydlig ansvarsfördelning där det framgår vem som ska göra vad och vem som ansvarar för att det blir gjort. Det bör bildas en förvaltningsövergripande central arbetsgrupp som påbörjar arbetet med detta när strategin är antagen för att säkerställa genomförandet av den. En sådan arbetsgrupp bör innefatta en jämställdhetsutvecklare från respektive förvaltning som deltar regelbundet och att denne jämställdhetsutvecklare också medverkar som stöd och råd för ett operativt genomförande mot nämnd och tjänstemän i respektive förvaltning. Inom ramen för arbetet bör det fastställas tydliga rutiner för hur nämnderna ska jämställdhetssäkra sina beslut.

Bilaga

Strategi för jämställdhet 2018 – 2022, Kalmar Kommun

Robert Dahlström

Projektledare, jämställdhetsutvecklare på samhällsbyggnadskontoret



Servicenämnden

§ 34

Remiss Strategi för jämställdhet 2018 - 2022

Dnr SFN 2018/0049

Handlingar

Förvaltningens skrivelse 2018-02-09
Remiss Strategi jämställdhet 2018 - 2022

Bakgrund

Strategi för jämställdhet 2018-2022 har tagit fram av kommunledningskontoret och skickats på remiss till kommunens samtliga nämnder samt till berörda organisationer.

Strategin utgår från de nationella målen för jämställdhetspolitik och bygger sin målbeskrivning på de 6 nationella målen.

- En jämn fördelning av makt och inflytande i samhället
- Ekonomisk jämställdhet
- Jämställd utbildning
- En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
- Jämställd hälsa
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Strategin tydliggör också de olika instansernas ansvar. Nämnderna ansvarar för beslut, genomförande och uppföljning av insatser för ökad jämställdhet inom respektive ansvarsområde.

På varje förvaltning och bolag utsedd jämställdhetsutvecklare ansvarar för att stödja och följa upp arbetet med jämställdhetsmålen och hur de implementeras.

Yttrande

Serviceförvaltningen ställer sig positiva till Strategin för jämställdhet 2018-2022. Jämställdhetsarbetet är en viktig del i verksamheten och det är positivt att det lyfta fram med en strategi.

Förvaltningen ser att det är av stor vikt att det tas fram verktyg som gör det enkelt och tydligt hur arbetet kan implementeras i olika verksamheter.

Servicenämnden

UTDRAG

Sammanträdesdatum
2018-03-21

Därav ser vi ett behov av att utveckla frågeställningen ”hur” genom att komplettera strategin med verktyg alternativt en planering för hur verktyg ska tas fram.

Förvaltningen ser också att det är av stor vikt att det ges utrymme och möjlighet för att på ett fullgott sätt aktivt kunna arbeta med frågorna.

Därav ser vi det som en nödvändighet att det tilldelas och avsätts resurser för att förvaltningen ska kunna genomföra jämställdhetsarbete med kvalité.

Överläggning

Under överläggningen yrkar Junita Karlsson (KD) följande tillägg:

- Eftersom jämställdhet är en definition som handlar om lika rättigheter mellan könen så är det viktigt att man tydliggör vad man menar med kön. För att det ska bli tydligt i policyn föreslår vi att man tidigt i skrivelsen (inledningen) definierar vilken betydelse av ordet kön som man avser i strategin. Mitt förslag på tilläggs-text är:
”I denna strategi avser ordet kön i alla skrivningar juridiskt (kön enligt personnummer).”

Mötet ajourneras.

Mötet återupptas. Sedan överläggningen avslutas beslutar servicenämnden att bifalla förvaltningens förslag.

Därefter frågar ordföranden om nämnden vill bifalla yrkat tilläggsförslag. Hon finner att servicenämnden avslår yrkat tilläggsförslag.

Beslut

Servicenämnden beslutar att anta förvaltningens yttrande och överlämna ärendet för vidare handläggning och beslut i kommunstyrelsen.

Sekreterare

Marcus Kindahl

Servicenämnden

UTDRAG

Sammanträdesdatum
2018-03-21

Justeras

Johanna Petersson
ordförande

Sven-Erik Ekblad



Socialnämnden

§ 62

Strategi för jämställdhet 2018-2022

Dnr SN 2018/0091.02.10

Handlingar

Tjänsteskrivelse daterad 2018-03-19.
Strategi för jämställdhet 2018-2022.

Förvaltningschef Cecilia Frid informerar i ärendet.

Bakgrund

Kommunledningskontoret har uppdraget att revidera Kalmar kommuns jämställdhetsprogram. Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutade 23 januari 2018 att skicka bifogat förslag på strategi för jämställdhet i Kalmar kommun på remiss.

Förslaget föreslås ersätta kommunens jämställdhetsprogram 2018-2020, anger mål och insatser för att säkerställa en jämställd kommunal verksamhet och stärka insatserna för att Kalmar ska bli en jämställd kommun att verka och leva i.

Den föreslagna strategin är anpassad till Sveriges nya jämställdhetspolitik och det av kommunfullmäktige fastslagna målet att den kommunala verksamheten ska vara jämställdhetssäkrad år 2022. Strategin innebär att Kalmar kommuns verksamheter ska säkerställa:

- Likvärdig service och bemötande
- Likvärdig myndighetsutövning
- Likvärdig resursfördelning
- Jämställd fördelning av makt och inflytande

Till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet.

Syftet med strategin är att skapa hållbarhet i arbetet för en jämställd verksamhet och en jämställd kommun.

I strategin har följande mål tillsammans med målbeskrivning och rekommendationer tagits fram:

1. En jämn fördelning av makt och inflytande i samhället
2. Ekonomisk jämställdhet
3. Jämställd utbildning
4. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Socialnämnden**UTDRAG**

Sammanträdesdatum
2018-03-27

5. Jämställd hälsa
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Socialnämnden ser positivt på strategin. Den ligger i linje med och kommer stödja det arbete som påbörjats när det gäller socialnämndens mål om att socialtjänsten ska vara jämlik och jämställd.

Beslut

Socialnämnden ställer sig bakom ”Strategi för jämställdhet 2018-2022”.

Paragrafen förklaras omedelbart justerad.

Sekreterare

Martina Eriksson

Justeras

Roger Holmberg (S)
ordförande

Erik Ciardi (C)



Södermöre kommunalnämnd

§ 18

Strategi för jämställdhet 2018-2022

Dnr SKDN 2018/0019

Handlingar

Förvaltningskontorets skrivelse 2018-02-27

Bakgrund

I verksamhetsplan med budget för 2018 slår kommunfullmäktige fast att ett av kommunens långsiktiga mål är jämställd verksamhet. Tidsmässigt förväntas målet vara uppfyllt senast 2022. Att jämställdhetssäkra kommunens verksamheter innebär att alla verksamheter säkerställer:

- Likvärdig service och bemötande
- Likvärdig myndighetsutövning
- Likvärdig resursfördelning
- Jämställd makt och inflytande

till alla kvinnor och män, flickor och pojkar oavsett bakgrund och tillhörighet.

Södermöre kommunalnämnd är positiv till förslaget till en strategi för jämställdhet. Strategin är tydlig i sin helhet. Södermöre kommunalnämnd har några mindre synpunkter som bör förtydligas och tilläggas, dessa beskrivs i yttrandet.

Beslutet har en positiv inverkan på socialt, ekonomisk jämställdhet och jämställdhetsperspektivet eftersom strategin syftar till att lyfta könsskillnader i verksamheter och på enheter.

Yttrande:

Södermöre kommunalnämnd är positiv till förslaget om en strategi för jämställdhet. Strategin är tydlig i sin helhet. Södermöre kommunalnämnd har några synpunkter som bör förtydligas, tas i beaktning och läggas till i strategin.

Sida 6, under rubriken **Ansvar och organisation** beskrivs Jämställdhetsutvecklarens ansvar. I beskrivningen bör det förtydligas vilka riktlinjer som man avser i detta sammanhang. Meningen återkommer under rubriken **Stöd och samordning**, på sidan 7.

Sida 7, under rubriken **Metoder och arbetssätt**, står att: *All statistik som rör*

Södermøre kommunalnämnd

UTDRAG

Sammanträdesdatum
2018-03-21

individer ska genomgående presenteras, kommenteras och analyseras efter kön, exempelvis i årsredovisningen. Södermøre kommunalnämnd har ett par verksamheter med få anställda samt få anställda män. Det kan därför vara utpekande och identitetskränkande att redovisa könsuppdelad statistik. Södermøre kommunalnämnd kommer från fall till fall att bedöma om statistiken kan redovisas könsuppdelad eller inte.

Under samtliga delmål i kapitlet **Det jämställda Kalmar**, återkommer rekommendationen:

- Utveckla ett nätverk för samverkan, erfarenhetsutbyte och kunskapsspridning. Södermøre kommunalnämnd förutsätter att rekommendationen gäller ett övergripande gemensamt nätverk som omfattar samtliga delmål och inte enskilda nätverk för respektive delmål. Delmålen hänger samman och Södermøre kommunalnämnd berörs direkt eller indirekt av samtliga delmål.

Under kapitlet **Så här ska vi göra**, bör även jämställdhetsperspektivet i beslutsprocesser lyftas in. Jämställdhetsperspektivet i beslutsprocesser är en förutsättning för att målet om en jämställd verksamhet ska uppnås 2022 och är en del av kommunens kvalitet- och miljöarbete. Vikten av jämställdhetsperspektiv i besluts beskrivs också i strategin under rubriken **mål**, på sidan 5.

Överläggning

Under överläggningen redovisas följande förslag:

Christopher Dywik (KD) föreslår Södermøre kommunalnämnd att besluta i enlighet med förvaltningens förslag med följande tilläggsändringar:

1. Stycke 4. En jämställdfördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Under punkten ”Rekommendationer” byta ut punkt 2 av mot följande text: ”Verka för att samtliga föräldrar och blivande föräldrar skall erbjudas att delta i föräldrastödskurser, exempelvis Cope och Comet”.
2. Stycke 6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Under punkten ”Rekommendationer” infoga ny punkt mellan punkt 1 och 2 enligt följande: ”Verka för att utveckla ett verkkningsfullt arbete för att förebygga och bryta kvinnors våld mot män, våld i samkönade relationer och hedersrelaterat våld”.

Sedan överläggningen avslutats beslutar först Södermøre kommunalnämnd i enlighet med förvaltningskontorets förslag. Härfter frågar ordföranden om Södermøre kommunalnämnd vill bifalla eller avslå Christopher Dywiks ändringsförslag. Hon finner att Södermøre kommunalnämnd bifaller Christopher Dywiks ändringsförslag.

Södermøre kommunaldelsnämnd**UTDRAG**

Sammanträdesdatum
2018-03-21

Beslut

Södermøre kommunaldelsnämnd beslutar att överlämna yttrandet med tilläggsändringar till Kansli- och omvärldsenheten på kommunledningskontoret.

Sekreterare

Martin Westbrandt

Justeras

Elisabeth Gustavsson
ordförande

Christian Lindström

Södermöre kommunalnämnds yttrande – Strategi för jämställdhet 2018-2022

Södermöre kommunalnämnd är positiv till förslaget om en strategi för jämställdhet. Strategin är tydlig i sin helhet. Södermöre kommunalnämnd har några synpunkter som bör förtydligas, tas i beaktning och läggas till i strategin.

Sida 6, under rubriken **Ansvar och organisation** beskrivs Jämställdhetsutvecklarens ansvar. I beskrivningen bör det förtydligas vilka riktlinjer som man avser i detta sammanhang. Meningen återkommer under rubriken **Stöd och samordning**, på sidan 7.

Sida 7, under rubriken **Metoder och arbetssätt**, står att: *All statistik som rör individer ska genomgående presenteras, kommenteras och analyseras efter kön, exempelvis i årsredovisningen.* Södermöre kommunalnämnd har ett par verksamheter med få anställda samt få anställda män. Det kan därför vara utpekande och identitetskränkande att redovisa könsuppdelad statistik. Södermöre kommunalnämnd kommer från fall till fall att bedöma om statistiken kan redovisas könsuppdelad eller inte.

Under samtliga delmål i kapitlet **Det jämställda Kalmar**, återkommer rekommendationen:

- Utveckla ett nätverk för samverkan, erfarenhetsutbyte och kunskaps-spridning.

Södermöre kommunalnämnd förutsätter att rekommendationen gäller ett övergripande gemensamt nätverk som omfattar samtliga delmål och inte enskilda nätverk för respektive delmål. Delmålen hänger samman och Södermöre kommunalnämnd berörs direkt eller indirekt av samtliga delmål.

Under kapitlet **Så här ska vi göra**, bör även jämställdhetsperspektivet i beslutsprocesser lyftas in. Jämställdhetsperspektivet i beslutsprocesser är en förutsättning för att målet om en jämställd verksamhet ska uppnås 2022 och är en del av kommunens kvalitet- och miljöarbete. Vikten av jämställdhetsperspektiv i besluts beskrivs också i strategin under rubriken **mål**, på sidan 5.

Handläggare

TJÄNSTESKRIVELSE

Datum
2018-04-04

Ärendebeteckning
KS 2018/0352

Kommunstyrelsen

Anslutning till Länsstyrelsen i Kalmar läns regionala strategi för jämställdhet – Ett jämställt Kalmar län 2017-2027

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att Kalmar kommun ansluter sig till Länsstyrelsen i Kalmar läns regionala strategi, ”Ett jämställt Kalmar län 2017-2027”.

