

# P A C T A

## CIRKULÄR 18:1

---

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Lena Schaller  
Ann-Sophie Svedhem  
Sofia Bengtsson, Pacta

Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik

### **Ändringar och tillägg i Huvudöverenskommelse - HÖK 16 - i lydelse 2017-04-01 med OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård**

#### **Detta cirkulär innehåller rekommendation till beslut.**

Mellan Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta och OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet och Fysioterapeuterna) finns en gällande HÖK 16 i lydelse 2017-04-01. Avtalet innehåller en avsiktsförklaring om att ta fram en Centrala parter syn på arbetstider (se bilaga 4, Övriga anteckningar, punkt 5).

Utifrån avsiktsförklaringen har parterna den 11 januari 2018 enats om ändringar och tillägg i avtalet. Det innebär att HÖK 16 i lydelse 2017-04-01 tillförs bilagan Centrala parter syn på förutsättningar för en välfungerande arbetstidsförläggning (bilaga 5 a).

Med den nya bilagan konstateras att arbetet med avsiktsförklaringen om Centrala parter syn på arbetstider är avslutat.

Avtalet innehåller förhandlingsprotokoll och tillhörande bilagor enligt vad som framgår av protokollets § 1, Innehåll m.m.

De lokala parter som redan tecknat LOK 16 ska inte teckna någon ny LOK, utan omfattas automatiskt av de ändringar och tillägg som gjorts i HÖK 16 i lydelse 2017-04-01

#### **Centrala parter syn på förutsättningar för en välfungerande arbetstidsförläggning, bilaga 5 a**

Syftet med den nya bilagan är att denna ska vara ett stöd i det lokala arbetet. Bilagan innebär inga nya bestämmelser eller avsteg från gällande regelverk om arbetsmiljö och arbetstider. Betydelsen av dialog om arbetstidsförläggningen framhålls och att denna med fördel kan föras inom samverkanssystemet. Förutsättningar för en väl

#### **Pacta – arbetsgivarorganisationen med kommunala avtal för kommunala bolag och kommunalförbund.**

fungerande arbetstidsförläggning lyfts också fram, samt exempel på ett antal frågor som kan vara underlag för dialog om arbetstidsförläggningen.

Bilagan om Centrala parternes syn på förutsättningar för en väl fungerande arbetstidsförläggning gäller fr.o.m. 2018-01-11.

### **LOK bilaga 6 och 6 a**

Den nya bilagan 5 a innebär att bilaga 6 och 6 a har uppdaterats.

### **Rekommendation till beslut**

Ändringarna och tilläggen i HÖK 16 i lydelse 2017-04-01 tillförs gällande lokala kollektivavtal om lön och anställningsvillkor m.m. – LOK. Beslut om detta fordras därför inte. Om det bedöms lämpligt för att öka tydligheten eller av andra skäl, kan följande antecknas till protokoll som avser denna fråga

**att** de lokala kollektivavtalen tillförs de ändringar och tillägg som de centrala parterna den 11 januari 2018 enats om i HÖK 16 i lydelse 2017-04-01.

### **Frågor**

Frågor besvaras av Lena Schaller och Ann-Sophie Svedhem, SKL samt Sofia Bengtsson, Pacta.

Sveriges Kommuner och Landsting  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik



Niclas Lindahl



Lena Schaller

Bilagor:

HÖK 16 i lydelse 2017-04-01 (tecknad 2018-01-11) utom bilaga 2 Allmänna Bestämmelser

Redogörelse avseende ändringar och tillägg utom Allmänna Bestämmelser

# P A C T A

## CIRKULÄR 17:50

---

Avdelningen för arbetsgivarfrågor  
Förhandlingssektionen  
Johan Thörn

Nyckelord: Bisyssla, bisysslor, LOA, AB § 8

Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik

### Information om regler i lag och kollektivavtal om bisyssla

SKL/Pacta har nedan samlat information om reglerna i lag och kollektivavtal gällande bisyssla.

#### Tillämpliga regler i lag och kollektivavtal för anställda inom kommun och landstingssektorn

Bestämmelser om bisyssla för arbetstagare som har, eller har för avsikt att åta sig en sådan, finns beskrivet i Allmänna bestämmelser, AB § 8. Vidare finns en regel avseende förtroendeskadlig bisyssla i 7 § lagen om offentlig anställning, LOA.

#### Vad är en bisyssla?

I Arbetsdomstolens dom AD 1985 nr 69, beskrivs bisyssla: *Med bisyssla förstås varje syssla, tillfällig eller stadigvarande, som utövas vid sidan av anställningen och som inte är hänförlig till privatlivet.* Det kan innebära att man arbetar extra i en annan anställning, utövar uppdrag eller bedriver egen verksamhet vid sidan av sitt ordinarie arbete. Även extra arbete för huvudarbetsgivaren kan vara bisyssla. Det spelar ingen roll om bisysslan ger ekonomisk ersättning eller inte.

Aktiviteter av olika slag som typiskt sett hör till privatlivet, t ex att utöva en hobby eller att sköta sina och familjens intressen och privata angelägenheter, räknas inte som bisysslor.

#### Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer

Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla enligt AB.

Dessa uppdrag kan däremot utgöra bisyssla enligt LOA 7 § och de kan anses förtroendeskadliga och därmed förbjudas för arbetstagare som är anställda i

**Pacta – arbetsgivarorganisationen med kommunala avtal  
för kommunala bolag och kommunalförbund.**

kommuner, landsting, region eller kommunalförbund. Samma regler gäller för staten, se AD 2011 nr 83.

Observera att LOA gäller för anställda i kommunalförbunden trots att de är anslutna till Pacta. Det beror på att kommunalförbund är en myndighet.

### **Bisyssla enligt AB § 8**

Som huvudregel gäller att bisysslor är tillåtna. Medarbetarna är fria att ha en bisyssla så länge den inte är konkurrerande, arbetshindrande eller förtroendeskadlig. Om så är fallet kan den förbjudas med stöd av AB § 8 AB punkterna a) – c) nedan.

#### För arbetstagare i kommun, landsting, region eller kommunalförbund

För arbetstagare anställda i kommun, landsting, region eller kommunalförbund gäller AB § 8 punkt a) – b). Punkt c) gäller inte eftersom dessa arbetstagare omfattas av reglerna om förtroendeskadlig bisyssla i 7 § LOA.

#### För arbetstagare hos arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta

För arbetstagare som är anställda hos arbetsgivare anslutna till Pacta gäller bestämmelsen i AB § 8 punkt a) - c) fullt ut. Punkt c) har tillkommit för att arbetsgivarna ska kunna förbjuda bisysslor som kan skada förtroendet även för arbetstagare hos Pactas medlemsföretag.

Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om den bedöms:

a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna

Det vill säga, att bisysslan exempelvis, på grund av dess omfattning eller intensitet medför att arbetstagaren på grund av fysiska hinder som trötthet, helt eller delvis inte bedöms kunna utföra sina arbetsuppgifter hos arbetsgivaren, eller att tider kolliderar vilket medför att arbetstagaren inte kan arbeta vissa tider, eller andra arbetshindrande skäl, (jfr dom i AD 1997 nr 18).

b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens

Det vill säga att arbetstagaren exempelvis arbetar hos en privat eller annan utförare i samma typ av verksamhet som ryms inom arbetsgivarens verksamhetsområde och som bedöms konkurrera eller kunna konkurrera med arbetsgivaren, (jfr dom i AD 1999 nr 27).

c) påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren (punkt c) gäller endast för arbetstagare hos Pactas medlemsföretag.

Det vill säga att arbetstagaren har en bisyssla hos privat eller annan utförare som kan skada förtroendet för arbetstagaren, annan arbetstagare eller verksamheten. Förtroendeskada kan till exempel vara att arbetstagaren har ett uppdrag i en verksamhet som levererar varor eller tjänster till arbetsgivaren. Punkt c) har tillförts för att hantera frågan om förtroendeskadlig bisyssla för de arbetsgivare som är anslutna till Pacta, men som inte omfattas av LOA.

Arbetsgivaren kan inte utfärda generella förbud mot bisyssla, eller förbud ”för säkerhets skull”. Arbetsgivaren ska i varje enskilt fall pröva en bisyssla då förutsättningarna för att utöva en bisyssla kan variera från individ till individ eller från bisyssla till bisyssla.

Arbetsgivaren ska inte samla in personuppgifter om sådana uppdrag som anges i AB § 8 mom 2. Uppgifter om fackliga, politiska uppdrag och andra ideella föreningsuppdrag anses typiskt sett som känsliga personuppgifter. Alla uppgifter som samlas in blir dessutom allmän handling. Endast i samband med bedömning av förtroendeskadlig bisyssla enligt LOA 7 § är arbetstagaren skyldig att informera arbetsgivaren även om ideella uppdrag.

#### **Förtroendeskadlig bisyssla regleras i 7 § LOA**

LOA gäller endast arbetstagare i kommuner, landsting, region eller kommunalförbund. Enligt 7 § LOA är det förbjudet för en arbetstagare att som bisyssla ha en anställning, ett uppdrag eller en verksamhet som rubbar förtroendet för arbetstagarens, någon annan arbetstagare eller myndighetens anseende.

När det gäller förtroendeskadlig bisyssla enligt 7 § LOA ska arbetsgivaren informera om vilka förhållanden som kan göra att en bisyssla anses förtroendeskadlig. Som stöd för arbetsgivarens bedömning av om en bisyssla kan anses förtroendeskadlig finns en checklista i [cirkulär 2002:5](#).

#### **Arbetstagarens anmälningsskyldighet**

Enligt AB 17 är arbetstagaren skyldig att på eget initiativ anmäla bisyssla till arbetsgivaren och lämna de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna bedöma bisysslan. Informationen ska innehålla till exempel, huvudman för bisysslan, omfattning, varaktighet och kontaktuppgifter.

Det betyder att om det blir aktuellt för en arbetstagare att åta sig en bisyssla, eller om arbetstagaren har en pågående bisyssla, ska bisysslan anmälas till arbetsgivaren som prövar om bisysslan är förenlig med arbetstagarens uppdrag.

Bisysslan kan förbjudas om arbetsgivaren bedömer att den faller under någon eller flera av punkter, a) – c) ovan, eller inom ramen för 7 § LOA.

En arbetstagare som avsiktligt underlåter att anmäla en pågående eller förestående bisyssla till arbetsgivaren kan bli föremål för disciplinära åtgärder.

#### **Arbetsgivarens skyldighet**

Arbetsgivaren är skyldig att informera arbetstagarna om skyldigheten att anmäla bisysslan och lämna de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna bedöma bisysslan.

Arbetsgivaren bör ha rutiner för hur bisysslan ska anmälas. Arbetsgivaren ska minst en gång per år i samband med medarbetarsamtal informera om skyldigheten att

anmäla bisyssla och därutöver informera på lämpligt vis, till exempel på arbetsplatsträff och vid introduktion av nya medarbetare.

#### **Förbud mot bisyssla**

Arbetsgivaren kan förbjuda en arbetstagare att åta sig, eller fortsätta en pågående bisyssla, enligt punkterna a) – c) ovan.

Det är arbetsgivaren som avgör om en bisyssla ska förbjudas och bedömningen görs utifrån kollektivavtalet och i förekommande fall lagen. Beslutet kan enbart angripas om det är godtyckligt.

En bisyssla behöver inte godkännas av arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska känna till att medarbetaren har en bisyssla och har möjlighet att förbjuda den om det krävs. Arbetsgivaren ska få den information som är nödvändig för att bedöma bisysslan och dess omfattning. Om en bisyssla formellt godkänns så finns risk för onödiga diskussioner om den ökar i omfattning och varaktighet.

#### **Förhandlingsskyldighet vid förbud mot bisyssla**

Mot bakgrund av att det i AB 17 ställs högre krav på arbetstagare att själv anmäla sin bisyssla bedömer SKL/Pacta att förbud om bisyssla behöver förhandlas enligt MBL.

Arbetsgivaren har förhandlingsskyldighet enligt 11-14 §§ MBL med arbetstagarens fackliga organisation inför beslut om förbud av bisyssla enligt AB, § 8 a) - c)

Vid beslut om förbud av förtroendeskadlig bisyssla enligt 7 § LOA föreligger däremot ingen förhandlingsskyldighet enligt MBL. Detta beror på att LOA är tvingande lagstiftning. Däremot ska arbetsgivaren lämna ett skriftligt beslut innehållande en motivering till beslutet.

#### **Frågor**

Frågor om bisyssla och detta cirkulär kan ställas till förhandlingssektionens servicetelefon 08-452 75 10

Sveriges Kommuner och Landsting  
Avdelningen för arbetsgivarfrågor



Jeanette Hedberg



Johan Thörn

# P A C T A

## CIRKULÄR 18:2

---

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Johanna Read Hilmarsdottir

Nyckelord: medbestämmandelagen, MBL, förhandling,  
chefstillsättning, kollektivavtal

Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik

### **Arbetsdomstolens dom 2017 nr. 62 om arbetsgivarens förhandlingsskyldighet vid tillsättning av lägre chefsbefattning**

Arbetsdomstolen har prövat frågan om arbetsgivarens förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL i samband med tillsättning av en lägre chefsbefattning.

Arbetsdomstolen fann att det förelåg förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL även i förhållande till en arbetstagarorganisation som tecknat kollektivavtal med arbetsgivaren för ett annat arbete än det som utfördes vid den aktuella arbetsplatsen.

Organisationen ifråga hade betydande andel av arbetstagarna vid berört arbetsställe som medlemmar.

