



Göteborgs  
Stad

# Göteborgs Stads plan för Jämställdhet 2019 - 2024

Planerande styrande dokument

Vision  
Program  
► Plan

## Göteborgs Stads styrsystem



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

## Om Göteborgs Stads styrande dokument

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

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

De styrande dokumenten ska göra det tydligt både för organisationen och för invånare, brukare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och andra intressenter vad som förväntas av förvaltningar och bolag. De styrande dokumenten ligger till grund för att utkräva ansvar när vi inte arbetar i enlighet med vad som är beslutat.

Styrande dokument			
Kommunala föreskrifter		Planerande och reglerande styrande dokument	
Normgivning mot enskild	Riktade styrande dokument	Planerande styrande dokument	Reglerande styrande dokument

<b>Beslutad av:</b> Kommunfullmäktige	<b>Gäller för:</b> Samtliga nämnder och styrelser	<b>Diarienummer:</b> 0445/14 (SLK-2023-00044)	<b>Datum och paragraf för beslutet:</b> KF 2019-01-31,§13
<b>Dokumentsort:</b> Plan	<b>Giltighetstid:</b> 2019 - 2024	<b>Senast reviderad:</b> 2024-02-01	<b>Dokumentansvarig:</b> Stadsledningskontoret, Avdelningschef beslutsunderlag och utredning

**Bilagor:**

Bilaga 1: Planens koppling till CEMR-deklarationen, Bilaga 2: Kopplingen mellan planens mål och nationella jämställdhetspolitiska mål, Bilaga 3: Ordlista

---

## Innehåll

<b>Inledning</b> .....	<b>5</b>
Syftet med denna plan .....	5
Vem omfattas av planen .....	5
Giltighetstid .....	5
Bakgrund .....	5
Koppling till andra styrande dokument .....	6
Nationella lagar och strategier .....	6
Internationella styrdokument .....	6
Stadens egna program och övergripande planer .....	6
Stödjande dokument .....	7
Uppföljning av denna plan .....	7
<b>Planen</b> .....	<b>8</b>
Planens upplägg .....	9
Anvisningar hur planen ska användas .....	9
Jämställdhet, mänskliga rättigheter och diskrimineringsgrunderna .....	9
Strategi för att uppnå jämställdhet .....	11
Jämställdhetsintegrering .....	11
Staden som tjänsteleverantör .....	13
Socialtjänstens handläggning av beslut likvärdig och jämlik oavsett kön ....	13
Utbildning och arbete – fritt från könsstereotypa normer .....	15
Frihet från våld .....	18
Demokrati .....	21
Likvärdigt inflytande inom stadsutvecklingsprocesser oavsett kön .....	21

Staden som attraktiv arbetsgivare.....	23
Jämlik kompetensförsörjning och arbetsvillkor oavsett kön.....	23
Rekrytering.....	23
Jämställda löner .....	23
Diskriminering, kränkningar och trakasserier .....	24
Bilaga 1: Planens koppling till CEMR-deklarationen.....	26
Bilaga 2: Kopplingen mellan planens mål och nationella jämställdhetspolitiska mål.....	27
Bilaga 3: Ordlista .....	28

# Inledning

## Syftet med denna plan

Det här är Göteborgs Stads plan för jämställdhet och omfattar ett verksamhets-, medborgar-, och arbetsgivarperspektiv. Planen är en del av och ett stöd i stadens arbete med mänskliga rättigheter, jämlikhet, folkhälsa och trygghetsfrågor.

Det övergripande syftet med planen är att ta ett samlat grepp kring några utvalda områden som staden behöver ha ett ökat jämställdhetsfokus på. Avgränsningar har därför gjorts till antalet utvecklingsområden, samt vilka verksamhetsområden som berörs inom några av utvecklingsområdena. Ett ytterligare syfte med planen är att få bättre samverkan kring jämställdhetsarbetet, dels mellan stadens egna verksamheter och dels med externa aktörer för att bidra till ökad jämställdhet.