Anslutningen innebär att Kalmar kommun aktivt och systematiskt kommer att utveckla arbetet med jämställd verksamhet samt att Kalmar ska vara en jämställd kommun.

Bakgrund

”Ett jämställt Kalmar län” är en jämställdhetsstrategi som har tagits fram av Länsstyrelsen i Kalmar län. Syftet med strategin är att implementera de nationella jämställdhetspolitiska målen på regional nivå.

De sex delmålen är

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

Målgruppen för länsstyrelsens strategiarbete är framförallt offentliga aktörer som kommun, landsting och statliga myndigheter med dess tydliga jämställdhetsansvar, men även näringslivet och civilsamhället med dess olika aktörer berörs.

Det finns möjlighet för aktörer att ansluta sig till strategin genom att teckna en avsiktsförklaring. Genom avsiktsförklaringen får olika aktörer tillgång till nätverk, verktyg, kompetenshöjande insatser och stöd som kan användas för att utveckla jämställdhetsarbetet i verksamheterna. Kalmar kommun har en



bred erfarenhet av att arbeta med jämställdhet och kommer därför att bidra med att dela med sig av kunskap, erfarenheter och goda exempel.

De anslutna aktörerna ska ange vad jämställdhetsarbetet består av och hur de kan bidra till att förverkliga Kalmar läns jämställdhetsstrategi. Vart tredje år erbjuder länsstyrelsen ett uppföljningsmöte tillsammans med anslutna verksamheter där vidare stöd och möjliga utvecklingssteg diskuteras. Anslutningen är kostnadsfri.

Kommunledningskontorets bedömning

Kommunledningskontorets bedömning är att det är positivt för Kalmar kommun att ansluta sig till strategin. Anslutningen innebär att det ytterligare stärker och utvecklar Kalmars jämställdhetsarbete och att det ger tillgång till nätverk, kunskap och utbyte av erfarenheter som kan användas i det fortsatta arbetet.

Nätverk för varje nationellt jämställdhetsmål

Det är bra att länsstyrelsen tillsammans med regionala och lokala aktörer bildar flera nätverk som utvecklar samverkan, erfarenhetsutbyte, kunskapsspridning och metoder för att skapa ett jämställt Kalmar län. Nätverken ger möjligheter till sektorsövergripande samarbeten och samverkan. Dessutom möjliggörs en bättre helhetsbild över utvecklingen i länet och kommunerna. Nätverken, för varje delmål, kan utarbeta en plan kring hur arbetet ska bedrivas för de olika aktörerna.

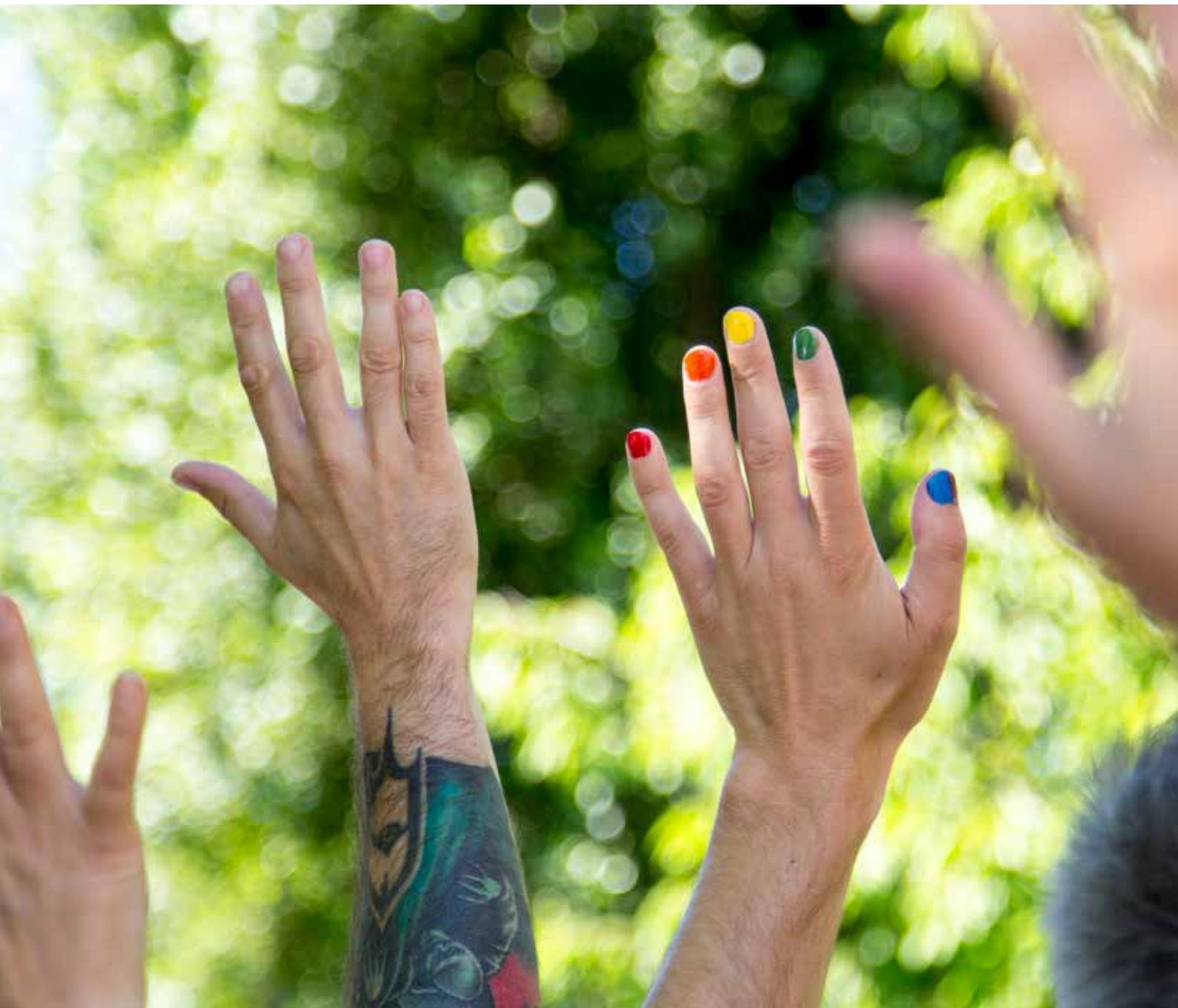
Ann-Sofie Lagercrantz
strateg social hållbarhet

Katarina Johansson Storm
jämställdhetssamordnare

Bilaga
Ett jämställt Kalmar län 2017-2027

Ett jämställt Kalmar län 2017–2027

Regional strategi för att uppnå nationella jämställdhetsmål i länet



Länsstyrelsen
Kalmar län



Ett jämställt Kalmar län 2017–2027

Meddelande 2018:05

ISSN 0348-8748

Utgiven av: Länsstyrelsen Kalmar län
Ansvarig avd./enhet: Enheten för social hållbarhet
Författare: Helen Nilsson
Elisabeth Edberg Karlsson
Omslagsbild: Camilla Zilo
Foto: Camilla Zilo och Mostphotos
Tryckt hos: E-print AB, Stockholm
Upplaga: 200 exemplar

Innehållsförteckning

Förord	4
Tillsammans för ett jämställt län	4
Inledning	5
Jämställdhetsintegrering	5
Strategi för ett jämställt Kalmar län	6
Mål och strategier för att nå ett jämställt Kalmar län	8
Delmål 1: En jämn fördelning av makt och inflytande	8
Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet	10
Delmål 3: Jämställd utbildning	12
Delmål 4: Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet	14
Delmål 5: Jämställd hälsa	16
Delmål 6: Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer ska upphöra	18
Regionalt mål: Systematiskt jämställdhetsarbete	20
Avslutning	20
Bilagor	
Källförteckning	

Förord

Tillsammans för ett jämställt län

Jämställdhet är en förutsättning för ett bra län. Ett bra län att bo, verka och utvecklas i oavsett könsidentitet. Jämställdhet är en viktig mänsklig rättighet, men det är också en förutsättning för god tillväxt i länet. Jämställdhet handlar bland annat om makt, inflytande, ekonomi, självständighet, hälsa, utveckling, arbete och fysisk integritet. Det krävs därför många olika komponenter och aktörer som med en rad olika metoder verkar för att uppnå ett jämställt samhälle som är bra för alla; män och kvinnor, pojkar och flickor.

Jämställdhet är inget vi kan ta för givet. Det skapas i varje möte mellan människor; på jobbet, i föreningen, i skolan och i hemmet. Därför har vi alla ett ansvar för att verka för jämställdhet, men all offentlig verksamhet har ett särskilt stort ansvar för att skapa jämställd service. Länsstyrelsen har dessutom ett uttalat samordningsansvar i länet. Alla aktörer kan bidra och en central framgångsfaktor är att arbetet sker i samverkan med varandra. Det är nämligen tillsammans som vi skapar förändring, förändring på riktigt. Tillsammans kan vi skapa ett jämställt Kalmar län.

Thomas Carlzon
Landshövding Kalmar län



Foto: Linda Svensson.

Inledning

Sverige är ett av världens mest jämställda länder.¹ Trots detta ser det fortfarande ut på följande sätt:

- 95 av 100 styrelseordförande är män.
- Män får 70 procent av talutrymmet i media.
- Kvinnor tar ut 75 procent av föräldraledigheten.
- Kvinnor är de som står för majoriteten av anhörigvården.
- Kvinnor tjänar 93 procent av männens lön.
- En större andel fattigpensionärer är kvinnor.
- Endast två av gymnasiets alla program har en fördelning av pojkar och flickor inom ramen för kvantitativ jämställd fördelning.
- 99 procent av de som utövar våld i nära relationer är män.
- Män är de som i högre grad drabbas av våld på offentlig plats.
- Kvinnor är i högre grad utsatta för sexuella trakasserier oavsett arbetsplats.

Dessutom finns tydliga könsmönster inom kriminalitet, upplevelse av trygghet, fritidsaktiviteter, idrottsutövande, hälsa, bemötande samt offentlig resursfördelning. Med detta som bakgrund och med stöd i ett flertal utredningar inom ämnet, har Sveriges regering, riksdag och jämställdhetsminister varit tydliga med att uppmana kommuner, myndigheter, näringsliv och aktörer i civilsamhället att det är dags att öka takten i jämställdhetsarbetet.²

Det finns flera förklaringar till varför Sverige fortfarande har långt kvar till ett jämställt samhälle. En orsak kan vara att ojämställdhet tas för givet och att ojämställda strukturer blir osynliga. En annan orsak kan vara att jämställdhetsarbetet inte är eller har varit tillräckligt

prioriterat. Det kan också vara så att metoderna som använts inte har varit tillräckligt effektiva.³

Jämställdhet ska prägla varje verksamhet, oavsett organisation. Detta utifrån ett personalperspektiv, men också utifrån att servicen till medborgarna ska vara bra lika oavsett mottagarens kön.

Det finns tydliga vinster med att ha en jämställd arbetsplats. Konkret kan det innebära att anställda har lika möjligheter till inflytande, rättvis lön och samma utvecklingsmöjligheter. Redan 1999 visade Tillväxtverket att företags lönsamhet blir större om arbetsplatsen är jämställd. Undersökningen visade även att människor trivs bättre, stannar längre och gör ett bättre jobb på en jämställd arbetsplats. Detta innebär också att arbetsplatsen bedöms som attraktiv av andra. Jämställdhet är med andra ord en viktig tillväxtfaktor så väl som en hållbarhetsfråga, genom att många av målen i Agenda 2030⁴ kan uppnås. Jämställdhet krävs för att uppfylla grundläggande mänskliga rättigheter som ger möjlighet till lika villkor för alla invånare i länet.⁵

Jämställdhetsintegrering

Metoden som används för att arbeta med jämställdhet definieras som *jämställdhetsintegrering*. Denna metod är antagen av Sveriges riksdag och Europaparlamentet 1994. Jämställdhetsintegrering innebär i korthet att jämställdhetsperspektiv ska integreras i det vardagliga arbetet oavsett verksamhet. Jämställdhetsanalyser ska föregå vid fattande av beslut, resursfördelning, planering och utvärdering. Jämställdhet ska dessutom finnas med som en aspekt i arbetet med bemötande, arbetsmiljö samt förebyggandet av trakasserier och diskriminering.

¹ I Gender Gap index från 2017 kommer Sverige på 5:e plats och i Gender development index ligger Sverige på 14:e plats. Sverige är enligt European Institute for Gender Equality Index 2017 bäst på jämställdhet i Europa.
<http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2017/10/sverige-bast-i-eu-pa-jamstalldhet/>

² *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*, Regeringens skrivelse 2016/17:10 s. 8 ff
Uttalande av jämställdhetsminister Åsa Regner (nov 2016) <https://www.dn.se/nyheter/sverige/sverige-bast-pa-jamstalldhet-inom-eu/>
<http://www.regeringen.se/regeringens-politik/feministisk-regering/jamstalldhet-en-del-av-losningen-pa-samhallsutmaningar/>

³ *Makt, mål och myndighet – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken*, SOU 2015:86 s. 329-344

⁴ Information om Agenda 2030: <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/17-globala-mal-for-hallbar-utveckling/>

⁵ [http://www.regeringen.se/regeringens-politik/feministisk-regering/jamstalldhet-en-del-av-losningen-pa-samhallsutmaningar/](http://www.regeringen.se/regeringens-politik/feministisk-regering/jamstalldhet-en-del-av-losningen-pa-samhallsutmaningar/file:///C:/Users/730106-001/Downloads/jamstalldhet-ger-tillvaxt-slutversion.pdf)
file:///C:/Users/730106-001/Downloads/jamstalldhet-ger-tillvaxt-slutversion.pdf s. 4-6

Jämställdhetsintegrering har vuxit fram som en metod för att förhindra att jämställdhetsarbetet sidoordnas eller bedrivs som enstaka projekt. Metoden synliggör att det inte enbart handlar om att jämställdhet är en personalfråga, utan att det handlar om alla verksamhetsprocesser.