Arbetsgivarförbundet Pacta stod bakom Brandkåren Attunda i målet och SKLs arbetsrättsjurist var ombud för arbetsgivaren.

### **Bakgrund**

Inför beslut om tillsättning av en distriktschef hos Brandkåren Attunda påkallade Brandkåren förhandling enligt 11 § MBL. Verksamheten vid arbetsplatsen utförs enbart av heltidsbrandmän och befattningen – som skulle tillsättas var en lägre chefsbefattning som distriktschef, en förstalinjens chef. För arbetet vid arbetsplatsen tillämpas Allmänna bestämmelser, AB. Brandkåren Attunda hanterade tillsättningsfrågan på sedvanligt sätt dvs. påkallade förhandling med stöd av 11 § MBL med de organisationer som är kollektivavtalsparter i det kollektivavtal som gäller för arbetsplatsen samt har medlemmar som arbetar där, i det här fallet Svenska Kommunalarbetareförbundet och Sveriges Ingenjörer.

Brandmännens Riksförbund, BRF som endast tecknar kollektivavtalet RiB med arbetsgivaren och inte är part i de avtal som tillämpas på arbetsplatsen inkom med en

---

**Pacta – arbetsgivarorganisationen med kommunala avtal  
för kommunala bolag och kommunalförbund.**

förhandlingsframställan och gjorde gällande att Brandkåren Attunda brutit mot 11 § MBL.

BRF ansåg att även BRF skulle ha kallats till en MBL-förhandling inför beslut om tillsättning av distriktschefsbefattningen eftersom de hade medlemmar som arbetade som heltidsbrandmän med placering vid den aktuella stationen.

BRF påkallade sedermera även en förhandling med stöd av 12 § MBL och denna genomfördes, dock efter det att beslut om tillsättning av befattningen fattades. BRF hade inte invändningar mot arbetsgivarens val av chef.

Efter genomförd rättstvisteförhandling väckte BRF talan vid Arbetsdomstolen och yrkade att Brandkåren Attunda skulle betala 50 000 kronor i allmänt skadestånd för brott mot 11 § MBL.

Brandkåren Attunda bestred yrkandet.

## Arbetsdomstolen

Arbetsdomstolen bekräftar den ståndpunkt som domstolen intagit sedan 70-talet nämligen att medbestämmandeförhandling med samtliga kollektivavtalsbärande organisationer hos arbetsgivaren ska påkallas när det gäller tillsättning av högre chefsbefattningar eller befattningar som kan påverka arbetsgivarens allmänna verksamhet (viktigare förändring som berör arbetsgivarens hela verksamhet). Typiskt sett handlar det om tjänster som t.ex. kommundirektör, landstingsdirektör, VD m.fl.

Arbetsdomstolen konstaterade att tillsättningen av distriktschef i Sollentuna *inte* var en sådan högre chefsbefattning som innebar att arbetsgivaren skulle ha förhandlat med samtliga kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer hos arbetsgivaren.

Ett tillsättningsbeslut kan dock vara en fråga om viktigare förändring av arbetsgivarens verksamhet *vid ett specifikt arbetsställe*. Tillsättningen av en distriktschef (förstalinjechef) ansågs ha inneburit en sådan viktigare förändring av Brandkårens verksamhet, dvs. den verksamhet som brandkåren bedrev vid arbetsstället (brandstationen i Sollentuna). Detta innebär att arbetsgivaren skulle ha förhandlat, på eget initiativ, även med BRF i det aktuella fallet. Anledningen härtill var enligt Arbetsdomstolen att en klar majoritet av arbetstagarerna vid det aktuella arbetsstället var medlemmar i BRF och organisationen är kollektivavtalsbärande part gentemot arbetsgivaren – även om kollektivavtalet RiB omfattar annat arbete (annat avtalsområde) än det som bedrevs vid arbetsstället.

Arbetsdomstolen ansåg att arbetsgivaren, genom att inte påkalla förhandling med BRF, brutit mot 11 § MBL. Det yrkade skadeståndet 50 000 kronor ansågs vara skäligt.



### SKLs kommentar

Arbetsdomstolens tidigare praxis har inte gett någon vägledning hur en arbetsgivare ska hantera en situation som den som var aktuell i målet. Praxis i verksamheterna har dock varit att arbetsgivaren genomfört medbestämmandeförhandling med de arbetstagarorganisationer som tecknat kollektivavtal för det arbete som bedrivs vid arbetsplatsen.

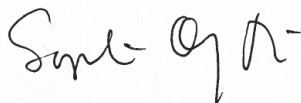
Av domen framgår att arbetsgivaren i det här fallet, utöver att förhandla med Kommunal och Sveriges Ingenjörer som skett, även skulle ha påkallat en 11 § MBL-förhandling med BRF.

Arbetsdomstolens besked innebär att arbetsgivaren nu behöver se över sina rutiner. För att arbetsgivaren ska kunna fullgöra sina skyldigheter, enligt lag, är det nödvändigt att inhämta uppgift om berörda arbetstagarernas fackliga tillhörighet.

SKL konstaterar att det hos SKLs och Pactas medlemmar finns upparbetade rutiner för hur MBL-förhandlingar genomförs. De former som finns är samverkansförhandlingar, och om samverkansavtal inte finns, sedvanliga MBL 11 § förhandlingar. Förhandlingarna genomförs inte sällan med flera motparter samtidigt enligt lokal praxis.

SKL vill tydliggöra att skyldigheten att primärförhandla enligt 11 § MBL gäller gentemot respektive arbetstagarorganisation. För att en sådan förhandling enligt MBL ska kunna genomföras med flera arbetstagarorganisationer samtidigt krävs att det finns fast praxis, att samtliga organisationer samtycker, eller att det finns ett samverkansavtal där en sådan ordning avtalats.

Sveriges Kommuner och Landsting  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik



Sophie Thörne



Johanna Read Hilmarsdottir

Richard Borgström  
Trafikförvaltningen SLL cc Kommunstyrelsen Värmdö Kommun

Ärende 2017-0718

Gustavsberg 20180122

Svar på skrivelse angående Värmdö Hamnars införande av rörliga avgifter för kollektivtrafik i Stavsnäs Vinterhamn

Värmdö Hamnar inför passageraravgifter för all passagerartrafik till/från Stavsnäs Vinterhamn fr o m 20180101. Samråd och diskussioner med Trafikförvaltningens representanter ang dessa avgifter har pågått sedan mars 2015:

Den 20150306 hölls ett första samråd i kommunhuset i Gustavsberg. Trafikförvaltningen representerades av Indrek Pöldma och Åsa Tivelius. Samtliga närvarande uppmanades att inkomma med skriftliga yttranden. Det inkom inget yttrande från Trafikförvaltningen.