Planen omfattar sex utvecklingsområden, varav ett är den strategi som ska användas för att få till ett systematiskt jämställdhetsarbete. Genom att fokusera stadens jämställdhetsarbete kring de prioriterade utvecklingsområdena förväntas en bättre styrning och ledning, samt uppföljning av stadens jämställdhetsarbete.

## Vem omfattas av planen

Två utvecklingsområden omfattar samtliga Göteborgs Stads nämnder och styrelser. Övriga fyra är riktade till de nämnder som är angivna enligt tabellen på sidan 6.

## Giltighetstid

Denna plan gäller i fyra år under perioden 2019 till 2023. Kommunfullmäktige beslutade 2024-02-01 § 23 att förlänga planen till 2024 i avvaktan på ny styrning inom området.

## Bakgrund

I och med att Göteborgs Stad undertecknade den europeiska jämställdhetsdeklarationen CEMR och den länsövergripande strategin ”Jämställt Västra Götaland 2014 – 2018” har staden åtagit sig att ta fram en jämställdhetsplan. Kommunfullmäktige beslutade 2015-09-10 att en stadenövergripande plan för jämställdhet skulle tas fram som kopplas till åtaganden enligt artiklar i CEMR-deklarationen, se bilaga 1. Enligt beslutet ska planen innehålla prioriterade utvecklingsområden, där åtgärder tidsätts och ansvariga nämnder och styrelser för dess genomförande anges. Därtill har de punkter som anges i ett yrkande i kommunstyrelsen 2014-05-21 omhändertagits, baserat på stadens erfarenheter från att ha deltagit i SKL:s program för hållbar jämställdhet (HÅJ).

Utvecklingsområdena har identifierats utifrån följande nationella jämställdhetspolitiska delmål:

Övergripande mål:				
Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina liv				
Delmål:				
En jämn fördelning av makt och inflytande	Ekonomisk jämställdhet	Jämställd utbildning	Jämställd hälsa	Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Kopplingen mellan planens mål och de nationella jämställdhetspolitiska målen finns i bilaga 2.

Stadens samlade erfarenheter av jämställdhetsarbetet, samt konsultation med nyckelfunktioner i staden har även legat till grund för identifiering av utvecklingsområdena och relevanta åtgärder. Forskarrapporter i anslutning till regeringens jämställdhetsutredning (SOU 2015:86) och andra myndighetsrapporter (enligt källhänvisning) ligger också till grund för planens inriktning. Planen har även gått ut på remiss till stadens nämnder och styrelser för att inhämta synpunkter som tagits i beaktande.

Staden har en jämställdhetspolicy som tillfälligt kommer att ersättas av denna plan. Vid planens utgång 2023 ska en bedömning göras om policyn ska aktualiseras och i så fall ska den uppdateras efter gällande lagstiftning och nya jämställdhetspolitiska mål.

## Koppling till andra styrande dokument

### Nationella lagar och strategier

Planen knyter an till lagar och strategier på nationell nivå. Bland annat socialtjänstlagen, LSS, skollagen, diskrimineringslagen med de nya utvidgade kraven på aktiva åtgärder gällande fr.o.m. 1/1 2017, plan- och bygglovslagen, arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och föreskrifter om det systematiska arbetsmiljöarbetet (2001:1) och organisatorisk och social arbetsmiljö (2015:4). Planen ligger även i linje med den tioåriga nationella strategin mot mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld och förtryck som betonar förebyggande insatser och som trädde ikraft 1 januari 2017.

### Internationella styrdokument

På internationell nivå är planen väl överensstämmande med det globala jämställdhetsmålet i agenda 2030, de utpekade strategiska områdena i Europakommissionens strategiska plan 2016 – 2019 och Europarådets Istanbulkonvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet. Planen är också en del av mänskliga rättighetsarbetet inom ramen för FN:s deklaration om avskaffandet av allt våld mot kvinnor och kvinnokonventionen. Det finns ytterligare konventioner och rättighetsområden som planen kopplas till, som exempelvis barnkonventionen (som blir svensk lag 1 januari 2020) och konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, samt rättighetsområden kopplade till utbildning, arbete och hälsa bland annat.