För att jämställdhet ska kunna integreras krävs systematik och medvetenhet på flera olika nivåer; både lokal, regional och nationell nivå. För att nå de jämställdhetspolitiska målen behövs medvetenhet om vilka bärande processer i en verksamhet som jämställdhet ska integreras i. Det behövs resurser, plan för insatser, tydlig ansvarsfördelning, beprövade metoder samt rutiner för utvärdering. Jämställdhet är precis som alla andra kvalitetsfrågor ett ansvar för den yttersta ledningen.

En viktig komponent i ett jämställdhetsarbete är att synliggöra både ojämställdhet och jämställdhet. Detta innebär att jämställdhetsarbetet ska utgå från forskning om kön och om hur villkoren ser ut för både män och kvinnor inom samhällets alla olika områden. Att ha kunskap om hur ojämställdhet (och jämställdhet) reproduceras, hur genussystem konstrueras, hur begränsande normsystem får effekter för män och kvinnor, hur makt skapas och om vilka metoder som ska användas, är avgörande för att uppnå goda effekter.⁶

Kön är dock inte en helt okomplicerad kategori. Genusforskningen lyfter olika aspekter av kön som innebär en uppdelning i biologiskt, juridiskt och mentalt kön. Oavsett könsidentitet påverkas människor av förväntningar och normer kring kön och köns kategorier som också kan leda till begränsningar, trakasserier och diskriminering.⁷

Könsuppdelad statistik är basen i allt jämställdhetsarbete, men för att nå verklig jämställdhet måste även aspekter och urval av andra makt-

ordningar vägas in i analysen, som till exempel sexualitet, etnicitet, könsidentitet och ålder. Först då kan normer som är knutna till olika föreställningar om makt synliggöras, och en djupare bild av verkligheten åstadkommas. Den kvalitativa aspekten av jämställdhet måste vägas in i analysen, annars riskeras jämställdhet att reduceras till en fråga om procentuell könsfördelning.⁸

Strategi för ett jämställt Kalmar län

Sveriges riksdag och regering tog 2005 beslut om ett övergripande jämställdhetsmål: *Män och kvinnor ska ha samma makt att forma samhället och sina liv*. Därefter har sex delmål tagits fram: Dessa handlar om:

1. Makt och inflytande
2. Ekonomisk jämställdhet
3. Jämställd utbildning
4. Jämställt hem- och omsorgsarbete
5. Jämställd hälsa
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Insatser som görs under ett mål kan mycket väl påverka även andra mål, både direkt och indirekt. Delmålet hälsa har till exempel tydliga kopplingar till alla övriga mål. Delmålen går alltså in i varandra likt kugghjul. Tillsammans bidrar de till att nå generell jämställdhet.

Länsstyrelserna fick 2017 regeringsuppdraget att skapa regionala strategier för att nå de sex nationella jämställdhetsmålen i respektive län. Ambitionen med strategin *Ett jämställt Kalmar län 2017-2027* är att den ska fungera som en plattform för det lokala arbetet med jämställdhetsintegrering i länet. Målgruppen för länsstyrelsens strategiarbete är framförallt offentliga aktörer, så som kommuner, landsting och statliga myndigheter, men även näringslivet och civilsamhället med dess olika aktörer berörs. Strategin

⁶ Jämställdhet i verksamhetsutveckling, red Kristina Lindholm kap 1, 2, 4.

⁷ <https://www.genus.se/kunskap-om-genus/om-kon-och-genus/>

⁸ <http://www.jamstall.nu/fakta/intersektionalitet/>

⁹ Utifrån landstingets, regionförbundets och länsstyrelsens gemensamma ambition att skapa en helhet kring riktningen av länets jämställdhetsarbete så har strategin tagit hänsyn till mål och strategier i både den *Regionala utvecklingsstrategin* (Regionförbundet), tillväxtstrategier samt *Handlingsplan för landstingets folkhälsoarbete En god och jämlik hälsa för alla*, *Plan för jämställdhetsintegrering vid Linnéuniversitetet* samt jämställdhetsmål i Agenda 2030.



genderEQ

KALMAR LÄN

inkluderar alltså alla i länet. Kommuner, myndigheter och verksamma aktörer i länet får därmed en möjlighet att, utifrån den länsgemensamma strategin, skapa lokala handlingsplaner i syfte att följa utvecklingen, det vill säga effekter av insatser och åtgärder.

Strategins struktur utgår från det övergripande nationella målet *Män och kvinnor ska ha samma makt att forma samhället och sina liv* samt de sex nationella delmål som i strategin bryts ner till regionala strävansmål utifrån de särskilda utmaningar som finns i Kalmar län. Länsstyrelsen Kalmar län har även lagt till ett regionalt mål:

Uppnå ett systematiskt jämställdhetsarbete i verksamheter i länet.

Det regionala målet kan ses som en förstärkning av länsstyrelseinstruktionen § 5, som innebär att länsstyrelsen har som uppdrag att vara ett stöd till och främja utvecklingen av jämställdhet i länet. I strategin ingår en handlingsplan som är kopplad till det sjätte natio-

nella delmålet; *Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.*

Att arbeta med jämställdhetsintegrering är ett aktivt val och innebär ett ansvar för en verksamhet att genomföra olika insatser som ska kvalitetssäkras utifrån ett jämställdhetsperspektiv. När kommuner, myndigheter, förbund, landsting samt aktörer inom näringsliv och civilsamhället ansluter sig till strategin *Ett jämställt Kalmar län*, får de tillgång till länsstyrelsens nätverk, kompetenshöjande insatser, metoder och verktyg samt stöd i form av processhandledning.

Att ansluta sig innebär ett åtagande att ha ett aktivt och systematiskt arbete med jämställdhetsintegrering i sin verksamhet. Det regionala arbetet följs upp vart tredje år. Den anslutna verksamheten får då input från länsstyrelsen om hur verksamheten vidare kan utvecklas.

Mer information om hur det går till att ansluta sig finns på www.ettjamstalltkalmarlan.nu.

Mål och strategier för att nå ett jämställt Kalmar län

Delmål 1: En jämn fördelning av makt och inflytande

Delmål 1:

En jämn fördelning av makt och inflytande

Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattande.



Delmål 1 har tydliga kopplingar till delmål 2 och 3.

Särskilda utmaningar för Kalmar län: Fördelning av makt och inflytande

Makt kan vara formell och informell, det kan handla både om representation och om inflytande. Alla, oavsett könsidentitet, ska ha samma möjligheter att delta i samhällsutveckling och påverka det som formar våra normer. Flera olika maktordningar påverkar dessa möjligheter. De som är aktiva inom civilsamhället och i politiska partier är i huvudsak välutbildade och resursstarka män.

I Kalmar län, som i övriga Sverige, är det betydligt fler män än kvinnor som har höga positioner, både när det gäller folkvalda funktioner och chefsfunktioner. Andelen kvinnor i chefsposition understiger andelen kvinnor i respektive sektor, och kvinnor är än mer underrepresenterade på de högsta chefsnivåerna. På högsta nivå (politiker och högre ämbetsmän i offentlig förvaltning eller vd i offentligt ägda bolag) utgör kvinnor cirka 36 procent av cheferna i Kalmar län.

Vad gäller andelen kvinnor i offentlig sektor och i chefsposition inom offentlig sektor ligger länet ungefär i nivå med riksgenomsnittet. I Kalmar

län är andelen kvinnor som är vd i kommunala bolag i ungefärlig nivå med andelen kvinnor i privata aktiebolag, men totalt sett ligger det under riksgenomsnittet. På nivån vd eller motsvarande i privat sektor är 13 procent av cheferna kvinnor.¹⁰

Statistiken visar även att fler kvinnor än män väljer att avsluta politiska uppdrag, och fler kvinnor än män utsätts för trakasserier i samband med politiska uppdrag.

Bland unga män och kvinnor minskar intresset för att delta i inflytelsearbete och en låg andel unga pojkar och flickor uppger att de har möjlighet att föra fram åsikter till beslutsfattande organ. Skolundersökningar visar att viljan att påverka är större bland flickor än pojkar oavsett årskurs.¹¹

¹⁰ Nulägesanalys Kalmar län 2017, Bilaga 1, *Klimat att växa i - regional utvecklingsstrategi för Kalmar län 2030*, Regionförbundet i Kalmar län, s. 23.

¹¹ <http://www.ungidag.se/>

Att sträva efter:

- Jämnare könsfördelning på ledande positioner.
- Jämn könsfördelning i arbetsgrupper.
- Att alla arbetsmöten är jämställda.
- Att synliggöra och motverka kvinnors utsatthet för trakasserier.
- Ett aktivt arbete för jämställd resursfördelning.

Länsstyrelsen bidrar genom att:

- Samverka med regionala aktörer för att utveckla och sprida metoder för jämställda möten och jämställt bemötande.
- Erbjudna och utveckla befintliga nätverk med fokus på jämställdhetsfrågor.
- Erbjudna kompetenshöjande insatser och stöd till berörda aktörer.



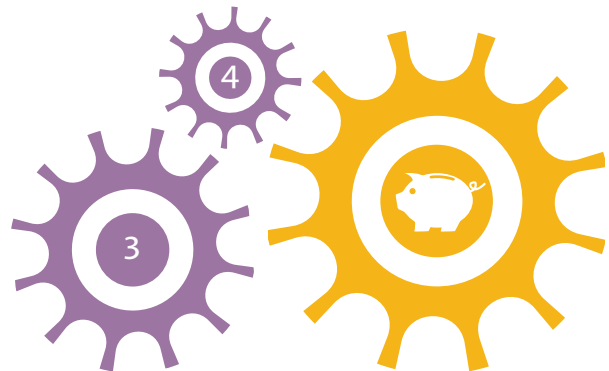
Foto: mostphotos.com

Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet

Delmål 2:

Ekonomisk jämställdhet

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.



Delmål 2 har tydliga kopplingar till delmål 3 och 4.

Särskilda utmaningar för Kalmar län: Ekonomisk jämställdhet

Ekonomisk jämställdhet är ett fundament för ett jämställt Sverige och ett jämställt Kalmar län. Kvinnors inkomster är lägre än mäns, oavsett medelvärde och medianvärde samt oavsett län och kommun. Kvinnors medelinkomst i Kalmar län är 80 procent av männens inkomst och medianinkomsten är 79 procent av mäns inkomst. Detta kan förklaras med:

- Traditionella normer kring föräldraledighet.
- Vård av barn och anhöriga.
- Traditionella normer kring vilka yrken och positioner män och kvinnor kan ha.
- Att kvinnor i högre grad arbetar deltid.
- Att kvinnor med liknande arbetsuppgifter i samma bransch tjänar mindre än män med motsvarande kvalifikationer.
- Att kvinnor och män arbetar i olika branscher med olika förutsättningar för grundlön och löneutveckling.

I Kalmar län är det fler kvinnor än män som upplever att det är svårt att få privatekonomin att gå ihop.¹²

De största branscherna i länet sett till antalet anställda är vård och omsorg samt tillverknings-

industri. Då könsfördelningen inom dessa två dominerande branscher är obalanserad, leder det till att länets arbetsmarknad är mer könssegregerad än riksgenomsnittet. Könssegregering visar sig också genom att män och kvinnor finns på olika positioner inom samma bransch. Båda leder till en sämre matchning av kompetens, vilket påverkar tillväxt och utveckling på regional och nationell nivå. I Sverige ökar andelen kvinnor i mansdominerade yrken, men motsvarande förflyttning av män till kvinnodominerade yrken sker inte.¹³

I Kalmar län finns även en ojämn könsfördelning mellan privat och offentlig sektor. Kvinnor dominerar generellt offentlig sektor och män privat sektor. Fler män än kvinnor startar företag och det finns tydliga könsmonster kopplade till bransch och storlek på företag. Den könssegregerade arbetsmarknaden reproducerar även stereotypa föreställningar kring kön, makt och utveckling och kan vara ett hinder för tillväxt, ekonomisk självständighet och fria yrkesval.¹⁴

Den generella arbetslösheten i länet ligger i nivå med riksgenomsnittet. Arbetslösheten bland utrikesfödda är högre i Kalmar län än i riksgenomsnittet och högre bland utrikesfödda kvinnor än utrikesfödda män.¹⁵

¹² Nulägesanalys Kalmar län 2017, Bilaga 1, *Klimat att växa i - regional utvecklingsstrategi för Kalmar län 2030*, Regionförbundet i Kalmar län s. 58-63.

¹³ Ibid., s. 18-23, 52-58.

¹⁴ Ibid., s. 18-24.

¹⁵ Ibid., s.7, 18-24

Att sträva efter:

- Jämställda förutsättningar för män och kvinnor när det gäller att starta och bedriva företag.
- Minska könssegregering på arbetsmarknaden.
- Samma villkor för kvinnor och män att kunna arbeta heltid samt erhålla likvärdig lön och därmed på sikt minska pensionsgapet mellan män och kvinnor.
- Förbättra förutsättningar för utrikesfödda kvinnors etablering på arbetsmarknaden.