Den 20160309 hölls ett rederimöte ang hyresavtalen för kajplatserna i Stavsnäs Vinterhamn där vi även informerade om passageraravgifterna. Trafikförvaltningen representerades av Fred Hansson. Utdrag ur mötesanteckningarna:

***”-Ev hamnavgifter***

*VHAB styrelse har beslutat att införa någon form av avgift fr o m 20170101*

*Lutar åt att passageraravgift införs, max enligt tidigare visat förslag, dvs 1/3 av 5:- på pax av/på*

*Plus hamnavgift för fartyg som ej hyr kajplats i Stavsnäs (=hemmahamn), motsvarande kajhyran/år”*

Vid ett möte med Trafikförvaltningen den 20170421 meddelades beslutet att införa passageraravgifter fr o m den 20180101. Närvarande från Trafikförvaltningen var Ulf Granlund, Andreas Adolfsson samt Indrek Pöldma (Sjöblick), Åsa Tivelius fick förhinder att delta.

Slutligen informerades Skärgårdslandstingsråd Gustav Hemming om passageraravgifterna under ett möte med Värmdö Hamnars Styrelseordförande och VD den 20170816.

Utöver dessa möten har kontinuerliga kontakter ägt rum mellan bolagets och Trafikförvaltningens representanter där frågan om hamnavgifter har diskuterats.

Det finns inget lagrum som ger oss rätt att ta ut hamnavgifter vid Trafikverkets brygga vilket vi heller inte kan eller avser att göra.

Vi hyr ut kajplatser per löpmeter för nyttjande av kajerna. Dessa kajavgifter berör inte Trafikverkets brygga.

Passageraravgiften är en avgift för nyttjandet av faciliteterna i Stavsnäs Vinterhamn med syfte att bidra till kostnaden för drift och underhåll av dessa och har inget med Trafikverkets brygga att göra.

I bolagets ägardirektiv från Värmdö Kommun fastställs att *"bolaget bör tillse att hamnavgift tas ut. Bolaget kan självständigt besluta om nivåer på dessa."*

Det finns olika sätt att ta ut hamnavgifter;

Vaxholms stad tar ut en studsavgift för samtliga anlop till kommunal kaj.

Stockholms Hamnar upphörde för om årsskiftet med passageraravgifter för skärgårdstrafiken men har höjt kajavgifterna kraftigt.

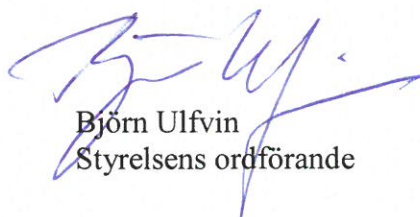
Skärgårdstrafiken i Göteborg betalar en fartygsavgift samt en passageraravgift om 6,06:- per passagerare, för kollektivtrafik på vatten utgår ingen passageraravgift men en förhöjd fartygsavgift.

Värmdö Hamnar har valt formen passageraravgift då vi anser att den är mest rättvis och konkurrensneutral. Bolaget kommer att utvärdera passageraravgifterna efter ett år och är öppet för alternativa sätt att ta ut avgifter för hamnens drifts- och underhållskostnader.

Såväl Värmdö Hamnar som bolagets ägare, Värmdö Kommun, delar Trafikförvaltningens synsätt att medverka till en levande skärgård. I syfte att skapa en väl fungerande replipunkt för gods och passagerare till mellanskärgården, i enlighet med RUFSS 2010 och Värmdö Kommuns översiktsplan 2030 kommer bolaget att investera stora belopp i den planerade om- och utbyggnaden av Stavsnäs Vinterhamn.

Avslutningsvis önskar vi bjuda in till ett möte där ni träffar både representanter för kommunstyrelsen och Värmdö Hamnar. Vi föreslår tisdagen den 13 februari kl 09.00 i kommunhuset i Gustavsberg. Vänligen meddela om detta är möjligt samt vilka som deltar från er sida.

Med vänlig hälsning  
VÄRMDÖ HAMNAR AB



Björn Ulfvin  
Styrelsens ordförande

# P A C T A

## CIRKULÄR 18:3

---

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Ossian Wennström

Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik

### **SKL har beslutat om kompensation för sänkt tjänstepension**

SKLs styrelse har beslutat att tillse att de pensionärer som fått sänkt kompletteringspension (en del av tjänstepensionen) ska få kompensation under 2018.

De som berörs av kompensationen är främst personer födda 1937 eller tidigare, men även personer födda 1938 till 1957 kan beröras.

Kompensationen innebär att pension tillfälligt utges under år 2018 motsvarande den nivå som gick ut år 2017.

SKL inleder nu även förhandlingar om en ny Pensionsöverenskommelse 02 (PÖK 02) för att hitta en långsiktigt hållbar och förutsägbar lösning för 2019 och framåt.

#### **Bakgrund**

Bakgrunden till pensionssänkningarna är huvudsakligen ett resultat av PÖK 02 som träffades mellan de centrala parterna 2002. Syftet med PÖK 02 var att säkerställa att tjänstepensioner enligt äldre pensionsavtal inte skulle urholkas vid införandet av nuvarande allmänna pensionssystem. Sammantaget har överenskommelsen haft avsedd effekt, men de nu aktuella sänkningarnas storlek gick inte att förutse.

Avtalet innehåller bestämmelser om hur tjänstepensionen ska samordnas med den allmänna pensionen, s.k. frilägningsbestämmelser. I år återtas stora belopp från friläggning på grund av den allmänna pensionens utveckling, vilket för många pensionärer medfört sänkt kompletteringspension.

Konstruktionen i PÖK 02 innebär att de år då följsamhetsindex, som styr värdeutvecklingen för den allmänna pensionen, är högre än prisbasbeloppsindex så utges tjänstepensionen på en högre nivå än vad annars skulle ha skett. De år då följsamhetsindex är lägre än prisbasbeloppsindex kan pensionen i vissa fall däremot komma att sänkas. Detta beroende på att det så som den s.k. friläggningen återtas.

**Pacta – arbetsgivarorganisationen med kommunala avtal  
för kommunala bolag och kommunalförbund.**

SKL har tidigare informerat om att pensionerna kommer att sänkas för vissa individer 2018. I december stod det klart att pensionssänkningarna skulle komma att bli omfattande. Den fulla omfattningen visade sig dock först i och med framtagandet av pensionsbeskeden i januari 2018.

SKL återkommer med ytterligare information.

Sveriges Kommuner och Landsting  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik



Jeanette Hedberg



Ossian Wennström

Bilaga: Frågor och Svar

2018-01-26

Kommunstyrelserna  
Landstingsstyrelserna/regionstyrelserna

## **Överenskommelse mellan staten och SKL om stöd till jämställdhetsarbetet och kvinnofridsarbetet på lokal och regional nivå 2018-2020**

Ärendenr: 17/05981

### **Förbundsstyrelsens beslut**

Styrelsen för Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har vid sammanträde den datum, månad och år beslutat

**att** ingå överenskommelse med regeringen för att stärka jämställdhetsarbetet på lokal och regional nivå 2018–2020.

**att** informera kommuner, landsting och regioner om den ingångna överenskommelsen.

### **Bakgrund**

Socialdepartementet och Sveriges Kommuner och Landsting har ingått en överenskommelse för att stärka jämställdhetsarbetet på lokal och regional nivå. Överenskommelsen omfattar perioden 2018 till 2020, och omsluter 20 miljoner kronor per år.

