

Bilaga 1 Kommunens pågående arbete med jämställdhet

Kommunens våldsförebyggande arbete

Att arbeta förebyggande mot våld är att arbeta med jämställdhet då våld i samhället i Sverige utövas till ca 80 % av män¹ och under sin livstid blir en av tre kvinnor i världen någon gång utsatt för våld.²

Kommunens våldsförebyggande arbete sammanfattas i olika styrdokument inom området. Handlungsplan för trygghet och säkerhet ligger som grund för arbetet och kompletteras med flertalet strategier och riktlinjer. I strategin för brottsförebyggande arbete mot kriminalitet bland unga specificeras hur skyddsfaktorer ska stärkas och riskfaktorer minskas genom arbete via skolan, fritidsverksamheter, föräldraskapsstöd och fältassistenter. Kommunen har även samverkansavtal med polisen gällande särskilt utsatta brottsoffer och våld i nära relation för att säkerställa ett gemensamt fokus inom dessa områden.

Kommunen har även verksamhet inom brottsofferstöd, föräldraskapsstöd och ungdomsmottagningen där socialtjänsten har anställda kuratorer som komplement till personal från regionen.

Det pågår ett utvecklingsarbete inom området som innebär en översyn av befintliga styrdokument då det i dagsläget finns ett flertal. Översynen ska säkerställa att styrdokumenterna inte överlappar varandra, upptäcka var det finns luckor samt förenkla implementeringen av styrdokumenterna. 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.

¹ Brottsförebyggande rådet, Våld och misshandel. BRÅ 2022. <https://bra.se/statistik/statistik-utifran-brottstyper/vald-och-misshandel.html> (Hämtad 2022-08-01)

² UN Women Sverige. Orange the world. *UN Women Sverige*. 2022. <https://www.unwomen.se/kampanjer/orange-day/> (Hämtad 2022-08-19)

Skolan och förskolans arbete med jämställdhet i Tyresö

Skolans arbete med jämställdhet styrs av skollagen, diskrimineringslagen och läroplanen. I skollagen 1 kapitel 5 § står att ”utbildningen ska utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och de mänskliga rättigheterna som människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet samt solidaritet mellan människor.”³ Tyresö kommun har en gemensam mall för likabehandlingsplan som bygger på lagstiftningen. Likabehandlingsplanen tar upp generella begrepp, hur skolan ska arbeta normkritiskt och med gemensamma rutiner kring arbete mot kränkningar, trakasserier och diskriminering. Varje skola och förskoleområde definierar sedan hur likabehandlingsplanen implementeras på den enskilda skolan. Arbetet utförs och följs upp i arbetslagen på skolorna som också har representanter i kommungemensamma likabehandlingsgrupper som ses regelbundet över året. Grupperna arbetar kunskapshöjande genom kompetensutveckling och erfarenhetsutbyte.

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. Normkritiskt arbete blir integrerat i all skolans verksamhet och innebörden av jämställdhet breddas till att omfatta även transpersoner och icke-binära. Samtycke har inte inkluderats som begrepp tidigare i läroplanen och blir nu centralt. Ämnet sex och samlevnad får ett nytt upplägg med fokus på identitet, hälsa, jämställdhet, normer, sexualitet och relationer under det nya kursnamnet sexualitet, samtycke och relationer.

Ett lämpligt nyttjande av jämställdhetsmiljön skulle vara kunskapshöjandeinsatser 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. Utifrån denna analys, tillsammans med övrigt underlag i form av exempelvis jämförande extern lönestatistik och kompetensförsörjningsmöjligheter i verksamheterna, beslutas om behov av prioriteringar och satsningar på yrkeskategorier. De senaste åtta åren har dessa prioriteringar enbart träffat kvinnodominerade yrkesgrupper. Den senaste löneöversynen, 2022, innebar

³ Skollagen 1 kapitlet 5 § https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800_sfs-2010-800 (hämtad 2022-04-26)

prioriteringar av sammanlagt sex utpekade yrkesgrupper samt nyckelfunktioner till en sammanlagd uppskattad kostnad av 2,5 Mkr per år inklusive personalomkostnadstillägg.

Det målmedvetna arbetet inom detta område har gjort att utvecklingen vad gäller kvinnors löner i förhållande till mäns har varit positiv. Den senaste lönekartläggningen, 2021, visade att kvinnorna i Tyresö kommun tjänar mer än männen oaktat befattning, yrkeskategori eller arbetsuppgifter, så kallat oviktade löneskillnader. Skillnaden uppgick till 0,5 %. Detta resultat gör att Tyresö kommun sticker ut positivt, 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. Hanteringen av föräldralediga medarbetare kopplat till de årliga löneöversynerna är en uttalad del i processen och ingår i såväl informations- och utbildningsinsatser till lönesättande chefer som i den dokumentation som styr löneöversynsprocessen.

Löne- och pensionsmässigt har deltidsarbete under lång tid varit en så kallad kvinnofälla. Av den anledningen pågår sedan många år ett partsarbete på såväl central som lokal nivå under namnet Heltidsresan. Syftet är att öka andelen heltidsarbetande medarbetare inom kommun- och regionsektorn. Under åren arbetet pågått har såväl Tyresö kommuns andel heltidsarbetande medarbetare som den genomsnittliga sysselsättningsgraden i kommunen ökat gradvis. Den senaste tydliga åtgärden som vidtagits är att hela Björkbackens särskilda boende från och med 1 juni 2022 är en heltidsorganisation, där samtliga medarbetare har en heltidstjänst. Även hemtjänsten arbetar i samma riktning. Arbetet kommer att fortlöpa framåt.

I Tyresö kommun tillämpas kompetensbaserad rekrytering. Kompetensbaserad rekrytering, innebär att arbeta på ett strukturerat sätt genom hela rekryteringsprocessen med fokus på och med utgång från de kompetenser som krävs i den aktuella tjänsten. Kompetens kan beskrivas som förmågan att omsätta personlighet, problemlösningsförmåga, erfarenheter, kunskaper, färdigheter och motivation i beteenden som är avgörande för en särskild arbetsprestation. Fokus ligger på att kompetens rekryteras i förhållande till verksamhetens behov idag och i framtiden.

Med kompetens som utgångspunkt i våra rekryteringsprocesser är kön aldrig en faktor. I de fall två likvärdiga kandidater är av olika kön, skulle det kunna bli en grund för urval i syfte att anställa en man till grupper som består mestadels av kvinnor, samt tvärtom.