Länsstyrelsen bidrar genom att:

- Tillsammans med Regionförbundet fortsätta utveckla samarbetet för ett jämställt näringsliv i Kalmar län.
- Erbjuder kompetenshöjande insatser.
- Utveckla och sprida metoder för kartläggning och analys av fördelning av resurser.



Foto: Nils Carlsson.

Delmål 3: Jämställd utbildning

Delmål 3:

Jämställd utbildning

Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.



Delmål 3 har tydliga kopplingar till delmål 4 och 5.

Särskilda utmaningar för Kalmar län: Jämställd utbildning

Fullföljda studier till gymnasienivå är en viktig faktor för att både män och kvinnor ska kunna etablera ett självständigt vuxenliv. Att inte fullfölja gymnasiestudier innebär en större risk för en socioekonomisk utsatthet med sämre möjlighet till inflytande och god hälsa.

Den totala andelen elever i länet som går ut årskurs 9 med behörighet till gymnasiet ligger över rikssnittet. Andelen som inte genomför gymnasiet är låg, men liksom i övriga län är flickor i högre utsträckning än pojkar behöriga till gymnasiet och det är en större andel flickor som påbörjar en eftergymnasial utbildning.

Pojkar som grupp dominerar de lägre betygsstegen och flickor dominerar de högre betygsstegen. En majoritet av de som studerar på universitet och högskola är kvinnor. Det är också fler kvinnor än män som fullföljer sina examina i tid, men det är fler män än kvinnor som forskar och undervisar på högskola och universitet.¹⁶

Utbildningsväsendet är även horisontellt segregat, vilket betyder att pojkar och flickor studerar

olika ämnen och utbildningar samt har olika förutsättningar till utveckling under studietiden. De flesta gymnasieprogram i länet är antingen flick-, eller pojkdominerade. Dock är det inte bara kön som påverkar, även föräldrars utbildningsnivå och socioekonomiska bakgrund är viktiga bakgrundsfaktorer.¹⁷

I Kalmar län är det, i förhållande till riksgenomsnittet, en mindre andel studenter som väljer att studera en högre utbildning. Kalmar län har även en utmaning i att många kvinnor med högre utbildning väljer att flytta från länet.¹⁸

¹⁶ Ibid., s. 52-58.

<http://www.regeringen.se/49b719/contentassets/128cb1c062054e819f88f872a7bd7710/flickor-pojkar-individer---om-betydelsen-av-jamstalldhet-for-kunskap-och-utveckling-i-skolan-sou-201099> s. 41-42, 89-98, 163 ff.

¹⁷ Ibid., s. 89-98, 163 ff.

¹⁸ Nulägesanalys Kalmar län 2017, Bilaga 1, *Klimat att växa i - regional utvecklingsstrategi för Kalmar län 2030*, Regionförbundet i Kalmar län s. 11, 52-58.

Att sträva efter:

- Ökad andel behöriga till gymnasiet (fokus på pojkars måluppfyllelse).
- Ökad andel fria studieval.
- Implementera normkritisk pedagogik i förskolor och skolor.
- Systematisk jämställdhetsintegrering i utbildningsväsendet.
- Ökad kompetens kring skolans jämställdhetsuppdrag såsom skollag, maskulinitetsnormer, sexuella trakasserier, våld, normkritik och genusmedvetna pedagogiska metoder.
- Skapa ett kompetenscentrum i syfte att synlig- och tillgängliggöra expertkunskap.

Länsstyrelsen bidrar genom att:

- Öka samverkan med Regionförbundet samt Linnéuniversitetet och andra utbildningsaktörer för att skapa ett kompetenscentrum.
- Erbjud kompetenshöjande insatser kring våld, trakasserier, hbtq-frågor, normkritik och genusmedveten pedagogik.
- Erbjud fortsatt nätverk för erfarenhetsutbyte riktat till förskola och skola kring läroplanens jämställdhetsuppdrag.
- Förstärka jämställdhetsarbetet för målgruppen nyanlända och ensamkommande barn.



Foto: Camilla Zilo

Delmål 4: Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Delmål 4:

Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.



Delmål 4 har tydliga kopplingar till delmål 1 och 3.

Särskilda utmaningar för Kalmar län: Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Möjlighet att förena betalt arbete med att ha familj, vårda relationer samt att ha en utvecklande och hälsofrämjande fritid är viktiga delar i svensk jämställdhetspolitik. Traditionella mönster och normer för föräldraskap, hemarbete och omsorg om närstående lever kvar och får konsekvenser för fördelningen mellan kvinnor och mäns arbetsinsatser och därmed löneutveckling.

I Kalmar län är det fler kvinnor än män som arbetar deltid och enligt nationella studier lyfts ansvar för barn, familj och vård av anhörig som den största bidragande anledningen till deltidsarbete för kvinnor.¹⁹

I Kalmar län står kvinnor för majoriteten av uttag av föräldrapenning. Det är dock mindre skillnad mellan män och kvinnors uttag av den tillfälliga föräldrapenningen (VAB). Det generellt ojämma uttaget påverkar utvecklingen av livslön och möjlighet till ekonomisk självständighet negativt hos den part som tar ut merparten av föräldraförsäkringen. I Kalmar län är det även fler kvinnor än män som arbetar deltid och har

timanställning, vilket också bidrar till en sämre utveckling av livslön samt pension för kvinnor. Män som är småbarnsföräldrar är de som arbetar mest övertid.

Män med lång eftergymnasial utbildning ökar sitt uttag av föräldrapenning mer än andra grupper. Män som står långt från arbetsmarknaden, saknar inkomst och har låg utbildning är de som använder minst föräldradagar, medan kvinnor i samma situation använder föräldraförsäkringen i samma utsträckning som välutbildade kvinnor.²⁰

Fler kvinnor än män tar ut närståendepenning, vilket visar att kvinnor i högre grad än män vårdar anhöriga. Detta påverkar också livslönen och pensionen. Kvinnor utför fortfarande mer av det obetalda hem- och omsorgsarbetet än vad män gör. Detta innebär att kvinnor har mindre tid för aktivt deltagande i samhällslivet, återhämtning, avkoppling och egna fritidsintressen.²¹

¹⁹ Ibid., s. 18- 23.

Regeringens skrivelse, *Makt, mål och myndighet*, 2016/17:1, s. 61.

²⁰ <https://www.tco.se/publikationer2/2016/vem-jobbar-overtid-och-hur-mycket/>

http://www.inspsf.se/publicerat/Publikation+detaljvy/foraldrapenning_och_foraldradighet_.cid4370

²¹ https://www.scb.se/sv/_Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Levnadsforhallanden/Jamstalldhet/Jamstalldhetsstatistik/12252/12259/Behallare-for-Press/406481/

Att sträva efter:

- Jämnare uttag av föräldraförsäkring.
- Skapa förutsättningar för att män i högre grad deltar i föräldrastödjande insatser.
- Öka medvetenhet och kunskap kring fördelar med delat föräldraskap.
- Att främja ett aktivt, systematiskt och jämställt föräldraskapsstödsprogram.

Länsstyrelsen bidrar genom att:

- Samordna, stötta och inspirera kommuners arbete med föräldraskapsstödsprogram.
- Samverka med andra regionala aktörer.
- Delta i nationella kampanjer kring jämställd föräldraförsäkring.



Foto: mostphotos.com

Delmål 5: Jämställd hälsa

Delmål 5: Jämställd hälsa

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.



Delmål 5 har tydliga kopplingar till delmål 1 och 6.

Särskilda utmaningar för Kalmar län: Jämställd hälsa

En god hälsa utgör grunden för män och kvinnors liv och är en viktig förutsättning för ett aktivt deltagande i samhället. Hälsa innebär fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande. Upplevelse av hälsa är starkt kopplat till egenmakt, inflytande och möjlighet att kunna påverka sin livssituation.

I Kalmar län har kvinnor som grupp fler antal sjukdagar och högre totalt ohälsotal än män. Skillnaden i ohälsotal ökar markant i åldersgruppen 40 och uppåt. Kalmar län har högre ohälsotal än rikssnittet. Män drabbas i högre grad av dödlighet som kan åtgärdas med tidiga insatser från sjukvården. Folkhälsoarbetet rapporterar även om stora skillnader när det gäller medellivslängd, vilka diagnoser män och kvinnor får och vilka medicinska insatser som görs. Forskningen hänvisar till att det finns normer som styr vem som får vilka diagnoser samt förutfattade meningar om män och kvinnors hälsa och ohälsa. Män är generellt mer fysiskt aktiva än kvinnor. Kvinnor rapporterar upplevd stress i högre grad än män.

Kalmar län har högre siffror för genomförda självmord än rikssnittet och det är betydligt fler män än kvinnor som begår självmord.²²

Män har i högre utsträckning en god självskattad hälsa i länet och det är vanligare att kvinnor upplever psykisk ohälsa. Den psykiska ohälsan ökar dock inom gruppen män och gruppen unga kvinnor. Grupper som särskilt sticker ut när det gäller undersökningar kring psykisk ohälsa är nyanlända unga män och kvinnor samt hbtq-personer.²³

Män söker generellt sett vård i mindre utsträckning och i ett senare skede. Åtgärdbar dödlighet är vanligare hos män än kvinnor och kan relateras till mäns högre risktagande i trafik, användning av våld samt missbruk av alkohol och droger.

Det råder även skillnader i hur män och kvinnor söker och nås av insatser gällande sexuell och reproduktiv hälsa. Undersökningar från ungdomsmottagningar visar till exempel att insatser oftare når unga kvinnor.²⁴

En framgångsfaktor för god hälsa är en utvecklande fritid och att vara socialt deltagande. Även här finns skillnader när det gäller män och kvinnors samt pojkars och flickors möjligheter till deltagande i fritidsaktiviteter på lika villkor. Flickor slutar i högre grad med fritidsaktiviteter under tonåren medan pojkar i regel fortsätter, särskilt vad gäller idrottsaktiviteter.²⁵

²² Män och jämställdhet, *Betänkande av utredningen om män och jämställdhet*, SOU 2014:6 s. 213-236.

Gemensam analys och handlingsplan, *Psykisk hälsa 2017, Läns gemensam ledning i samverkan*, s. 11, 20-23.

²³ *Ibid.*, s. 213-236.

Ibid., s. 11, 20-23.

https://www.mucf.se/sites/default/files/publikationer_uploads/hbtq-halsa.pdf s. 7-13.

Att sträva efter:

- Alla hälsofrämjande insatser har ett normkritiskt perspektiv.
- Förbättrat hälsotillstånd för ungdomar utifrån ett jämställdhetsperspektiv, med fokus på psykisk hälsa, suicid samt ANDT- och HBTQ-frågor.
- Alla, oavsett könsidentitet, kan utöva idrott på lika villkor.
- Att fritidsresurser fördelas jämställt.

Länsstyrelsen bidrar genom att:

- Utveckla samverkansformer med landstinget för att öka kompetens, samt sprida metoder kring sexuell och reproduktiv hälsa, hedersproblematik, våld, maskulinitet, hbtq, genus och jämställdhet.
- Utveckla och sprida metoder för kartläggning och fördelning av resurser.
- Samverka med idrottsrörelsen för att förstärka och stötta värdegrundsarbetet.



Foto: mostphotos.com

24 Män och jämställdhet, *Betänkande av utredningen om män och jämställdhet*, SOU 2014:6 s. 213-236.

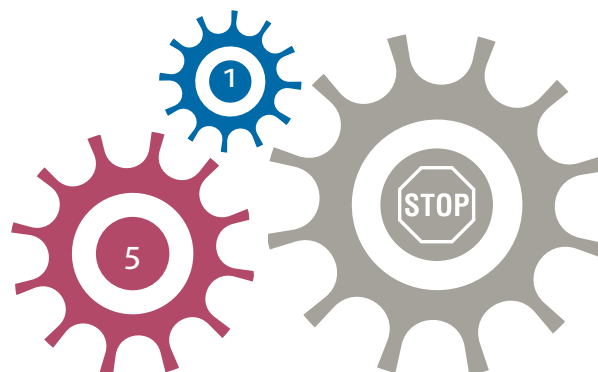
Gemensam analys och handlingsplan, *Psykisk hälsa 2017, Länsgemensam ledning i samverkan*, s. 11, 20-23

25 https://www.mucf.se/sites/default/files/publikationer_uploads/fokus-14.pdf s. 9 ff

Delmål 6: Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer ska upphöra

Delmål 6: Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer ska upphöra

Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.



Delmål 6 har tydliga kopplingar till delmål 1 och 5.

Särskilda utmaningar för Kalmar län: Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer

Under våren 2017 genomförde Länsstyrelsen en kartläggning i länets tolv kommuner, sju myndigheter samt kvinnojourer. Av denna framgår att en stor del av det arbete som bedrivs i länet sker utan särskilt fastställda rutiner eller handlingsplaner. Det framgår också att insatserna varierar beroende på ledningens styrning samt ekonomiska- och personella resurser.

Vid de regelbundna möten som sker med länets kvinnofrids nätverk framkommer att aktörerna, trots olika förutsättningar, ändå ofta löser de problem som de möter i sitt arbete när det gäller mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck samt prostitution och människohandel. Det sistnämnda uppfattas dock som svårast på grund av att det är svårt att upptäcka och hitta lösningar på. Dessutom kräver detta problem samarbete med exempelvis polis och åklagare. Det saknas även upparbetade samverkansformer mellan kommun, polis och landsting i flera kommuner.