Syftet med överenskommelsen är att

1. Stärka och utveckla samverkan på det jämställdhetspolitiska området mellan staten, SKL, kommuner och landsting.
2. Stärka och utveckla jämställdhetsarbetet hos kommuner och landsting i förhållande till de jämställdhetspolitiska delmålen.
3. Stärka och utveckla kvinnofridsarbetet i kommuner och landsting utifrån målsättningarna i den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer och i enlighet med det sjätte jämställdhetspolitiska delmålet.

Primärt innebär satsningen en förstärkning av SKL:s möjligheter att på ett mer kraftfullt sätt stödja medlemmarna och bidra till en snabbare utveckling på de områden som satsningen rör. Jämställdhetsintegrering är utgångspunkten för det fortsatta arbetet.

Av överenskomna medel används 5 miljoner kronor till stöd för samverkan och utveckling av jämställdhetsarbetet, och 15 miljoner kronor till att stärka och utveckla kvinnofridsarbetet. Av dessa medel går 9 miljoner kronor till de regionala stöd- och samverkansstrukturerna inom socialtjänsten.

En projektplan med aktiviteter för överenskommelsens första år besluts av SKL senast den 31 mars, efter avstämning med Socialdepartementet.

### **Skälen till överenskommelsen**

Kommuner och landsting har en viktig del i arbetet med att förverkliga de jämställdhetspolitiska målen. I mötet med skolan, vården och omsorgen får jämställdhetspolitiken reell innebörd för kvinnor och män, flickor och pojkar och personer som identifierar sig på annat sätt. Att omsätta de nationella jämställdhetsmålen i ett konkret förändringsarbete inom ramen för det kommunala självstyret, är en avgörande framgångsfaktor för att nå ett jämställt samhälle.

Förändringar på nationell nivå påverkar villkoren för det jämställdhetsarbete som bedrivs av kommuner och landsting. Det gäller dels tillkomsten av en ny myndighet och en tydligare styrning och uppföljning av jämställdhetspolitiken, dels förtydligandet av statliga myndigheters jämställdhetsuppdrag och regeringens program för satsningen på jämställdhetsintegrering i myndigheterna (JiM). Samverkan mellan jämställdhetsmyndigheten, andra statliga aktörer och SKL, kommuner och landsting behöver därför utvecklas. Regeringen och SKL är överens om behovet av att stärka och utveckla stödet till kommuner och landsting så att de på bästa sätt kan möta kommande års utmaningar och utveckla arbetet för jämställdhet och kvinnofrid.

Såväl omfattningen av mäns våld mot kvinnor som insatser på området över tid behöver följas upp på ett mer heltäckande och strukturerat sätt. Förutsättningarna för statistikföring och systematisk uppföljning av insatser lokalt behöver förbättras. Verksamheter som kommer i kontakt med våldsutsatta och våldsutövare bör aktivt och varaktigt arbeta för att upptäcka våld. Därtill är våldsförebyggande insatser inklusive insatser för män som har utövat våld mot närstående ett centralt utvecklingsområde. Det finns ett starkt behov av ett utökat och verkningsfullt universellt våldsförebyggande arbete med barn och unga, inte minst i skolan och föreningslivet. Detsamma gäller upptäckt och förebyggande av hedersrelaterat våld och förtryck samt prostitution och människohandel för sexuella ändamål.

Överenskommelsen redovisas i **bilaga 1**.

Sveriges Kommuner och Landsting



Lena Micko  
Ordförande



**Regeringskansliet**  
Socialdepartementet



**Sveriges  
Kommuner  
och Landsting**

# Överenskommelse mellan staten och Sveriges Kommuner och Landsting för att stärka jämställdhetsarbetet på lokal och regional nivå 2018–2020



## Innehållsförteckning

1. Inledning .....	3
2. Bakgrund .....	3
3. Skälen för en överenskommelse .....	7
4. Syfte och mål.....	8
5. Arbetssätt.....	9
6. Inriktning 2018–2020.....	9
6.1 Stärka och utveckla samverkan på det jämställdhetspolitiska området.....	10
6.2 Stärka och utveckla arbete med de jämställdhetspolitiska delmålen.....	10
6.3 Stärka och utveckla kvinnofridsarbetet.....	11
7. Den ekonomiska omfattningen .....	12
8. Finansiering och redovisning.....	12
9. Uppföljning.....	13
10. Godkännande av överenskommelsen .....	14

## 1. Inledning

Överenskommelser mellan staten och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) kan användas inom områden där båda parter har identifierat ett utvecklingsbehov, för att stimulera en förbättring i verksamheterna och bidra till ökad tillgänglighet, jämlikhet och jämställdhet. Genom överenskommelser ska insatser ske samordnat på nationell, regional och lokal nivå. En viktig utgångspunkt vid överenskommelser mellan staten och SKL är en tillitsbaserad styrning som bl.a. ska syfta till att ge mer långsiktiga planeringsförutsättningar.

Samhällsutvecklingen under de senaste åren har accentuerat behovet av fungerande samverkan, både mellan myndigheter inom staten, mellan stat, kommun och landsting och mellan den offentliga och privata samt den ideella sektorn. Överenskommelser mellan staten och SKL kan bidra till att vidareutveckla denna samverkan.

Verksamhetsutveckling förutsätter ett kontinuerligt arbete med implementering av bästa tillgängliga kunskap. Värdet av forskning och innovation ska beaktas inom de verksamheter som ingår i överenskommelserna. Överenskommelserna mellan staten och SKL ska också utgå från ett tydligt jämställdhetsperspektiv, med syfte att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Detta förutsätter att könsmönster klarläggs och analyseras och att brister och utmaningar i jämställdhetshänseende fortlöpande följs upp samt att det tydligt framgår i rapportering hur arbetet har bidragit till att åtgärda eventuella brister.

Överenskommelsens mål ska formuleras på ett sätt som gör det möjligt att följa upp resultaten utifrån kön. Statistik som ingår i överenskommelserna ska redovisas och analyseras uppdelat på kön där så är möjligt. Även skillnader i förutsättningar och möjligheter som beror på exempelvis ålder, etnicitet, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck, funktionsförmåga m.fl. ska beaktas i analysarbetet.

## 2. Bakgrund

Det övergripande mål som riksdagen har fastställt för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Regeringen presenterade i november 2016 skrivelsen *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid* (skr.