### Stadens egna program och övergripande planer

Planen är en förstärkning av jämställdhetsarbetet till program och planer som staden antagit. Bland stadens program knyter planen an till:

- *Göteborgs Stads program för en jämlik stad (2018 – 2026)* - samtliga målområden
- *Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning* – samtliga rättighetsområden

- *Göteborgs Stads folkhälsoprogram (2013)* - samtliga strategiska områden
- *Kulturprogrammet för Göteborgs stad* – de två kulturstrategiska målen ”främja delaktighet, interkulturell dialog och människors lust och motivation att ta del av och utöva konst och kultur” och ”skapa en attraktiv livsmiljö i staden”
- *Dialog och samarbete - ett samlat program för Göteborgs Stads trygghetsfrämjande och brottsförebyggande arbete (2013)* – strategiska områdena 1-5, 7-10
- *Principer för medborgardialog (2014)*.

Bland övergripande och strategiska planer, är denna plan kopplad till:

- *Handlingsplan för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs Stad (2016)* - där kunskap och utveckling av jämställdhetsarbetet ska säkerställas, samt att jämställdhetsintegrering ska tillämpas
- *Plan för att förbättra hbtq-personers livsvillkor (2017 – 2021)* där vissa utvecklingsområden i respektive plan sammanfaller med varandra och förväntas ge synergieffekter.
- *Göteborgs Stads plan mot våld i nära relationer (2014 – 2018)* och antagna riktlinjer
- *Göteborgs Stads plan för arbetet med sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) 2019-2022* – samtliga delmål
- *Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy och riktlinje för Göteborgs Stad*
- *Göteborgs Stads plan för att förbättra arbetsmiljöarbetet och minska sjukskrivningstalen 2018 – 2019* – staden som attraktiv arbetsgivare och kompetensförsörjningen

## Stödande dokument

Som stöd för att genomföra jämställdhetsåtgärderna i planen finns två dokument tillgängliga på stadens intranät. Dessa är ”stödmaterial för jämställdhets- och jämlikhetsintegrerad planering och uppföljning” och ”jämställdhetsbudgeteringar och budgetering” och finns under fliken styrning i staden.

Därutöver har SKL tagit fram en checklista för jämställdhetsanalys för förtroendevalda som stöd för att kontrollera att jämställdhet har integrerats i beslutsunderlag. Detta stödmaterial går att ladda ner från [jamstall.nu](http://jamstall.nu) hemsida.

## Uppföljning av denna plan

Stadsledningskontoret kommer att följa upp planen med hjälp av kvalitativa uppföljningar och de indikatorer som är angivna i planen. Underlagen för de kvalitativa undersökningarna tas fram i samarbete med berörda förvaltningar.

En uppföljning sker efter en tvåårsperiod hur genomförandet av olika åtgärder fortskrider samt resultat i förhållande till förväntade kortsiktiga effekter.

Efter det att planens tidsperiod löpt ut, d v s efter en fyraårsperiod, görs en utvärdering av planen utifrån kriterierna måluppfyllelse, relevans och effekter. Utvärderingen kommer sedan att ge vägledning i det fortsatta jämställdhetsarbetet.

# Planen

Planen består av nedan angivna utvecklingsområden. Som tabellen visar är vissa utvecklingsområden riktade till stadens samtliga nämnder och styrelser. Andra utvecklingsområden är riktade till specifika nämnder och styrelser.