Kartläggningen visar att det på många håll, inom olika verksamheter, pågår ett arbete för att förebygga och arbeta med våldsutsatta samt barn som bevittnat våld. Däremot saknas många gånger samverkansplaner, kartläggningar av förekomst av våld samt uppföljningar av utfallet

av insatser. Det framkommer att de bestämmelser som finns i Socialstyrelsens föreskrifter 2014:4 inte alltid följs, till exempel beträffande uppföljningar och kartläggningar.

Av Brottsförebyggande rådets statistik från 2016 framgår att sex av länets tolv kommuner har en högre andel anmälda brott rörande grov kvinnofridskränkning än i riket. Metoo-rörelsen som startade under hösten 2017 visar att kvinnor, oavsett klass och ursprung, utsätts för könsrelaterade trakasserier och kränkningar samt att trakasserierna osynliggjorts, bagatelliserats och normaliserats. Detta innebär att inga (eller otillräckliga) åtgärder vidtagits.

I Friends nätrapport 2017 framkommer att var femte tjej mellan 10–16 år har blivit utsatt för sexuella trakasserier.²⁷

Könsrelaterade kränkningar, sexuella trakasserier och könsmobbing är normaliserat på svenska arbetsplatser. 2015 skärptes arbetsgivares skyldigheter att ha ett systematiskt arbetsmiljöarbete, inklusive organisatorisk och social arbetsmiljö. Även diskrimineringslagen synliggör arbetsgivarens skyldigheter. Det innebär att alla arbetsgivare i länet bör ha ett förebyggande arbete kring, normer, yrkesetik och värdegrund som motverkar sexuella trakasserier och könskränkningar.²⁸

²⁷ Friends rapport, <https://friends.se/2017/04/27/friends-natrapport-2017-vanligt-att-unga-tjejer-utsatts-for-sexuella-trakasserier-pa-natet/>
Brottsförebyggande rådet/våld i nära relationer, <https://www.bra.se/brott-och-statistik/statistik-utifran-brottstyper/vald-i-nara-relationer.html>
Brottsförebyggande rådet/Sexualbrott, <https://www.bra.se/brott-och-statistik/statistik-utifran-brottstyper/valdtakt-och-sexualbrott.html>

Att sträva efter:

- Ett län fritt från våld.
- Förebygga mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och barn som bevittnar våld.
- Främja upptäckt av våld, bedöma risker för ytterligare våld mot särskilt utsatta grupper och barn.
- Förbättrad kompetens och kunskap om behandlingsmetoder för våldsutövare.
- Använda rutiner för att uppmärksamma och synliggöra våld.
- Effektivare brottsbekämpning mot våld i nära relationer.
- Motverka normalisering av hot och våld mot kvinnor och flickor.
- Att arbetsplatser är fria från sexism och våld.
- Alla berörda aktörer i länet har genomgått webbkurserna *Om våld, Hedersrelaterat våld och förtryck* samt *Prostitution och människohandel för sexuella ändamål*.
- Att män i högre grad deltar i jämställdhetsfrämjande insatser.

Länsstyrelsen bidrar genom att:

- Verkställa Länsstyrelsens handlingsplan 2017-2020 *Mot våld i nära relationer*.²⁹
- Tillsammans med Regionförbundet skapa en gemensam kompetensförsörjningsplan när det gäller arbetet mot våld i nära relationer.
- På egen hand och tillsammans med andra aktörer genomföra återkommande kunskapsdag- och erfarenhetsutbyten i frågor som rör våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck samt prostitution och människohandel för sexuella ändamål med berörda aktörer i länet.
- Sprida information om verktyg, till exempel nationella och regionala hemsidor inom området mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och barn som har bevittnat våld.



Foto: mostphotos.com

28 http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/den-organisatoriska-och-sociala-arbetsmiljon-viktiga-pusselbitar-i-en-god-arbetsmiljo-vagledning-h457.pdf>

29 Bilaga 1 och 1.1

Regionalt mål: Systematiskt jämställdhetsarbete

Regionalt mål: Systematiskt jämställdhetsarbete

Verksamheter i Kalmar län bedriver ett systematiskt arbete med jämställdhetsintegrering.

Särskilda utmaningar för Kalmar län: Systematiskt jämställdhetsarbete

Den kartläggning av länets tolv kommuner och sju myndigheters systematiska jämställdhetsarbete, genomförd av Länsstyrelsen våren 2017, visar att endast några enstaka kommuner har en handlingsplan för jämställdhetssäkrad verksamhet. Några verksamheter har jämställdhet som en integrerad del av sin folkhälsoplan och tillväxtstrategi. De flesta hänvisar till att jämställdhet bedrivs som en personalfråga utifrån diskrimineringslagstiftning och arbetsmiljölag.

Ett fåtal kommuner använder könskonsekvensanalyser i beslutsunderlag samt använder könsuppdelad statistik i uppföljning eller resultatredovisning. Få verksamheter har särskilda uppdrag eller funktioner som kopplas till jämställdhetsintegrering. Merparten av både kommuner och myndigheter kan dock visa upp exempel på verksamhetsförbättringar när det gäller att åstadkomma jämställdhet. Exempel på verksamhetsförbättringar som lyfts fram är utbildning, kartläggningar, nya rutiner, framtagande av checklistor och metodutveckling. Få verksamheter beskriver dock vilka effekter som verksamhetsförändringarna åstadkommit.

Sammanfattningsvis synliggör genomlysningen på stor kunskaps- och kompetensvariation när det gäller att bedriva ett systematiskt jämställdhetsarbete. Den visar en sammanblandning av



jämställdhetsuppdrag när det gäller arbetsgivaransvar och verksamhet samt att jämställdhetsarbete snarare sker genom spridda insatser än som systematiskt, hållbart och långsiktigt arbete utifrån effektmål och uppföljning.

I Kalmar län saknas det en övergripande lägesbild med statistik utifrån nyckeltal kring var kommunerna och myndigheterna befinner sig när det gäller arbetet för att nå de sex nationella jämställdhetsmålen. Därför bör arbetet med att arbeta fram dessa lägesbilder ses som prioriterat.

Avslutning

Alla tjänar på jämställdhet. Jämställdhet innebär att du som individ får bättre möjligheter till både självständighet, utveckling och hälsa. Jämställdhet är bra för alla!

Utifrån visionen och med hjälp av denna strategi, *Ett jämställt Kalmar län*, samt strävansmål kan ni påbörja er verksamhetsutveckling redan idag.

Lycka till med ert viktiga arbete och glöm inte att vi gör det här tillsammans!

Att sträva efter:

- Länsövergripande lägesanalyser som gör det möjligt att synliggöra och följa länets utveckling och effekter av insatser.
- Att varje aktör har en handlingsplan för ett systematiskt och effektivt jämställdhetsarbete.
- Ökad kompetens för att genomföra kartläggningar, könskonsekvensanalyser samt jämställdhetsintegrering som metodik.
- Ökat genomslag för samtliga jämställdhetsfrågor i beslutande forum.
- Ökad samverkan med Landstinget och Regionförbundet genom länsgemensam ledning, utvecklingsledare, jämlikhetskommissionen och länets integrationsråd.

Länsstyrelsen bidrar genom att:

- Erbjuder stöd i form av verktyg, kompetensutveckling och processhandledning till aktörer som är anslutna till strategin.
- Skapa en digital plattform för informations spridning, erfarenhetsutbyte och kunskapsutveckling.
- Utveckla en organisationsstruktur för de nätverk som kopplas till jämställdhetsarbetet.
- Tillsammans med Regionförbundet systematiskt sprida målgruppsanpassad kunskap om jämställdhetsintegrering.
- Erbjuder kompetenshöjande insatser.
- Aktualisera jämställdhetsfrågor för bland annat kommun-, social- och skolchefer i länet.



Foto: mostphotos.com

Bilaga 1

Kartläggning av det förebyggande arbetet mot våld i nära relationer i Kalmar län år 2017 – redovisning

Kartläggningen är en del i det Regeringsuppdrag som kommit till länsstyrelserna utifrån den nationella strategin som avser åren 2017–2027. En nationell strategi för att förebygga mäns våld mot kvinnor är en del av Regeringens strategi *Makt, mål och myndighet (SKR 2016/17)*.

Syftet med kartläggningen är att få en ögonblicksbild av hur arbetet ser ut idag och vilka utvecklingsmöjligheter som finns. Detta är således ingen heltäckande bild av hur det ser ut i alla delar i länet. Kartläggningen är en del i framtagandet av en regional strategi för år 2018–2021 och en handlingsplan för Länsstyrelsens arbete inom området.

Underlag för kartläggningen

Samordnaren har gemensamt med länsstyrelserna i Kronoberg, Halland och Blekinge län förberett och genomfört enkätutskicket.

I Kalmar län har enkäterna skickats ut till de länsövergripande nätverken kvinnofrid och jämställdhet, där även sju myndigheter i länet är representerade, samt till förvaltningschefer inom socialtjänst och utbildning i länets tolv kommuner. Till Länsstyrelsen Kalmar län inkom svar från mindre än hälften av de tillfrågade.

Den nationella strategins fyra målsättningar

- Ett utökat och verkningsfullt förebyggande arbete mot våld
- Förbättrad upptäckt av våld och starkare skydd och stöd för våldsutsatta kvinnor och barn
- Effektivare brottsbekämpning
- Förbättrad kunskap och metodutveckling

Ett utökat och verkningsfullt förebyggande arbete mot våld

Samverkan: Äger rum på olika sätt framförallt inom elevhälsan. Fortbildningar har förekommit för några av de som svarat kring genus- och maktperspektiv. Normkritik. Samverkansavtal finns inom några verksamheter men saknas hos många av de som svarat.

Information: Kunskapsspridning genom deltagande i utbildningar, utbildning nätmobbing, samtal om allas lika värde. Gäller dock inte alla som svarat i kartläggningen.

Förebyggande: Likahandlingsplaner, hälsosamtal, elever som inte uppnår målen och de som har hög frånvaro uppmärksammas.

När det redan inträffat: Samverkan med socialtjänst och andra berörda, hitta rätt hjälp och stöd. Utredning inleds av socialtjänsten när uppgifter inkommer om att barn bevittnat eller själva är våldsutsatta i samtliga kommuner som svarat.

Förbättrad upptäckt av våld och starkare skydd och stöd för våldsutsatta kvinnor och barn

Samverkan: Socialtjänst, anmälan barn som bevittnat våld eller är våldsutsatta, samverkar med andra berörda myndigheter och verksamheter.

Information: Sprider information kring våld, kompetensutveckling för personal. Ställer frågor om förekomsten av våld vid ansökningar/anmälningar, även i vissa fall inom landstinget.

Förebyggande: Frågor om våld ställs inte vid alla samtal, men ökad kunskap hos personal leder till att fler upptäcks och kan erbjudas hjälp. Gällande särskilt utsatta grupper såsom funktionsnedsatta, personer med missbruksproblematik, äldre, hbtq-personer ställs frågor kring våld utifrån den enskildes förutsättningar, dock inte som regelbunden rutin hos alla som besvarat enkäten.

När det redan inträffat: Anmälan till socialtjänsten när uppgifter framkommer om att barn bevittnat eller själva är våldsutsatta. FREDA kort-frågor används i viss omfattning. Rutiner för handläggning finns inom flera av länets socialförvaltningar.

Effektivare brottsbekämpning

Samverkan: Samverkan med andra berörda myndigheter och verksamheter fungerar olika mellan kommunerna. Anmälan till socialtjänsten angående utsatta barn fungerar hos de som svarat på enkäten.

Information: Tolk används vid behov med tanke på rättssäkerhet, information om lagar, skyldigheter och rättigheter för asylsökande på boenden, Information till drabbade om brottsofferstödjande verksamheter.

Förebyggande: Att förebygga återfall och motivera till förändring görs av kriminalvården. Skyddsbedömningsinstrument Patriark vid misstanke om hedersrelaterat våld och förtryck används bland annat av polisen.

Förbättrad kunskap och metodutveckling

Samverkan: Samverkan i kunskapsspridning. Flera har genomfört webbutbildningen våld i nära relationer. Samverkansrutiner med andra myndigheter och verksamheter så som polis, hälso- och sjukvård samt kvinnojourer. Deltagande i utbildningsdagar.

Information: Problematik uppmärksammas olika hos de kommuner som svarat vid ansökan/anmälan, frågor ställs kring våld, ökad uppmärksamhet på unga flickor genom kompetensutveckling och fokusering.

Förebyggande: Samtal om värderingar och kulturfrågor, barn ska komma till tals och barns bästa ska vara vägledande. Förebyggande arbete kring våld i nära relationer genomförs även av kvinnojourer i länet.

När det redan inträffat: I samtliga kommuner inleds utredning av socialtjänsten när uppgifter inkommer om att barn bevittnat eller själva är våldsutsatta. När det gäller särskilt utsatta grupper så som funktionsnedsatta, äldre, hbtq-personer, de som har bristande språkkunskaper och så vidare, erbjuds stöd och hjälp utifrån den enskildes behov. Flera av de kommuner som besvarat enkäten har utvecklade rutiner för sin handläggning.

I Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (SOSFS 2014:4) framgår följande:

Kartläggning och analys:

7 § Socialnämnden ska analysera om utbudet av insatser och andra sociala tjänster som erbjuds våldsutsatta och barn som bevittnat våld svarar mot behoven i kommunen.

Allmänna råd

För att kunna göra denna analys bör socialnämnden fortlöpande kartlägga förekomsten i kommunen av våldsutsatta och barn som bevittnat våld genom att bland annat:

- Gå igenom dokumentationen i pågående ärenden
- Hämta in uppgifter från lokal eller officiell statistik
- Hämta in uppgifter om förekomsten av våldsutsatta och barn som bevittnat våld från hälso- och sjukvården och andra myndigheter samt organisationer

Information om socialtjänsten enligt 3 kap. 4 § SoL

Allmänna råd

Socialnämnden bör planera för hur grupper och enskilda, såväl vuxna som barn, ska nås med information om nämndens verksamhet för våldsutsatta och barn som bevittnat våld.

Stöd och hjälp enligt 5 kap. 11 § SoL

Allmänna råd

Socialnämnden bör avgöra när och hur personalen i nämndens verksamheter ska ställa frågor om våld för att kunna identifiera våldsutsatta och barn som bevittnat våld som behöver stöd och hjälp.

Nämnden bör se till att de metoder som används för att ge stöd och hjälp har utformats med utgångspunkt i bästa tillgängliga kunskap.

Nämnden bör såväl vid planering av verksamheten som i enskilda ärenden beakta de särskilda behov som en våldsutsatt kan ha på grund av bland annat:

- Sin ålder
- Funktionsnedsättning
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Sin sexuella läggning
- Att hon eller han tillhör en nationell minoritet

- Att hon eller han har en utländsk bakgrund
- Missbruk och beroende
- Risken för hedersrelaterat våld

Samverkan

8 § Bestämmelser om att kommunen tillsammans med landstinget ska upprätta en individuell plan när en enskild har behov av insatser både från socialtjänsten och hälso- och sjukvården finns i 2 kap. 7 § socialtjänstlagen (2001:453).

Beträffande hälso- och sjukvårdens ansvar framgår följande (SOSFS 2014:4)

8 kap. Vårdgivarens ansvar

Rutiner

1 § Varje vårdgivare ska fastställa de rutiner som behövs för att utveckla och säkra kvaliteten i arbetet med våldsutsatta och barn som bevittnat våld.

2 § Vårdgivare som i sin verksamhet tar emot barn eller deras närstående ska fastställa rutiner för hur anmälningsskyldigheten enligt 14 kap. 1 § socialtjänstlagen (2001:453) ska fullgöras vad gäller ett barn som kan vara våldsutsatt eller kan ha bevittnat våld.

3 § Bestämmelser om att vårdgivaren ska säkerställa att det är möjligt att föra patientjournal om en patient har skyddade personuppgifter finns i 5 kap. 4 § Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (HSLF-FS 2016:40) om journalföring och behandling av personuppgifter i hälso- och sjukvården (HSLF-FS 2017:8).

Planering och ledning av verksamheten enligt 3 kap. 1 § patientsäkerhetslagen

Allmänna råd

Vårdgivaren bör avgöra när och hur personalen i hälso- och sjukvårdens och tandvårdens verksamheter ska ställa frågor om våld för att kunna identifiera våldsutsatta och barn som bevittnat våld som behöver vård och omvårdnad.

Samverkan

4 § Bestämmelser om att landstinget tillsammans med kommunen ska upprätta en individuell plan när en enskild har behov av insatser från både hälso- och sjukvården och socialtjänsten finns i 16 kap. 4 § hälso- och sjukvårdslagen (2017:30) (HSLF-FS 2017:8).

5 § Vårdgivaren ska samverka internt för att samordna hälso- och sjukvårdsåtgärderna så att de inte motverkar varandra. Om åtgärder riktas till flera i en familj, ska samtliga åtgärder samordnas. Detta ska göras med beaktande av behovet av trygghet och säkerhet hos våldsutsatta och barn som bevittnat våld.

Skyldigheten att samverka gäller endast för sådana uppgifter för vilka det inte föreligger sekretess enligt offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) eller tystnadsplikt enligt 6 kap. 12–16 § patientsäkerhetslagen (2010:659).

6 § Vårdgivaren ska vidare samverka externt med andra verksamheter, myndigheter och organisationer som berörs för att skapa förutsättningar för att samordna insatserna från de olika aktörerna så att de inte motverkar varandra. Om insatser ges till flera i en familj, ska vårdgivaren även samverka för att skapa förutsättningar för att samordna samtliga insatser. Detta ska göras med beaktande av behovet av trygghet och säkerhet hos våldsutsatta och barn som bevittnat våld.

Skyldigheten att samverka gäller endast för sådana uppgifter för vilka det inte föreligger sekretess enligt offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) eller tystnadsplikt enligt 6 kap. 12–16 §§ patient-säkerhetslagen (2010:659).

7 § Vårdgivaren ska fastställa var i verksamheten ansvaret för den interna och externa samverkan ska ligga.

Personal enligt 2 e § HSL och 4 a § tandvårdslagen (1985:125)

Allmänna råd

Vårdgivaren bör se till att personalen i hälso- och sjukvårdens och tandvårdens verksamheter har kunskap om våld och andra övergrepp av eller mot närstående för att kunna ge god vård samt har förmågan att omsätta kunskaperna i det praktiska arbetet.

Vård och omvårdnad

8 § Om ett barn visar symtom eller tecken som väcker misstanke om att barnet har utsatts för eller bevittnat våld eller andra övergrepp av eller mot en närstående, ska vårdgivaren se till att hälso- och sjukvårdspersonalen:

- Gör en anmälan till socialtjänsten enligt 14 kap. 1 § socialtjänstlagen (2001:453).
- Ställer frågor till en medföljande vuxen om orsaken till symtomen eller tecknen.
- Frågar barnet i enrum om orsaken till symtomen eller tecknen när så är möjligt och med hänsyn tagen till barnets ålder och mognad samt vårdnadshavarens samtycke, om sådant behövs.
- Beaktar vilka behov barnet kan ha av vård såväl fysiskt som psykiskt med anledning av våldet.

Åtgärderna enligt första stycket samt vilka symtom eller tecken som har observerats och som väckt misstanke om att barnet har utsatts för eller bevittnat våld, ska dokumenteras i patientjournalen.

9 § Om en vuxen visar symtom eller tecken som väcker misstanke om att hon eller han har utsatts för våld eller andra övergrepp av en närstående, ska vårdgivaren se till att hälso- och sjukvårdspersonalen frågar den vuxne i enrum om orsaken till symtomen eller tecknen. Om misstanke kvarstår om våld eller andra övergrepp, ska vårdgivaren se till att personalen:

- Tar reda på om det finns barn i den vuxnes familj.
- Gör en anmälan till socialtjänsten enligt 14 kap. 1 § socialtjänstlagen (2001:453), om det finns barn i familjen.
- Informerar om möjligheten till vård och omvårdnad från hälso- och sjukvården eller stöd och hjälp från socialtjänsten och frivilligorganisationer.
- Beaktar vilka behov den vuxne kan ha av vård såväl fysiskt som psykiskt med anledning av våldet.

Åtgärderna enligt första stycket 1, 3 och 4 samt vilka symptom eller tecken som har observerats och som väckt misstanke om att den vuxne har utsatts för våld eller andra övergrepp ska dokumenteras i patientjournalen.

Kartläggning – slutsatser

Av den kartläggning som Länsstyrelsen genomfört i länets tolv kommuner, sju myndigheter samt kvinnojourer, framgår att en stor del av det arbete som bedrivs sker utan särskilda rutiner eller handlingsplaner. Hälften av de tolv tillfrågade kommunerna har valt att inte svara och bland de som svarat varierar insatserna beroende på ledningens styrning och ekonomiska och personella resurser.

Vid de regelbundna möten som sker med länets kvinnofrids nätverk framkommer att de tolv kommunerna och kvinnojourerna trots olika förutsättningar ändå till stor del löser de problem som de i sitt arbete möter när det gäller mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck samt prostitution och människohandel. Det sistnämnda uppfattas dock som svårast eftersom det är svårt att upptäcka och det är svårt att hitta lösningar på problemet eftersom det kräver samarbete med bland annat polis och åklagare.

I flera kommuner har det varit byte av chefer vilket ibland medfört att styrningen av detta arbete periodvis har fluktuerat. Det saknas även utarbetade samverkansformer mellan polis, landsting och kommun i flera av de kommuner som svarat. Även personalomsättning bland handläggare medför att kunskapen inom ämnet varierar.

Många verksamheter har någon form av rutiner för att arbeta med våld i nära relationer. Dock saknas detta på flera håll liksom samverkansrutiner med viktiga samarbetspartners.

I socialtjänstlagens 5 kap framgår att socialtjänsten har ett särskilt ansvar för utsatta grupper, så som äldre personer, barn och unga, funktionsnedsatta, brottsoffer, personer med missbruksproblematik.

Uppgiften att förebygga våld genomförs på ett antal olika sätt, i skolan och i kommunerna. Inom skolområdet är likabehandlingsplaner och hälsosamtal exempel på metoder som används för att bl. a förebygga våld.

Områdena som berörs i kartläggningen utgår till viss del från Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (SOSFS 2014:4) gällande socialnämndens och hälso- och sjukvårdens ansvarsområden – våld i nära relationer.

Kartläggningen visar att på många håll inom olika verksamheter pågår ett arbete för att förebygga och att arbeta med våldsutsatta och barn som bevittnat våld. Däremot saknas inom olika verksamheter samverkansplaner, kartläggningar av förekomst av våld och uppföljningar av utfallet av insatser. Det framkommer att de bestämmelser som finns i Socialstyrelsens föreskrifter 2014:4 inte alltid följs, till exempel beträffande uppföljningar och kartläggningar. Beträffande våldsförebyggande arbete så sker detta på olika sätt inom ett antal verksamheter. Men hur följs arbetet upp? Kartläggningen ger en ögonblicksbild över arbetet med våld i nära relationer i länet men ger också idéer om det fortsatta arbetet.

Sammanfattningsvis ger kartläggningen stöd för fortsatt uppföljning och fördjupad kartläggning av arbetet mot våld i nära relationer i länet. Detta för att följa lagstiftarens intentioner med stöd av SOSFS 2014:4 och den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.



Foto: mostphotos.com

Bilaga 1.1: Våld i nära relationer - handlingsplan

Huvudmål 1: Ett utökat och verkningsfullt förebyggande arbete mot våld i nära relationer i Kalmar län

Delmål: Ett utökat och verkningsfullt universellt förebyggande arbete mot våld

AKTIVITET	ANSVAR	SAMVERKANSPARTNER	UPPFÖLJNING
Sprida kompetens-baserat material	Länsstyrelsen	Kvinnofridsnätverk, Spetsgruppen mot prostitution och människohandel	Länsstyrelserna, Nätverksmöten
Normkritiskt arbete genom utbildning samt spridning av metoder och material	Länsstyrelsen	Nätverk inom social hållbarhet, Förskola, skola, kommunal socialtjänst	Nätverksmöte Länsstyrelsen Kartläggningar

Delmål: Ett utökat och verkningsfullt arbete för insatser till våldsutövare

AKTIVITET	ANSVAR	SAMVERKANSPARTNER	UPPFÖLJNING
Erbjuda kompetens-utveckling kring MUCF:s metod <i>En kommun fri från våld</i> . Riktad utbildning för vissa behandlare	Länsstyrelsen Ev. samarbete med sydlänen Kvinnojourerna.	Kommuner Hälso- och sjukvården Kommunernas socialtjänst Ideella organisationer	Utvärdering Egen uppföljning i berörd kommun

Delmål: Stärka det brottsförebyggande arbetet inom området mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer

AKTIVITET	ANSVAR	SAMVERKANSPARTNER	UPPFÖLJNING
Kompetensutveckling näthat och insatser till idrottsrörelsen	Länsstyrelsen	Föräldrar, ideella verksamheter samt myndigheter som möter barn och unga	Utvärdering

Delmål: Ett återfallsförebyggande arbete inom området mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer

AKTIVITET	ANSVAR	SAMVERKANSPARTNER	UPPFÖLJNING
Erbjuda utbildning i hot och riskbedömningsinstrumentet med inriktning mot hedersrelaterat våld och förtryck samt mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer	Länsstyrelsen	Kommuner, ideella verksamheter, myndigheter	Utvärdering

Delmål: Förebyggande arbete heder

AKTIVITET	ANSVAR	SAMVERKANSPARTNER	UPPFÖLJNING
Sprida webbutbildning inom området hedersrelaterat våld och förtryck	Länsstyrelsen	Kommunerna	Kursuppföljning, digital information till kommunerna
Basutbildning hedersrelaterat våld och förtryck	Länsstyrelsen	Kommunerna	Länsstyrelsens kartläggning

Huvudmål 2: Förbättrad upptäckt av våld samt starkare skydd och stöd för våldsutsatta kvinnor och barn i Kalmar län**Delmål: Erbjuder ett kompetensbaserat arbetssätt för att säkerställa vårdnad, boende och umgänge**

AKTIVITET	ANSVAR	SAMVERKANSPARTNER	UPPFÖLJNING
Erbjuda utbildning i hot och riskbedömningsinstrumentet FREDA	Länsstyrelsen	Kommuner ideella organisationer	Utvärdering

Delmål: Stärkt skydd och stöd för barn som har bevittnat våld eller varit utsatta för våld