2016/17:10). Skrivelsen innehåller en ny målstruktur för jämställdhetspolitiken med sex delmål:

1. En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer.
2. Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
4. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.
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.
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

I skrivelsen ingår också en tioårig nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Strategin omfattar även hbtq-personers utsatthet för våld i nära relationer och inkluderar hedersrelaterat våld och förtryck samt människohandel för sexuella ändamål. Regeringens målsättningar för strategin är:

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

Strategin tar sin utgångspunkt i att våld ska förebyggas med fokus på våldsutövare och maskulinitetsnormer och större uppmärksamhet riktas på flickors och unga kvinnors utsatthet för våld. I arbetet med att genomföra strategin är det också nödvändigt att ta hänsyn till kvinnors och flickors livssituationer och omständigheter som kan innebära särskild sårbarhet. Strategin utgår vidare från att insatser för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor genomgående måste utgå från ett funktionshindersperspektiv och vara tillgängliga för alla, oavsett funktionsförmåga. Därtill tar strategin sin utgångspunkt i

barnets rättigheter och principen om barnens bästa som bl.a. förutsätter barnets rätt att komma till tals och få sina synpunkter beaktade. En annan utgångspunkt är hbtq-personers rättigheter, som innebär att kunskap om hbtq-personers situation och risken att utsättas för våld i nära relationer och våld eller andra kränkningar på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck är grundläggande i arbete mot våld. En förutsättning för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen är att utmana begränsande och skadliga normer för maskulinitet, samt att involvera män och pojkar i jämställdhetsarbetet.

Regeringen har även beslutat att inrätta en jämställdhetsmyndighet från och med januari 2018. Jämställdhetsmyndigheten ska arbeta med uppföljning, analys, samordning, kunskap och stöd i syfte att nå de jämställdhetspolitiska målen och ska bidra till en strategisk, sammanhållen och hållbar styrning och ett effektivt genomförande av jämställdhetspolitiken.

SKL har i uppdrag från sina medlemmar att stödja kommuner, landsting och regioner i jämställdhetsarbetet. Kongressen har beslutat att förbundet under mandatperioden ska:

- stödja kvinnor i uppdraget som ledande politiker för att bidra till att antalet kvinnor ökar på ledande politiska positioner,
- verka för jämställda arbetsvillkor och en jämställd lönepolitik,
- bidra till utvecklingen av kvinnofridsarbetet och till att kommunerna, landstingen och regionerna har ett ökat fokus på våldsförebyggande arbete, samt
- verka för att medlemmarna jämställdhetsintegrerar verksamheter och beslutsprocesser.

SKL:s arbete för jämställdhet och kvinnofrid utgår från de nationella jämställdhetspolitiska målen samt från de ställningstaganden som uttrycks i Europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå samt i Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet (Istanbulkonventionen). Stödet till utvecklingen av kvinnofridsarbetet omfattar insatser mot flera former av mäns våld mot kvinnor, i första hand våld i nära relationer samt hedersrelaterat våld och förtryck.

Staten och SKL har ingått flera överenskommelser som har relevans för jämställdhetsarbetet, bland annat överenskommelser som rör

förbättrad förlossningsvård och insatser för kvinnors hälsa. Överenskommelserna görs inom ramen för regeringens satsning på området som pågår 2015–2019. Under 2017 betalades totalt 790 miljoner kronor direkt till landstingen för arbete med insatser för att stärka området. Målen är att uppnå en mer tillgänglig, säker, kunskapsbaserad och jämlik vård inom förlossningssjukvården, primärvården och annan hälso- och sjukvård som bidrar till att främja kvinnors hälsa.

Sedan 2014 har staten en överenskommelse med SKL om att stärka arbetet med mänskliga rättigheter. Det övergripande målet är att bidra till förverkligandet av regeringens mål för politiken om att säkerställa full respekt för Sveriges internationella åtaganden om mänskliga rättigheter och bidra till genomförandet av Agenda 2030. Fokus under 2017 var ökade kunskaper om hur mänskliga rättigheter omsätts i praktiken, ökad integrering av mänskliga rättigheter i styrning och ledning samt implementering av en plattform med kriterier för mänskliga rättigheter.

En annan överenskommelse som gällde mellan staten och SKL 2016–2017 var Män och jämställdhet som syftade till att stärka jämställdhetsarbetets inriktning mot män, pojkar och maskulinitetsfrågor. Överenskommelsen omfattade sammanlagt 18 miljoner kronor. Fokus under 2017 låg på våldsförebyggande arbete, hälsa, utbildning och föräldraskap.

SKL har för perioden 2015–2018 sökt och beviljats 2 miljoner kronor från regeringen avseende projektet "Kunskapsspridning genom modellkommuner" som syftar till att stärka arbetet med jämställdhetsintegrering hos förbundets medlemmar samt förvalta de kunskaper och erfarenheter som vunnits genom Program för Hållbar Jämställdhet.

Satsningarna och förändringarna på nationell nivå av det jämställdhetspolitiska området har stor betydelse för kommuner och landsting. Positiva effekter kan bland annat vara att samordningen, samverkan och utvecklingen på området stärks och resurser tillförs. Men förändringarna medför också olika utmaningar för kommuner och landsting. Exempelvis har arbetet för kvinnofrid och mot våld i nära relationer genom historien främst utförts av ideella krafter. Under de senaste tio åren har samhällets aktörer tagit och utkrävts allt större

ansvar för att bekämpa mäns våld mot kvinnor. Nya lagkrav har införts, uppdrag har förtydligats och nya roller har vuxit fram, vilket innebär att kvinnofridsarbetet i kommuner och landsting utvecklas och professionaliseras.

Även när det gäller mäns våld mot kvinnor är det viktigt med brottsförebyggande insatser som involverar hela lokalsamhället. Regeringens brottsförebyggande program, Tillsammans mot brott (skr. 2016/17:126), riktar sig till en bred målgrupp och även när det gäller denna typ av brottslighet är det viktigt att flera aktörer bidrar i det förebyggande arbetet.

### 3. Skälen för en överenskommelse

Kommuner och landsting har en viktig del i arbetet med att förverkliga de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetspolitiken är också central i arbetet med att säkerställa full respekt för Sveriges internationella åtaganden om mänskliga rättigheter. Regeringens insatser för att förverkliga de jämställdhetspolitiska målen vägleds därför av internationella instrument och skyldigheter som Sverige åtagit sig. I mötet med skolan, vården och omsorgen får jämställdhetspolitiken reell innebörd för kvinnor och män, flickor och pojkar och personer som identifierar sig på annat sätt. Att omsätta de nationella jämställdhetsmålen i ett konkret förändringsarbete inom ramen för det kommunala självstyret, är en avgörande framgångsfaktor för att nå ett jämställt samhälle.

