

**Handläggare**  
Kommunstyrelseförvaltningen  
Helena Rindborg  
Nämndsekreterare  
+46857829516  
helena.rindborg@tyreso.se

**Handlingstyp**  
Tjänsteskrivelse  
**Datum**  
2022-04-07

**Sida**  
1 (5)  
**Diarienummer**  
2022/KS 0054 001

**Mottagare**  
Kommunledningsutskottet

## Motion om att införa en jämställdhetsmiljon

Kommunstyrelseförvaltningen

Cynthia Runefjärd  
Kommundirektör

Elin Waltersson  
Chef stöd- och servicekontoret

### Sammanfattning

Inger Gemicioglu, Tina Rosén och Gunilla Andersson från Vänsterpartiet Tyresö har inkommit med en motion till kommunfullmäktige som föreslår att införa en jämställdhetsmiljon. Motionen föreslår att förvaltningarna ska kunna ansöka om pengar för projekt som syftar till att öka jämställdhet och att en tjänsteperson utses som ansvarig för att samordna information om jämställdhetsprojekten.

Motionen har remitterats till kommunledningsutskottet för förslag till beslut. Svar på motionen ska beredas i kommunstyrelsen och beslutas i kommunfullmäktige.

Kommunstyrelseförvaltningen beskriver nedan hur förvaltningarna arbetar med jämställdhet i dagsläget. Det presenteras även var i organisationen jämställdhetsmiljonen skulle kunna komma att nyttjas.

### Beskrivning av ärendet

Under framtagandet av underlaget har olika förvaltningar konsulterats för att ge en övergripande bild av kommunens pågående arbete med jämställdhet. Ett urval har gjorts och barn och utbildningsförvaltningen, kultur och

fritidsförvaltningen samt strategiska roller så som den brottsförebyggande strategen och HR direktören har tillfrågats. Kommunstyrelseförvaltningen anser att urvalet ger en bra övergripande bild av arbetet med jämställdhet på kommunen och presenterar det nedan samt i bilaga 1.

## Jämställdhetsintegrering

Sverige har ett jämställdhetspolitiskt mål som innebär att män och kvinnor ska ha samma makt och möjlighet att påverka samhället och sina egna liv. Det huvudsakliga verktyget för att nå detta mål är genom jämställdhetsintegrering.<sup>1</sup> Det innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska finnas med i alla steg av beslutsfattandet, vilket säkerställs genom att en systematisk analys av konsekvenserna för kvinnor respektive män genomförs i alla led.

Jämställdhetsmyndigheten har ett uppdrag att stötta, samordna och följa upp arbetet med jämställdhet inom offentlig sektor och använder jämställdhetsintegrering som den huvudsakliga strategin.

Sveriges kommuner och regioner (SKR) har tagit fram ett verktyg för hur kommuner kan arbeta med jämställdhetsintegrering. Det första steget som krävs för att arbetet ska påbörjas är ett politiskt beslut.<sup>2</sup>

## Intersektionellt perspektiv, ett viktigt verktyg i jämställdhetsanalysen

Intersektionalitet kan användas som analysredskap och det visar på hur olika maktordningar och diskrimineringsgrunder påverkar och ibland förstärker varandra.<sup>3</sup> Till exempel kan en grupp nyanlända ha olika behov beroende på om de är män eller kvinnor, om de är låg- eller högutbildade samt om de har en funktionsnedsättning eller inte. Om samma insats införs utan att analysera de olika maktordningarna så riskerar den att bli ineffektiv. En intersektionell analys blir därför ett viktigt verktyg för att skapa anpassade insatser och nå ett önskat resultat.