AKTIVITET	ANSVAR	SAMVERKANSPARTNER	UPPFÖLJNING
Fortsatt spridning av webbutbildningarna <i>Webbkurs om våld, Webbutbildning mot hedersrelaterat våld och förtryck, Människohandel med barn och unga, Sex mot ersättning</i>	Länsstyrelserna	Nätverk inom kvinnofrid, politiker och chefer inom kommuner, hälso- och sjukvården samt ideella organisationer	Genomgång/uppföljning i berörda nätverk
Fortsatt samverkan och utbildning kring maskulinitet inom idrottsrörelsen	Länsstyrelsen, idrottsrörelsen sydlänssamarbete	Kommuner, kvinnojourer, idrottsrörelsen	Genomgång/uppföljning i berörda nätverk
Erbjuda kompetensutveckling om barnkonventionen och mänskliga rättigheter	Länsstyrelserna	Universellt	Utvärdering
Sprida en checklista vid misstanke eller upptäckt av våld riktat mot äldre eller personer med funktionsvariation	Länsstyrelserna	Kvinnofridsnätverk Personliga ombud	Genomgång/uppföljning i berörda nätverk
Utbildningsinsatser riktade till personal som möter äldre och funktionsnedsatta	Länsstyrelserna	Kommuner, hälso- och sjukvård Personliga ombud	Utvärdering

Delmål: Öka medvetenheten för att upptäcka våldsutsatthet och våldsutövande

AKTIVITET	ANSVAR	SAMVERKANSPARTNER	UPPFÖLJNING
Riktade utbildningsinsatser till nya målgrupper	Länsstyrelsen	Utvecklingsledare inom samordningsuppdraget, brottsförebyggare, ANDT, integrationshandläggare samt respektive nätverk	Avstämning vid personalmöten och nätverksmöten

Delmål: Stärkta förutsättningar för en närmare myndighetsamverkan på lokal nivå

AKTIVITET	ANSVAR	SAMVERKANSPARTNER	UPPFÖLJNING
Stärkta regionövergripande initiativ för samsyn kring upptäckt och arbetsrutiner	Länsstyrelsen	Region Kalmar, kommuner, ideella verksamheter	Genomgång/uppföljning i berörda nätverk
Nätverksmöte 2-4 tillfällen per år, Kvinnofrids nätverk, Spetsgruppen för prostitution och människohandel för sexuella ändamål	Länsstyrelsen	Deltagare i berörda nätverk och verksamheter	Genomgång/uppföljning i berörda nätverk
Information till den samlade elevhälsan	Berörda aktörer, Länsstyrelsen, Elevhälsan	Samlade elevhälsan	Avstämning Länsstyrelsen och Elevhälsan

Huvudmål 3: Mer effektiv brottsbekämpning mot våld i nära relationer och mäns våld mot kvinnor i Kalmar län**Delmål: Samordna nätverk regionalt samt gemensamt med Region syd. Stärka det förebyggande arbetet mot köp av sexuella tjänster och människohandel. Stärka det förebyggande arbetet mot hot och kränkningar på nätet.**

AKTIVITET	ANSVAR	SAMVERKANSPARTNER	UPPFÖLJNING
Föreläsning människohandel för sexuella ändamål	Länsstyrelsen, Region syd	Polisen, aktuella aktörer på Länsstyrelsen, kommuner, NMT, restauranger, hotell samt taxirörelser	Utvärdering
Nätverk prostitution och människohandel mot sexuella ändamål	Länsstyrelsen	Berörd region	Nätverksmöte
Sprida utbildningsmaterial	Länsstyrelsen	Länsstyrelserna	Sprida material
Trycka upp åtgärdskort enligt Länsstyrelsen Dalarnas modell	Länsstyrelserna	Länsstyrelsen, kvinnofrids-nätverk	Sprida material
Samverka med regionkoordinatorerna	Länsstyrelserna	Länsstyrelsen	Information
Sprida webbutbildning våld, heder och P&M	Länsstyrelsen	Länsstyrelsen, berörda nätverk	Information

Delmål: Stärka det förebyggande arbetet mot tvångsäktenskap, barnäktenskap och brott med hedersmotiv.

AKTIVITET	ANSVAR	SAMVERKANSPARTNER	UPPFÖLJNING
Delta i nationella nätverk	Länsstyrelsen	Länsstyrelsen	Via årsredovisning
Samverka med Länsstyrelsen Östergötland rörande hedersrelaterat våld och förtryck	Länsstyrelsen	Berörda aktörer i länet	Årsredovisning
Delta i nationella kampanjer	Länsstyrelsen	Berörda aktörer i länet	Sprida material
Arrangera utbildningsdagar gemensamt i sydlänen samt i de enskilda länsstyrelserna	Länsstyrelserna	Berörda aktörer i länet	Årsredovisning
Regionala insatser vid behov	Länsstyrelserna	Berörda aktörer i länet	Information

Huvudmål 4: Förbättrad kunskap och metodutveckling inom området mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer i Kalmar län
Delmål: Förbättrad kunskap om förekomst, insatser och kostnader.

AKTIVITET	ANSVAR	SAMVERKANSPARTNER	UPPFÖLJNING
Samverka med berörda myndigheter	Länsstyrelsen	Jämy, Socialstyrelsen, SKL, NCK, BRÅ	Nationella kartläggningar, enkäter

Delmål: Förbättrad kunskap om verkningsfullt våldsförebyggande arbete. Metodutveckling och stöd att tillämpa metoder i arbetet med våldsutsatta.

AKTIVITET	ANSVAR	SAMVERKANSPARTNER	UPPFÖLJNING
Utbilda i hot- och riskbedömningsinstrument	Länsstyrelsen samt övriga berörda aktörer	Länsstyrelsen samt övriga berörda aktörer	Öppna jämförelser
Utbildningsinsatser inom våld i nära relationer, prostitution och människohandel för sexuella ändamål, hedersrelaterat våld och förtryck	Länsstyrelsen	Berörda aktörer i länet	Årsredovisning
Erbjuda relevanta aktörer erfarenhetsutbyte genom deltagande i nätverksmöten	Länsstyrelsen	Berörda aktörer i länet	Kontinuerligt på nätverksmöten
Sprida aktuellt material	Länsstyrelsen	Berörda aktörer i länet	Spridning av material



Foto: Rebecca Ådén.

Källförteckning

Gemensam analys och handlingsplan, Psykisk hälsa 2017, Läns gemensam ledning i samverkan.

Jämställdhet i verksamhetsutveckling, red Kristina Lindholm kap 1, 2, 4.

Makt, mål och myndighet – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken, SOU 2015:86.

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

Män och jämställdhet, Betänkande av utredningen om män och jämställdhet, SOU 2014:6.

Nulägesanalys Kalmar län 2017, Bilaga 1, Klimat att växa i – regional utvecklingsstrategi för Kalmar län 2030, Regionförbundet i Kalmar län.

www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/den-organisatoriska-och-sociala-arbetsmiljon-viktiga-pusselbitar-i-en-god-arbetsmiljo-vagledning-h457.pdf.

Brottsförebyggande rådet, www.bra.se

Friends, www.friends.se

Inspektionen för socialförsäkringen, www.inspsf.se

Jämställ.nu, www.jamstall.nu

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor, www.mucf.se

Nationella sekretariatet för genusforskning, www.genus.se

Regeringen, www.regeringen.se

Riksdagen, www.riksdagen.se

Statistiska centralbyrån, www.scb.se

TCO, www.tco.se

Ung idag, www.ungidag.se

Denna strategi ska bidra till visionen "ett jämställt Kalmar län" och till att det nationella jämställdhetspolitiska målet får genomslag i hela länet. Strategin har arbetats fram under 2017, och utgår från de särskilda jämställdhetsutmaningar som finns i Kalmar län.

Strategin innehåller de sex nationella delmålen samt ett särskilt regionalt mål som konkretiserats till främjandemål och insatser. Tillsammans kan vi alla bidra till att uppnå ett jämställt Kalmar län. Bra för alla!

På webbplatsen www.ettjamstalltkalmarlan.nu kan du läsa mer om arbetet med jämställdhet i Kalmar län, och här hittar du även en digital variant av strategin. Har ni inte redan anslutit er kommun, myndighet, organisation, förening eller företag till strategin *Ett jämställt Kalmar län* kan ni göra det enkelt på samma webbplats.

Lycka till med ert viktiga arbete!



Länsstyrelsen
Kalmar län

www.lansstyrelsen.se/kalmar

Handläggare
Ann-Mari Nilsson
0480-45 01 31

TJÄNSTESKRIVELSE

Datum 2018-03-28
Ärendebeteckning KS 2018/0232

Kommunstyrelsen

Riktlinjer mot mutor och jäv

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att godkänna förslaget till riktlinjer mot mutor och jäv.

Bakgrund

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Kalmar kommun har Ernst & Young AB (EY) genomfört en granskning av intern kontroll mot mutor och oegentligheter. Granskningen avgränsades till servicenämnden och Kalmarhem AB.

Kommunledningskontoret tog fram ett förslag till yttrande över granskningsrapporten. Kommunstyrelsen beslutade den 9 januari 2018 att anta yttrandet som sitt och överlämna det till revisorerna som svar på granskningsrapporten.

I yttrandet framgick bland annat följande:

1. Riktlinjerna mot mutor och jäv ska gås igenom för eventuella uppdateringar.
Detta är genomfört.
2. Riktlinjerna, som tidigare fastställts av kommundirektören, bör enligt revisorernas bedömning, fastställas av kommunstyrelsen.
3. Möjligheten att ange tydliga beloppsgränser, enligt revisorernas rekommendation, ska ses över.
Frågan om beloppsgränser har utretts. Lagreglerna om mutbrott är mycket allmänt formulerade och ger inte några tydliga anvisningar om hur bestämmelserna ska tillämpas i praktiken. Ett personligt ansvars-tagande och den egna förmågan att göra etiska val måste många gånger ta vid. Det finns inte några fastlagda beloppsgränser vare sig i lag eller i någon föreskrift för vad som utgör en otillbörlig förmån eller muta. Det beror på att förmånsvärdet inte är det enda som prövas vid misstanke om korruption. Det måste alltid göras en helhetsbedömning i varje enskilt fall. En prövning ska göras av samtliga omständigheter



såsom mottagarens befattning, förmånens värde och karaktär, sambandet mellan förmånen och mottagarens tjänsteutövning o.s.v. Med hänvisning till ovanstående har inte riktlinjerna kompletterats med några beloppsgränser. Flera andra myndigheters riktlinjer har studerats bl.a. Statskontorets, Landstinget i Stockholm, Stockholms stad, Göteborgs stad m.fl. och de har heller inga beloppsgränser i sina riktlinjer.

4. Riktlinjerna kan, enligt EY:s förslag, kompletteras så att det framgår hur man ska agera när det finns närstående som har ett betydande inflytande i ett bolag som kommunen gör transaktioner med. Detta är genomfört.
5. I handlingsplanen till riktlinjerna framgick att det först och främst är överordnad chef/arbetsledare som ska kontaktas vid misstanke om oegentligheter och att även kommunens jurister kan kontaktas. Handlingsplanen har nu slagits ihop med riktlinjerna och hur man ska gå tillväga då brott upptäcks eller misstänks har förtydligats. I riktlinjerna framgår nu också att kommunens jurister fungerar som Kalmar kommuns ”whistleblowerfunktion” (tipsfunktion). En särskild e-postadress kommer att införas för detta ändamål.

Ann-Mari Nilsson
Verksamhetsutvecklare

Bilaga
Riktlinjer mot mutor och jäv

KOMMUNGEMENSAM VERKSAMHETSHANDBOK

Fastställt av

Dokumentansvarig

Datum

1 (6)

Riktlinjer mot mutor och jäv

1. Bakgrund

Som förtroendevald eller anställd i Kalmar kommun eller i de kommunala bolagen, nedan benämnd Kalmar kommun, arbetar vi på medborgarnas uppdrag och i deras intresse. Demokrati, rättssäkerhet och effektivitet är grundläggande värden för all offentlig verksamhet. Medborgarnas förtroende fordrar att vi inte låter oss påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i vårt arbete. Vi har ett ansvar mot uppdragsgivarna – medborgarna – att bekämpa korrupt beteende, var det än må förekomma.

2. Syfte

Riktlinjerna syftar till att förhindra och förebygga korruption och mutor bland Kalmar kommuns anställda och förtroendevalda.

Ett annat syfte är att vägleda anställda och förtroendevalda till ett gemensamt förhållningssätt avseende hantering av gåvor och andra förmåner.

Riktlinjerna redovisar de huvudsakliga reglerna, begreppen och bedömningsgrunderna på området. Avsikten är att få en ökad kunskap och medvetenhet, bättre förutsättningar att känna igen de situationer som bör undvikas, och därmed vägledning till ett lämpligt förhållningssätt när gåvor eller andra förmåner erbjuds. Det är inte möjligt att göra en generell uppställning över vad som är tillåtet och otillåtet, eftersom varje situation måste bedömas för sig utifrån flera faktorer.

3. Omfattning

Riktlinjerna omfattar anställda och förtroendevalda i Kalmar kommuns förvaltningar och bolag där Kalmar kommun utser majoriteten av styrelsen. Riktlinjerna gäller även kommunens uppdragstagare när de utför tjänster åt kommunen.