Jämställdhetsmyndigheten inleder sitt arbete i januari 2018. Enligt sin instruktion (förordning 2017:937 med instruktion för Jämställdhetsmyndigheten) ska myndigheten arbeta med uppföljning, analys, samordning, kunskap och stöd i syfte att nå de jämställdhetspolitiska målen. Myndigheten ska följa och analysera utvecklingen mot de jämställdhetspolitiska målen, samt främja ett systematiskt, sammanhållet och effektivt genomförande av jämställdhetspolitiken på alla nivåer i samhället, såväl nationellt som regionalt och lokalt.

Dessa förändringar på nationell nivå påverkar villkoren för det jämställdhetsarbete som bedrivs av kommuner och landsting. Det gäller inte bara tillkomsten av en ny myndighet och en tydligare styrning och uppföljning av jämställdhetspolitiken, utan också förtydligandet av statliga myndigheters jämställdhetsuppdrag och regeringens program

för jämställdhetsintegrering i myndigheterna (JiM). Samverkan mellan jämställdhetsmyndigheten, andra statliga aktörer och SKL, kommuner och landsting behöver därför utvecklas. Regeringen och SKL är överens om behovet av att stärka och utveckla stödet till kommuner och landsting så att de på bästa sätt kan möta kommande års utmaningar och utveckla arbetet för jämställdhet och kvinnofrid.

Sveriges åtaganden enligt Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet (Istanbulkonventionen) samt EU:s brottsofferdirektiv rör i hög grad verksamhet som kommuner och landsting ansvarar för. I enlighet med vad världshälsoorganisationen WHO uttryckt (2016) vill regeringen och SKL betona hälso- och sjukvårdens stora betydelse för tidig upptäckt och förebyggande av våld liksom för vårdinsatser, hänvisning till andra stödinstitutioner samt utveckling av kunskap och statistik. Med hänsyn till landstingens omfattande verksamhet och geografiska ansvarsområde är det angeläget att dessa organisationer har egna funktioner för kompetensutveckling på området.

SKL delar regeringens bedömning att både omfattningen av mäns våld mot kvinnor och insatser på området över tid behöver följas upp på ett mer heltäckande och strukturerat sätt. Förutsättningarna för statistikföring och systematisk uppföljning av insatser lokalt behöver förbättras. Verksamheter som kommer i kontakt med våldsutsatta och våldsutövare bör aktivt och varaktigt arbeta för att upptäcka våld. Därtill är våldsförebyggande insatser inklusive insatser för män som har utövat våld mot närstående ett centralt utvecklingsområde. Det finns ett starkt behov av ett utökat och verkningsfullt universellt våldsförebyggande arbete med barn och unga, inte minst i skolan och föreningslivet. Detsamma gäller upptäckt och förebyggande av hedersrelaterat våld och förtryck samt prostitution och människohandel för sexuella ändamål.

#### 4. Syfte och mål

Syftet med överenskommelsen mellan staten och SKL 2018–2020 är att främja utvecklingen i riktning mot de jämställdhetspolitiska målen.

Målen med överenskommelsen är att:

1. Stärka och utveckla samverkan på det jämställdhetspolitiska området mellan staten, SKL, kommuner och landsting.

2. Stärka och utveckla jämställdhetsarbetet i kommuner och landsting i förhållande till de jämställdhetspolitiska delmålen.
3. Stärka och utveckla kvinnofridsarbetet i kommuner och landsting utifrån målsättningarna i den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor och i enlighet med det sjätte jämställdhetspolitiska delmålet.

#### 5. Arbetssätt

Satsningen genomförs i projektform och leds av en styrgrupp, bestående av chefer från relevanta avdelningar på SKL. Styrgruppen rapporterar halvårsvis till Regeringskansliet om hur projektet fortskrider.

Senast den 31 mars 2018 ska SKL till Regeringskansliet (Socialdepartementet) lämna ett förslag på projektplan för satsningens första år, med förslag på konkreta insatser och hur överenskomna medel avses fördelas för att genomföra överenskommelsens intentioner. Insatserna ska ta sin utgångspunkt i inriktningen för 2018–2020, som innebär stärkt och utvecklad samverkan på det jämställdhetspolitiska området, stärkt och utvecklat arbete med de jämställdhetspolitiska delmålen och stärkt och utvecklat kvinnofridsarbete (se avsnitt 6). Efter samråd med Socialdepartementet fastställer styrgruppen projektplanen.

SKL är en medlemsorganisation vilket innebär att kommuners och landstings behov är centrala och styrande för verksamheten. En viktig del i arbetet med överenskommelsen är att utveckla SKL:s ordinarie stöd till medlemmarna och integrera frågor som rör jämställdhet och kvinnofrid i redan pågående arbete, samt i utvecklingsarbete. Särskilt viktigt är även att stärka jämställdhetsarbetet i utvecklingsarbete som rör hälso- och sjukvården.

SKL ansvarar för att långsiktigt förvalta resultatet av det utvecklingsarbete som genomförs inom överenskommelsen.

#### 6. Inriktning 2018–2020

Primärt innebär satsningen en förstärkning av SKL:s möjligheter att på ett mer kraftfullt sätt stödja medlemmarna och bidra till en snabbare utveckling på de områden som satsningen rör. Jämställdhetsintegrering är utgångspunkten för det fortsatta arbetet. Dessutom innebär satsningen en förstärkning av Kommuner och landstings egna funktioner



för kompetensutveckling inom vård och omsorg. Nedan redogörs övergripande för den inriktning som kommer att prioriteras inom överenskommelsen under 2018–2020.

### **6.1 Stärka och utveckla samverkan på det jämställdhetspolitiska området**

För att knyta samman den nationella nivån med det arbete som bedrivs lokalt och regionalt krävs en fungerande samverkan mellan relevanta aktörer. Det gäller mellan SKL och den nya jämställdhetsmyndigheten, men det rör också länsstyrelserna och andra statliga myndigheter, särskilt de som ansvarar för områden som rör kommunala kärnverksamheter inom skola, vård och omsorg, som Socialstyrelsen och Skolverket.

Samverkan är viktig både för att gemensamt utveckla förutsättningarna för jämställdhetsarbetet i kommuner och landsting och för att bättra samordna olika aktörers insatser till enskilda.

Exempel på samverkansområden är fortsatt utveckling av arbetet för att nå de jämställdhetspolitiska målen genom verksamhet såsom Öppna jämförelser Jämställdhet och de indikatorer som ingår där, utveckling och kvalitetssäkring av utbildningar i jämställdhetsintegrering, jämställdhetsanalys och jämställdhetsbudgetering, samt samverkan med relevanta statliga myndigheter för att främja ett jämställdhetsperspektiv i vägledningar och riktlinjer som är styrande inom skola, vård och omsorg. Därtill finns behov av utvecklad samverkan på kvinnofridsområdet och vad gäller arbetet mot mäns våld mot kvinnor, inklusive hedersrelaterat våld och förtryck samt prostitution och människohandel för sexuella ändamål. Bland annat är det viktigt att för SKL:s medlemmar att utveckla de regionala stöd- och samverkansstrukturerna och kommuners samarbete kring boendelösningar för kvinnor och barn som på grund av våld och hot behöver bosätta sig i en annan kommun.