## Jämställdhet i Kommunplanen

Kommunplanen styr Tyresö kommuns arbete och lägger budgeten för det kommande året. Agenda 2030 och de 17 hållbarhetsmålen, där jämställdhet är ett av dem, är grunden för kommunens vision och de fyra mål som kommunen

---

<sup>1</sup> Jämställdhetsmyndigheten, Jämställdhetsintegrering. *Jämställdhetsmyndigheten* 2022. <https://jamstalldetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstalldhet/jamstalldetsintegrering/> (hämtad 2022-06-22)

<sup>2</sup> Sveriges Kommuner och Regioner. Jämställdhetsintegrering, vägledning. *SKR* 2022. <https://skr.se/skr/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamlikhet/jamstalldhet/jamstalldetsintegrering/jamstalldetsintegreringvagledning.15833.html> (Hämtad 2022-08-19) Länk:

<sup>3</sup> Jämställdhetsmyndigheten, Intersektionalitet. *Jämställdhetsmyndigheten*. <https://jamstalldetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstalldhet/intersektionalitet/> (Hämtad 2022-08-02)

definierat i kommunplanen. Kommunens mål om motiverade medarbetare och målet om kvalitetsförbättringar har ett specifikt fokus på att arbeta med Agenda 2030-målet om jämställdhet.<sup>4</sup> Målen följs upp varje månad i månadsrapporter från förvaltningarna.

Det finns en förbättringspotential i uppföljningsarbetet i månadsrapporterna med att tydligare knyta an till hur arbetet med de fyra av kommunen uppsatta målen påverkar jämställdhet. Här skulle potentiellt sett en samordnare på heltid inom jämställdhet vara till nytta.

### **Kommunens våldsförebyggande arbete**

Att arbeta förebyggande mot våld är att arbeta med jämställdhet då våld i samhället i Sverige utövas till ca 80% av män, samtidigt som män är överrepresenterade i statistiken som offer i anmälda fall av misshandel där ca 60% av de utsatta är män.<sup>5</sup> Statistik visar även att under sin livstid så utsätts en av tre kvinnor för våld, där hemmet är den vanligaste platsen för våldet.<sup>6</sup>

Kommunens våldsförebyggande arbete sammanfattas i olika styrdokument. Kommunen har även verksamhet inom brottsofferstöd, föräldraskapsstöd och ungdomsmottagningen där socialtjänsten har anställda kuratorer som komplement till personal från regionen. I Bilaga 1 finns mer information om kommunens brottsförebyggande arbete.

Skulle resurser tillföras området så är det önskvärt att lägga det på utbildning till anställda för att medvetandegöra inom ämnet och möjliggöra exempelvis screening i verksamheter där medarbetare möter brukare.

### **Skolan och förskolans arbete med jämställdhet i Tyresö**

Skolans arbete med jämställdhet styrs av skollagen, diskrimineringslagen och läroplanen. Tyresö kommun har en gemensam mall för likabehandlingsplan som bygger på gällande lagstiftning. Likabehandlingsplanen tar upp generella begrepp, hur skolan ska arbeta normkritiskt och med gemensamma rutiner kring arbete mot kränkningar, trakasserier och diskriminering. Arbetet utförs och följs upp i arbetslagen på skolorna som också har representanter i kommungemensamma likabehandlingsgrupper som ses regelbundet.

---

<sup>4</sup> Tyresö Kommun. Kommunplanen 2022-2025 med budget för 2022. *Tyresö Kommun*. 2022 [https://www.tyreso.se/download/18.6cda724217cdab991a925c27/1640006648993/TYRESO\\_KOMMUN\\_KOMMUNPLAN2022-2025.pdf](https://www.tyreso.se/download/18.6cda724217cdab991a925c27/1640006648993/TYRESO_KOMMUN_KOMMUNPLAN2022-2025.pdf) (Hämtad 2022-06-22)

<sup>5</sup> Brottsförebyggande rådet, Våld och misshandel, BRÅ. <https://bra.se/statistik/statistik-utifran-brottstyper/vald-och-misshandel.html> (Hämtad 2022-08-05)

<sup>6</sup> Un Women Sverige, Orange the world. *UN Women Sverige* 2021. <https://www.unwomen.se/kampanjer/orange-day/Sverige-Orange-Day-UN-Women-Sverige> (Hämtad 2022-08-05)

Under våren 2022 implementerades en ny läroplan som har ett större fokus på jämställdhetsfrågor vilket innebär bland annat att all personal får ett tydligare ansvar att främja arbetet med jämställdhet på skolan eller förskolan. I bilaga 1 finns mer information om skolornas arbete med jämställdhet.