Utvecklingsområden	Strategi/mål	Ansvariga
<b>Jämställdhetsintegrering</b>	Strategi	Samtliga nämnder och styrelser
Socialtjänstens handläggning av beslut likvärdig och jämlik oavsett kön	Mål: Handläggningen av beslut inom individ- och familjeomsorgen/ funktionshinder och äldreomsorgen ska vara jämlik så att den enskilde får rätt insatser utifrån dennes behov oavsett kön	Socialnämnd Nordost, Centrum, Sydväst och Hisingen, Nämnden för funktionsstöd, Äldre samt vård- och omsorgsnämnden
Utbildning och arbete – fritt från könsstereotypa normer	Mål: Ett aktivt arbete bedrivs för att motverka könsstereotypa normer kring utbildning och yrkesval	Förskolenämnden, Grundskolenämnden, Utbildningsnämnden, Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning
Frihet från våld	Mål: Våldsincidenter, trakasserier och kränkande behandling p g a destruktiva maskulinitetsnormer har minskat i skolväsendet och föreningslivet	Socialnämnd Nordost, Centrum, Sydväst och Hisingen, Förskolenämnden, Grundskolenämnden, Utbildningsnämnden, Idrotts- och föreningsnämnden,
Likvärdigt inflytande inom stadsutvecklingsprocesser oavsett kön	Mål: Ökad tillgänglighet för inflytande i stadsutvecklingsprocesser oavsett kön	Socialnämnd Nordost, Centrum, Sydväst och Hisingen, Stadsbyggnadsnämnden, Exploateringsnämnden, Stadsmiljönämnden, Idrotts- och föreningsnämnden, Kulturnämnden, samtliga bolag inom HIGAB AB och Framtiden AB
Jämlik kompetensförsörjning och arbetsvillkor oavsett kön	Mål: Öka andelen av underrepresenterat kön i våra yrkesgrupper i staden; Osakliga löneskillnader som beror på kön ska upphöra; Det främjande och förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier och trakasserier är en del av staden som attraktiv arbetsgivare	Samtliga nämnder och styrelser



## Planens upplägg

Varje utvecklingsområde består av en text som beskriver det problemområde som identifierats. Utvecklingsområdena har en tillhörande matris som ser ut enligt följande:

<b>Mål:</b> Planens mål för utvecklingsområdet				
<b>Förväntade långsiktiga effekter:</b> Bortom planperioden				
<b>Förväntade kortsiktiga effekter:</b> Inom planperioden				
<b>Effektindikatorer</b> – mäter de kortsiktiga förväntade effekterna				
<b>Åtgärder</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>Integrering i befintliga uppdrag/processer</b>	<b>Tidsplan</b>	<b>Uppföljning år 2 och 4 – SLK</b> Indikatorer och kvalitativa uppföljningar kopplat till åtgärderna

Matrisen i det första utvecklingsområdet ”jämsälldhetsintegrering” innehåller inte mål eller effektindikatorer som övriga utvecklingsområden. Strategin ska ses som *ett medel* som systematiskt synliggör och analyserar hur jämsälldhetsarbetet fortskrider inom ett verksamhetsområde. Effekter och ökad måluppfyllelse sker i nästa led då åtgärder vidtagits till följd av vad jämsälldhetsanalysen visat.

## Anvisningar hur planen ska användas

Planen ställer inga krav på att nämnder och styrelser ska ta fram en specifik jämsälldhetsplan. De jämsälldhetsinsatser som görs ska istället integreras i verksamheternas ordinarie arbete och följas upp enligt ordinarie planerings- och uppföljningsprocess.

Då variationen är stor bland stadens verksamheter inom vilka områden jämsälldhetsarbetet bedrivits, är planens utgångspunkt att fortsätta bygga på och förstärka det jämsälldhetsarbete som redan påbörjats och att inspirera till att initiera ett sådant arbete där det inte inletts. För många verksamheter innebär det att åtgärderna inte nya utan ett arbete som redan pågår. De nämnder och styrelser som anges i de olika utvecklingsområdena får därför besluta vilka åtgärder som ska prioriteras och i vilken omfattning och implementeringstakt det ska ske.

Nämnderna och styrelserna ska också ansvara för hur åtgärderna som de prioriterat ska konkretiseras och följas upp utifrån sina olika kontexter och uppdrag. Det innebär att nämnder och styrelser kan behöva ta fram ytterligare indikatorer som ligger nära den egna verksamheten, utöver de som är angivna i planen.

## Jämsällldhet, mänskliga rättigheter och diskrimineringsgrunderna

Jämsällldhet är en del av det mänskliga rättighetsarbetet genom FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter och kvinnokonventionen. Jämsällldhet är också ett eget politikområde i Sverige där arbetet ska drivas utifrån de jämsällldhetspolitiska målen.