### **6.2 Stärka och utveckla arbete med de jämställdhetspolitiska delmålen**

För att stärka och utveckla jämställdhetsarbetet hos kommuner och landsting i förhållande till de jämställdhetspolitiska delmålen kommer SKL att utveckla särskilda insatser. Styrgruppen för överenskommelsen kommer att föreslå hur de olika jämställdhetspolitiska delmålen prioriteras under de tre år som överenskommelsen omfattar.

Under samtliga tre år kommer särskilt fokus att läggas vid målet om jämställd hälsa, samt målet att mäns våld mot kvinnor ska upphöra (se vidare under rubrik 6.3). Att insatser för jämställd hälsa får en särskild betoning motiveras dels av att det är ett nytt delmål inom jämställdhetspolitiken, dels av att det finns stora och könsspecifika skillnader mellan kvinnors och mäns hälsa. Arbetet inom området jämställd hälsa kommer att inriktas dels mot att ta fram nya insatser så att kvinnor och män, pojkar och flickor ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor, dels mot fortsatta insatser, med utgångspunkt i befintlig överenskommelse, som syftar till att förbättra vården till kvinnor och kvinnors hälsa.

Under 2018 kommer också särskilt fokus att ägnas åt delmålet om en jämn fördelning av makt och inflytande. Arbetet kommer att inriktas bland annat på insatser som stärker det förebyggande arbetet mot det hat och hot som riktas mot förtroendevalda både på nätet och i vardagen. Kvinnor som deltar i det offentliga samtalet utsätts i högre grad än män för hot och hat av sexistisk karaktär, vilket är ett allvarligt demokratiskt problem och ett hot mot jämställdheten.

### **6.3 Stärka och utveckla kvinnofridsarbetet**

Utifrån regeringens intentioner och målsättningar i den tioåriga nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor vill SKL förstärka sitt arbete med att stödja medlemmarna i utvecklingen. Arbetet syftar till att stimulera en snabbare förändringstakt hos medlemmarna genom en utveckling av SKL:s medlemsstöd inom olika områden. Viktiga insatser omfattar bland annat att långsiktigt stödja och främja utvecklingen av:

- kommuners och landstings kommungemensamma funktioner för kompetensutveckling på området mäns våld mot kvinnor,
- genusförändrande våldsförebyggande arbete med fokus på förskola och skola,
- hälso- och sjukvårdens arbete med tidig upptäckt, behandling för våldsutsatta kvinnor och barn och beteendeförändrande insatser till våldsutövare, samt
- socialtjänstens arbete med stöd till våldsutsatta kvinnor och barn och beteendeförändrande insatser till våldsutövare.

En grundläggande del av satsningen är att i samråd med bl.a. Socialstyrelsen och länsstyrelserna stödja de regionala stöd- och

samverkansstrukturerna (RSS) med kunskap och kapacitetsutveckling avseende kvinnofridsarbete. Det kommer också vara av vikt att utveckla SKL:s medlemsstöd för arbete mot hedersrelaterat våld och förtryck samt prostitution och människohandel för sexuella ändamål.

## 7. Den ekonomiska omfattningen

Överenskommelsen omfattar 20 miljoner kronor för år 2018.

**Tabell Fördelning av medel inom ramen för överenskommelsen 2018**

		mnkr
Målområde 1: Stärka och utveckla samverkan på det jämställdhetspolitiska området mellan Jämställdhetsmyndigheten, andra nationella aktörer, SKL, kommuner och landsting.	Medel till SKL	2,5
Målområde 2: Stärka och utveckla jämställdhetsarbetet hos kommuner och landsting med särskilt fokus på det jämställdhetspolitiska målet om jämställd hälsa.	Medel till SKL	2,5
Målområde 3: Stärka och utveckla kvinnofridsarbetet i kommuner och landsting utifrån målsättningarna i den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.	Medel till SKL Medel till de regionala stöd och samverkansstrukturerna (RSS)	6,0 9,0
<b>Totalt för överenskommelsen 2018</b>		<b>20,0</b>

## 8. Finansiering och redovisning

Regeringen avsätter 20 000 000 kronor att användas i enlighet med denna överenskommelse. Kostnaderna ska belasta det under utgiftsområde 13 Jämställdhet och nyanlända invandrares etablering för budgetåret 2018 uppförda anslaget 3:1 Särskilda jämställdhetsåtgärder, anslagspost 12 Jämställdhetsinsatser efter regeringsbeslut. Beslut om utbetalning av medel kommer att ske genom en ändring av regleringsbrevet för 2018 avseende anslag 3:1 Särskilda jämställdhetsåtgärder inom utgiftsområde 13.

Medel avseende 2018 får rekvireras från Kammarkollegiet senast den 1 december 2018. Medel som inte använts för avsett ändamål ska återbetalas till Kammarkollegiet senast den 31 mars 2019.

En ekonomisk redovisning som visar hur medlen använts ska lämnas till Kammarkollegiet senast den 31 mars 2019. Ekonomichefen (eller motsvarande) på SKL ska granska och intyga uppgifterna i den ekonomiska redovisningen. Underskrift i original samt information om eventuella avvikelser och åtgärdsförslag ska finnas med i redovisningen. Om redovisning inte inkommer i tid kan regeringen återkräva stödet. Regeringskansliets diarienummer för överenskommelsen och för regeringsbeslut om utbetalning ska framgå av samtliga handlingar. Rekvisitionen, den ekonomiska redovisningen och verksamhetsrapporterna ska vara undertecknade i original av en behörig företrädare för SKL. Regeringskansliet (Socialdepartementet) och Kammarkollegiet har rätt att begära in kopior av räkenskaper och övrigt underlag som rör bidragets användning.

En redovisning av hela det arbete som genomförts inom satsningen 2018 ska lämnas till Regeringskansliet (Socialdepartementet) senast den 31 mars 2019. I redovisningen ska SKL bedöma satsningens effekter och medlemmarnas förutsättningar för vidare arbete inom området.

#### 9. Uppföljning

Satsningens resultat följs upp av SKL utifrån de mål som fastställts av styrgruppen. Uppföljningen ska särskilt fokusera på erfarenheter och resultat som kan ligga till grund för lärande och förbättringar över tid. SKL ansvarar för att långsiktigt förvalta resultatet av det utvecklingsarbete som genomförs inom överenskommelsen.

10. Godkännande av överenskommelsen

Överenskommelsen blir giltig under förutsättning att den godkänns av regeringen och SKL:s styrelse.

För staten genom  
Socialdepartementet

För Sveriges Kommuner och  
Landsting

Stockholm  
den 22 januari 2018

Stockholm  
den 18 januari 2018



Pernilla Baralt  
Statssekreterare



Vesna Jovic  
VD