Riktlinjerna tar i första hand sikte på det som ska gälla när anställda eller förtroendevalda har rollen som mottagare av en förmån. De ska dock även tillämpas inom kommunen när det gäller givande av förmån. Det innebär att det som inte ska tas emot inte heller får ges eller utlovas externt. Riktlinjerna gäller fullt ut för gåvor och förmåner mellan de olika juridiska personerna inom Kalmar kommuns organisation.



4. Lagstiftning

Det som kännetecknar korruptionsbrott är att det finns risk för otillbörlig påverkan av den som handlingen riktar sig till och att påverkan sker på dennes tjänsteutövning. Tagande och givande av muta är två sidor av samma sak med två aktörer.

Bestämmelserna om givande och tagande av muta återfinns i 10 kap. 5 a-e §§, 9 §, 10 § och 20 kap. 5 § brottsbalken (BrB).

Med **tagande av muta** avses att en arbetstagare eller uppdragstagare för egen del eller för någon annan än sig själv tar emot, godtar ett löfte om eller begär en otillbörlig förmån för sin tjänsteutövning, se 10 kap. 5 a § BrB.

Givande av muta begås om någon lämnar, utlovar eller erbjuder en otillbörlig förmån till en arbetstagare eller uppdragstagare för utövningen av hennes eller hans anställning eller uppdrag, se 10 kap. 5 b § BrB.

Tagande och givande av muta är straffbart med böter eller fängelse i högst två år. Är brottet grovt, döms till fängelse, lägst sex månader och högst sex år, se 10 kap. 5 c § BrB.

Handel med inflytande är att ta emot, godta ett löfte om eller begära en otillbörlig förmån för att påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling. Likaså om man lämnar, utlovar eller erbjuder någon en otillbörlig förmån för att han eller hon ska påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling, se 10 kap. 5 d § BrB.

5. Förhållningssätt

Allmänhetens förtroende är utgångspunkten för alla företrädare för Kalmar kommun. I alla sammanhang ska ett sådant förhållningssätt iakttas att det inte kan förekomma risk för att företrädare för kommunen gör sig skyldiga till mutbrott. För Kalmar kommuns anställda och förtroendevalda är det en självklarhet att följa gällande regelverk och att handla med omdöme och ansvar då man erbjuds en förmån. Det är viktigt att observera att personer som arbetar med myndighetsutövning, upphandling etc. verkar inom verksamheter som är extra integritetskänsliga och att dessa personer förutsätts handla därefter.

6. Tillbörligt och otillbörligt

För att straffansvar för mutbrott ska inträda krävs det att förmånen eller gåvan är otillbörlig. Var gränsen för otillbörlig går är inte reglerat i lagen. Det har ansetts vara omöjligt att finna en heltäckande definition som täcker alla situationer under vilka frågan kan aktualiseras. Som tumregel kan det sägas att varje förmån som kan påverka mottagaren att utföra sitt arbete eller uppdrag på ett för givaren fördelaktigt sätt är en otillbörlig förmån. För bedömningen krävs det inte att mottagaren faktiskt påverkas i sin tjänsteutövning. En förmån kan vara otillbörlig även om den inte ges för att mottagaren ska handla på ett visst sätt. Den som är arbets- eller uppdragstagare i Kalmar kommun bör därför betrakta varje förmån som otillbörlig om den kan misstänkas påverka tjänsteutövningen. Även en förmån utan ekonomiskt värde (t.ex. ett klubbmedlemskap eller en prestigefylld utmärkelse) kan vara så attraktiv för

mottagaren att den kan tänkas påverka dennes tjänsteutövning. En förmån som lämnas i efterhand, som belöning för vad mottagaren gjort i sitt tjänsteuppdrag, kan också leda till straffansvar.

Ett sätt att undvika gränsdragningsproblematik är att inte ta emot gåvor och förmåner. Då det ändå blir aktuellt kan följande tjäna som vägledning.

Exempel på otillbörliga förmåner

- Alla typer av penninggåvor, värdepapper och liknande
- Penninglån med särskilt gynnsamma villkor
- Borgensåtaganden eller skuldtäckning
- Efterskänkande av fordran, ränta, amortering, köpeskilling o.s.v.
- Att förfoga över båt, fritidshus, fordon o.s.v. för privat bruk
- Helt eller delvis betalda nöjes- eller semesterresor

Förmåner som kan vara godtagbara

Förmåner som inte är avsedda att påverka en persons handlande och som inte rimligen kan misstänkas påverka handlandet är som regel tillåtna.

Exempel på förmåner som normalt anses tillåtna

- Enstaka befogade arbetsmåltider av vardaglig karaktär
- Mindre varuprover eller enklare prydnadsföremål och minnesgåvor
- Enklare uppvaktning på födelsedagar eller vid sjukdom

7. Vanligt förekommande situationer där risk för otillbörlig påverkan finns

Observera att nedanstående endast är exempel och inte någon uttömmande lista.

Penninggåvor

Förmåner i form av kontanter får över huvud taget inte tas emot.

Måltider

Enstaka, inte alltför påkostade måltider i anknytning till arbetet (exempelvis affärsförhandling) är tillåtna. Måltiden får dock inte vara det primära syftet med sammankomsten. Måltiden eller annan form av representation bör uttrycka en i detta sammanhang sedvanlig gästfrihet, till exempel i form av värdskap vid inledande av affärsförhandlingar, under sådana eller som en avslutning vid förhandlingarna. Under pågående upphandling bör särskild restriktivitet med att låta sig utsättas för påverkan från tilltänkt leverantör t.ex. genom att bli bjuden på måltider m.m. iaktas. Försiktighet bör iaktas vid ofta återkommande representation mot en och samma person eller grupp av personer. Är make/maka/ sambo medbjuden ökar risken för att förmånen ska anses som otillbörlig.

Studieresor, kurser och konferenser

Studieresor, kurser och konferenser bör betalas av arbetsgivaren. Enligt förarbetena till lagstiftningen kan det mera sällan anses tillbörligt att en anställd i offentlig sektor av någon extern part bjuds på en studieresa som omfattar mer än en dag. För att vara tillbörlig måste en sådan resa vara seriöst upplagd och

ovidkommande nöjesarrangemang får inte förekomma. Inbjudan ska vara riktad till arbetsgivaren som väljer ut de personer som deltar.

Julgåvor och gåvor

Julgåvor och gåvor i samband med högtidsdagar och avtackningar bör normalt kunna accepteras. Värdet får inte överstiga Skatteverkets beloppsgränser. Särskilda riktlinjer finns i kommunens verksamhetshandbok. Observera att beloppsgränser inte är absoluta och att en gåva därmed kan anses som otillbörlig även om värdet är ringa. Särskilt viktigt är att gåvan inte förknippas med viss prestation. Även gåvor till anställd eller förtroendevald på annan förvaltning eller till bolag inom kommunens organisation bör överensstämma med dessa riktlinjer.

Gåvor, ersättningar eller andra förmåner inom vård- och omsorg samt skola

Personal inom vård- och omsorgsverksamhet bör under inga förhållanden ta emot penninggåvor. Gåvor med realiserbart ekonomiskt värde, smycken, prydnadsföremål, konstverk och liknande är inte heller tillåtet att ta emot. Om vårdtagare eller anhöriga vill lämna gåvor av enklare slag t.ex. blommor, tårter och chokladaskar ska dessa gå till arbetsplatsen kollektivt och inte till enskilda anställda. Drickspengar får inte tas emot.

Om en arbetstagare inom äldreomsorgen eller hälso- och sjukvården får vetskap om att någon vårdtagare avser att testamentera egendom till arbetstagaren, ska vederbörande klargöra för testator att hen inte kan ta emot någon gåva eller förmån över huvud taget. Äldreomsorgens personal ska inte heller delta vid upprättande eller bevittnande av testamenten, fullmakter eller liknande handlingar.

Skola och förskola

Gåvor till lärare m.fl. från enskilda elever bör i princip inte tas emot om gåvan inte är av obetydligt värde. Gåvor från elever/föräldrar kollektivt i samband med terminsavslutningar är tillåtet men bör inte tas emot om de är värda mer än 1,5 procent av prisbasbeloppet.

Tjänster

En muta kan även bestå i sidoleveranser av varor och tjänster från huvudmannens leverantör eller att få en tjänst utförd, t.ex. reparation av bil eller hus.

Rabatter o.s.v.

Anställda och förtroendevalda i Kalmar kommun ska i denna roll inte ta emot rabatter, följerbjudanden eller andra förmåner som inte riktar sig till samtliga anställda eller förtroendevalda i den berörda verksamheten. Rabatter inom ramen för en personalförening kan dock inte betraktas som otillbörliga, så länge samtliga anställda i den berörda verksamheten har möjlighet att delta i föreningen.

Om en förmån bedöms vara en muta eller inte måste bedömas från fall till fall. Det finns inte alltid ett självklart svar men följande kontrollfrågor kan vara till hjälp vid bedömningen av om en förmån utgör en muta.

1. Är detta en förmån och varför erbjuds den mig?

2. Finns det en koppling mellan förmånen och min tjänsteutövning eller mitt uppdrag?
3. Hur är förmånen beskaffad och vad är den värd?
4. Vilket inflytande har jag på min arbetsgivares relation med den som erbjuder förmånen?

Rådgör gärna med din närmaste chef. Betrakta varje förmån som du är det minsta tveksam till som otillbörlig. Ta gärna kontakt med någon av kommunens jurister vid tveksamhet.

8. Rutin då brott upptäcks eller misstänks

Om du misstänker någon oegentlighet ska du i första hand kontakta din närmaste chef/arbetsledare. Du kan också ta kontakt med någon av kommunens jurister. De fungerar som Kalmar kommuns ”whistleblower-funktion” (tipsfunktion). Du kan också använda Kalmar kommuns ”Tyck till”.

En anmälan blir normalt sett en allmän handling om det inte finns en tillämplig sekretessbestämmelse. Du behöver dock inte uppge ditt namn eller andra personuppgifter. Du kan istället välja att göra din anmälan anonymt men då är det viktigt att du är så detaljerad som möjligt för att situationen ska kunna utredas. Vilken verksamhet/vem/ vilka avser din misstanke, när i tiden gäller det och vad är det som har inträffat. Bifoga eventuell dokumentation och övrigt som du vill förmedla gällande din misstanke. Inga efterforskningar görs för att identifiera vem som lämnat en anonym anmälan.

Om det visar sig att en belöning, gåva eller förmån bedöms som otillbörlig kommer arbetsrättsliga åtgärder att vidtas och polisanmälan göras. Detta sker av närmast överordnad chef eller av annan person när det bedöms lämpligt.

9. Jäv

Grundläggande för Kalmar kommuns tjänsteutövning är att den ska vara saklig och objektiv. Tjänsteutövning ska därför inte påverkas av släktskap, vänskap eller andra privata relationer.

Det finns en skyldighet enligt lag att självant anmäla jäv. Om en anställd eller förtroendevald känner till någon omständighet som kan antas utgöra jäv ska denne meddela detta. Det kan ibland förekomma situationer som är svåra att bedöma ur jävssynpunkt. I sådana fall bör man alltid iaktta försiktighet och som förtroendevald eller anställd avstå från att delta i hanteringen av ärendet.

När föreligger jäv?

För anställda och förtroendevalda föreligger jäv i följande situationer:

- Om saken angår oss själva eller någon närstående eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för oss själva eller någon närstående.
- Om vi är förvaltare eller god man för den som saken angår eller för någon som kan vänta synnerlig nytta eller skada av ärendets utgång.
- Om ärendet rör tillsyn över sådan verksamhet som vi själva är knutna till.
- Om vi har fört talan som ombud eller mot ersättning biträtt någon i saken.
- Om det i övrigt finns någon särskild omständighet som är ägnad att rubba förtroendet för vår opartiskhet i ärendet.

Det är också viktigt att tänka på de risker som är förknippade med då kontakter/ transaktioner sker med bolag där ens anhöriga eller närstående på annat sätt har ett betydande inflytande. I sådana fall bör man alltid iaktta försiktighet och som förtroendevald eller anställd avstå från att delta i hanteringen av ärendet.

Närmare bestämmelser om jäv finns i förvaltningslagen och kommunallagen. För de kommunala bolagen finns bestämmelser om jäv i aktiebolagslagen.

10. Hur arbetar vi med riktlinjerna?

Hur	Ansvarig
Information till medarbetarna t.ex. vid arbetsplatsträffar. På Sveriges Kommuners och Landstings hemsida finns en interaktiv utbildning om mutor, jäv och korruption som kan användas för den som vill ha stöd i arbetet.	Respektive chef
Vid behov av interna utbildningsinsatser kan kommunens jurister hjälpa till.	Respektive chef
Information vid introduktion av nyanställd.	Respektive chef/introduktionsansvarig
Information vid utbildning av nyvalda politiker.	Introduktionsansvarig
Vid misstankar om oegentligheter kontaktas först och främst överordnad chef/arbetsledare. Kontakt kan också tas med någon av kommunens jurister.	Den som misstänker någon oegentlighet
Om Kalmar kommun får kännedom om att en anställd eller en förtroendevald tagit emot, begärt eller stillatigande accepterat ett löfte om en muta i tjänsten eller i uppdraget ska detta polisanmälas.	Närmast överordnad eller annan lämplig person

Har du några frågor om riktlinjerna eller behöver hjälp att tolka om en förmån är tillbörlig eller inte, kontakta någon av kommunjuristerna. Enklast att nå dem är via kommunens kontaktcenter, anknytning 50000.