De jämställdhetspolitiska målen utgår ifrån en binär syn på kön, det vill säga utifrån det juridiska könet baserat på kategorierna kvinna/man. Därför är det viktigt att åtgärderna har ett normkritiskt förhållningssätt kring kön så att åtgärderna säkerställer att de med olika könsidentitet får lika god tillgång till stadens service och tjänster som gruppen kvinnor och män. Planens mål och åtgärder är formulerade på ett sådant sätt att dessa mål och åtgärder inte begränsas till det juridiska könet.

Det är också viktigt att övriga diskrimineringsgrunder och andra aspekter som t.ex. socioekonomi beaktas när åtgärder identifieras, då dessa aspekter hjälper till att belysa de skillnader i levnadsvillkor som finns både inom och mellan olika grupper och kön. Men då stadens verksamheters uppdrag och målgrupper varierar, ligger det på verksamheterna själva att analysera vilka maktordningar och diskrimineringsgrunder utöver kön som blir relevanta att lyfta in i de olika åtgärderna som verksamheterna beslutar att göra. I bilaga 3 på sidan 23 finns en ordlista av de begrepp som används i planen

# Strategi för att uppnå jämställdhet

## Jämställdhetsintegrering

Jämställdhet, eller ojämsälldhet, uppstår där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas. Därför måste jämställdhetsperspektivet och ett normmedvetet förhållningssätt finnas med i det dagliga arbetet och integreras i såväl budget, planering och uppföljning. Jämställdhetsintegrering ska ses som ett medel att systematiskt synliggöra och analysera hur jämställd en verksamhet är och vilka konsekvenser förslag får för kvinnor, män respektive personer med andra könsidentiteter. Det är dock först när åtgärder vidtas som effekter och ökad måluppfyllelse skapas i de verksamhetsområden som jämställdhetsarbetet bedrivs.

Kommunfullmäktige har beslutat att jämställdhetsperspektivet ska integreras i planerings- och budgetprocessen. Planen utgår därmed ifrån jämställdhetsintegrering som strategi och omfattar både ett verksamhets- och arbetsgivarperspektiv. Strategin ska tillämpas av samtliga nämnder och styrelser för att analysera hur det arbete som bedrivs bidrar till ökad måluppfyllelse inom jämställdhetsområdet, dels i de utvecklingsområden som ingår i planen och dels i övrigt jämställdhetsarbete som planen inte omfattar.

Det varierar dock i vilken grad jämställdhetsintegrering som strategi har tillämpats i stadens verksamheter. Staden behöver därmed fortsätta att utveckla det systematiska arbetet och höja kompetensen så att jämställdhetsperspektivet finns med i alla processer.

Könsuppdelad statistik, kartläggningar och analyser hur resurser fördelas mellan gruppen kvinnor och män, samt konsekvensbedömningar är viktiga komponenter för ett systematiskt och integrerat jämställdhetsarbete. Jämställdhetsanalyser och konsekvensbedömningar utgör också viktiga underlag för att fatta beslut som är jämställda. I jämställdhetsbudgetering tillämpas principen om jämställdhetsintegrering i budgetförfarandet genom att följa upp utfallet av budgeten hur den kommit kvinnor och män tillgodo.

Individer är också olika i könsidentitet, funktionsvariation, socioekonomisk bakgrund, etnisk tillhörighet, religionstillhörighet, ålder etc. Jämställdhetsanalyser måste därför också kunna hantera fler diskrimineringsgrunder och perspektiv än bara juridiskt kön. Ytterligare variabler bör därför läggas till kopplat till olika diskrimineringsgrunder för att tillämpa en jämlikhetsintegrerad planerings-, budget- och uppföljningsprocess. Enligt Göteborgs Stads riktlinje för inkluderande dokument – enkäter, blanketter och formulär, ska dessutom den statistik som staden själv förfogar över i möjligaste mån inkludera personer som inte identifierar sig som kvinna eller man.