Ett lämpligt nyttjande av jämställdhetsmiljonen skulle vara kunskaphöjandeinsatser för likabehandlingsgrupperna i och med den nya likabehandlingsplanen.

### **HR:s arbete med jämställdhet.**

Lönepolitiken i Tyresö kommun har en bärande del i jämställdhetsarbetet. Alla strategiska ställningstaganden kopplat till de årliga löneöversynerna har sin grund i lönekartläggningen som syftar till att identifiera löneskillnader mellan män och kvinnor samt mellan kvinno- och icke kvinnodominerade yrken. De senaste åtta åren har dessa prioriteringar enbart träffat kvinnodominerade yrkesgrupper och det målmedvetna arbetet har gjort att utvecklingen vad gäller kvinnors löner i förhållande till mäns har varit positiv. Den senaste lönekartläggningen, visade att kvinnor i Tyresö kommun tjänar mer än män oaktat befattning, yrkeskategori eller arbetsuppgifter, så kallat oviktade löneskillnader. Det resultatet gör att Tyresö kommun sticker ut i positivt hänseende i såväl länet som i riket som helhet.

Kvinnors rätt att inte missgynnas lönemässigt till följd av föräldraledighet är skyddad av lagstiftning. Tyresö kommun arbetar i enlighet med lagstiftningen och hanteringen av föräldralediga medarbetare kopplat till de årliga löneöversynerna är en uttalad del i processen.

Deltidsarbete har under lång tid varit en så kallad kvinnofälla löne- och pensionsmässigt. Av den anledningen pågår sedan många år ett partsarbete på såväl central som lokal nivå under namnet Heltidsresan.

I bilaga 1 utvecklas informationen om HR:s arbete med jämställdhet.

### **Kommentarer från kommunstyrelseförvaltningen**

Då jämställdhetsmyndigheten är en expertmyndighet bör deras metod jämställdhetsintegrering ses som en riktlinje för hur offentlig sektor ska arbeta. Rekommenderat skulle vara att följa den handledning som SKR har tagit fram för jämställdhetsintegrering i politiskt styrda organisationer.

Ökad jämställdhet inom kommunen och för kommunens arbete med medborgarna skulle gynnas av ett tydligt långsiktigt mål för jämställdhet. Det kan sedan följas av en tydligare behovsdialog kring vilka resurser som krävs för att uppnå målet, och beslutas inom ramen för ordinarie kommunplaneprocess.

### **Ekonomiska konsekvenser**

Jämställdhetsmiljön måste rymmas i de politiska prioriteringarna och finnas med i budgetprocessen. Då det ska vara möjligt att söka projektmedel från alla förvaltningar bör budgetposten fördelas till kommunstyrelseförvaltningen och kan förslagsvis utformas på liknande vis som förstudier eller miljöprojekt.

Att notera är att det kommer att kosta relativt mycket med administrationen av medlen jämfört med utdelningen. Processen att förbereda, ansöka, granska och besluta om medel tar tid och genomförandetiden av projektet blir knapp då det måste ske inom året de är beviljade. Projekten kommer vara finansierade årsvis och blir således kortsiktiga då medel framgent inte kan garanteras. Ett mer långsiktigt arbete med garanterad budget skulle vara att föredra för ett mer effektivt hållbart jämställdhetsarbete.

Att anställa en tillsvidareanställd samordnare på heltid innebär en kostnad på ca 716 tkr per år tillsvidare. Om rollen inte skulle innebära en ny heltidstjänst måste prioriteringar göras gällande arbetsfördelning på kommunstyrelseförvaltningen.

### **Barnrättsperspektivet**

Insatser som ökar jämställdhet är positivt för barn, då även barn har biologiska kön och gynnas av ett samhälle där könsroller inte definierar ens personlighet, trygghet eller framtid.

En formell barnrättsprövning görs dock inte i detta skede men om motionen antas och en jämställdhetsmiljö tillförs förvaltningen kommer barnrättsperspektivet att beaktas i respektive projektansökning.