<b>Jämställdhetsintegrering som strategi</b>				
<b>Åtgärder</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>Integrering i befintliga uppdrag/processer</b>	<b>Tidsplan</b>	<b>Uppföljning år 2 och 4 - SLK</b>
Kompetenshöjande insatser i planering och uppföljning för ledningar och nyckelstödfunktioner; att göra kartläggningar, konsekvensanalyser för att följa upp resultat ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv	Samtliga nämnder och styrelser	Enligt stadens riktlinjer för styrning, uppföljning och kontroll ska nämnder och bolagsstyrelser tillämpa en jämlikhets- och jämställdhetsintegrerad planerings-, budget- och uppföljningsprocess	2019 - 2023	Kvalitativ uppföljning av jämställdhetsintegrerade verksamhets- och affärsplaner med ett urval av några nämnder och styrelser
Kompetenshöjande insatser i jämställdhetsbudgetering i budgetprocessen för chefer och nyckelstödsfunktioner	Samtliga nämnder och styrelser	Samma som ovan	2019 - 2023	Kvalitativ uppföljning av jämställdhetsintegrerad budgetprocess med ett urval av några nämnder och styrelser, samt via uppföljningen av jämställdhetsberäknade investeringsplaner i samband med att nämnderna överlämnar sina investeringsnomineringar
Vidareutveckla den beräkningsmodell som tagits fram inom ramen för jämställdhetsbudgetering, för att undersöka resursfördelning utifrån kön (se fotnot 6 i planen)	Samtliga nämnder och styrelser  Samordnas av Stadsledningskon toret	Samma som ovan	2019 - 2023	En övergripande modell för jämställdhetsintegrerad budgetprocess framtagen  Uppföljning av modellens användbarhet sker i samband med den kvalitativa uppföljningen enligt ovan

# Staden som tjänsteleverantör

## Socialtjänstens handläggning av beslut likvärdig och jämlik oavsett kön

Utvecklingsområdet fokuserar på individ- och familjeomsorgen/funktionshinderns och äldreomsorgens handläggning av beslut om individuellt behovsprövade insatser enligt de regelverk som gäller inom ekonomiskt bistånd, insatser mot hemlöshet, stöd till våldsoffer, social barn- och ungdomsvård, missbruks- och beroendevård, insatser och stöd till personer med funktionsnedsättning samt äldreomsorg. Verksamhetens yttersta syfte är att möta medborgarnas behov av hjälp och stöd. Målgruppen är människor som befinner sig i en utsatt situation, där beslut om individuellt behovsprövade insatser inom socialtjänsten innebär en utövning av makt gentemot individerna. För att säkerställa att varje individ ska få sina behov tillgodosedda på ett likvärdigt och rättssäkert sätt ska socialtjänstprocessen kvalitetssäkras utifrån ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv. Detta arbetssätt bidrar också till en jämställd hälsa och jämlika livsvillkor.

Enligt Socialstyrelsens nationella uppföljning och utvärdering av jämställdhetsarbetet inom individ- och familjeomsorgen, funktionshinderområdet och äldreomsorgen, konstateras skillnader utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Kvinnor och män, flickor och pojkar som är i behov av insatser enligt SoL och LSS bedöms inte likvärdigt.

Socialstyrelsens Öppna jämförelser 2016 visar även att det är få kommuner (inklusive Göteborgs stad) som arbetar med systematisk uppföljning och uppföljning med jämställdhetsperspektiv för att kvalitetsutveckla verksamheten<sup>1</sup>.

De stadsdelar som bedriver ett aktivt arbete med dessa frågor, använder sig av könsuppdelad statistik och genomför ärendeanalyser och vidtar åtgärder för att förbättra osakliga skillnader kopplat till kön i handläggningen. Detta arbete bör utvecklas till att omfatta samtliga stadsdelar. Skillnader finns, men det saknas systematik för att ta reda på hur de uppstår och vad som ska göras för att motverka osakliga skillnader i den löpande verksamheten. Hur kön samspelar med andra diskrimineringsgrunder måste också beaktas.

---

<sup>1</sup> Socialstyrelsens lägesrapporter ”Tillståndet och utvecklingen inom hälso- och sjukvård och socialtjänst” (2015), ”Mot en mer jämställd sjukvård och socialtjänst” (2008); Socialstyrelsens publikationer inom jämlik socialtjänst: <http://www.socialstyrelsen.se/jamlikhalsa-vardochomsorg/jamliksocialtjanst>

## Socialtjänstens handläggning av beslut likvärdig och jämlik oavsett kön

### Mål:

Handläggningen av beslut inom individ- och familjeomsorgen/funktionshinder och äldreomsorgen ska vara jämlik så att den enskilde får rätt insatser utifrån dennes behov oavsett kön

### Förväntade långsiktiga effekter:

- Handläggningen rättssäker och jämlik oavsett kön inom IFO/FH och äldreomsorgen

### Förväntade kortsiktiga effekter:

- Beslut om insatser mer jämlik mellan könen, (genom att jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv finns med i de rutiner, verktyg och metoder som är kopplade till processens alla steg, som en del i det ordinarie kvalitetsarbetet).

### Effektindikatorer

- Socialstyrelsens brukarundersökning – om handläggarens beslut är anpassat till brukarens behov utifrån kön, ålder och upplevd hälsa
- Socialstyrelsens öppna jämförelser stadsdelnivå: Andelen stadsdelar som använt resultat från systematisk uppföljning av insatser med ett könsperspektiv för att utveckla verksamheten

Åtgärder	Ansvarig	Integrering i befintliga uppdrag/processer	Tidsplan	Uppföljning år 2 och 4 – SLK
Kompetenshöjande åtgärder kring normmedvetet arbetssätt inom handläggning/ beslut av insatser för personal inom IFO/FH och äldreomsorgen	Socialnämnd Nordost, Centrum, Sydväst och Hisingen, Äldre samt vård- och omsorgsnämnden och Nämnden för funktionsstöd	Enligt socialtjänstens kärnuppdrag, SoL och LSS	2019 - 2023	Kvalitativ uppföljning med nämnderna
Granska handläggningen och fortsätta att utveckla kvalitetssäkringen av handläggningen /beslut av insatser i socialtjänstprocessen utifrån ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv	Socialnämnd Nordost, Centrum, Sydväst och Hisingen, Äldre samt vård- och omsorgsnämnden och Nämnden för funktionsstöd	<p>Samma som ovan</p> <p>Åtgärden är även kopplad till SDF Askim/Frölunda/Högsbo arbetet med jämställd myndighetsutövning som inleddes 2016</p>	2019 – 2023	<p>Socialstyrelsens öppna jämförelser på stadsdelnivå:</p> <p>-Genomfört systematisk uppföljning av insatser med ett könsperspektiv</p>

## Utbildning och arbete – fritt från könsstereotypa normer

Utbildnings- och yrkesval är viktiga jämställdhetsfrågor då dessa lägger grunden för hälsa, delaktighet och inflytande, välstånd och egen försörjning. För det krävs ett skolväsende som ger likvärdiga möjligheter och villkor för alla barn och elever oberoende kön.<sup>2</sup> Återkommande undersökningar visar att pojkar presterar sämre än flickor i skolan. Samtidigt behöver även andra aspekter vägas in i analysen av skolresultat och prestationer såsom klass, funktionalitet, etnicitet och föräldrars utbildningsbakgrund bland annat. Bidragande orsaker kan vara allt från normer och strukturella grunder, till en lärares bemötande och vilka förväntningar läraren har på sina barn och elever.<sup>3</sup>

Skolväsendet har ett ansvar för att motverka traditionella könsroller och enligt läroplanerna ska alla barn och elever få pröva och utveckla sina förmågor och sina intressen oavsett könstillhörighet. I Göteborg har förskolorna generellt mer erfarenhet av att arbeta normmedvetet kring könsroller än övriga skolväsendet, men på det stora hela reproduceras stereotypa könsroller. Det är därför viktigt att skolpersonalen reflekterar över hur de bemöter barn och elever, vilket påverkar barns självbild och identitet och i förlängningen också utbildnings- och yrkesval.<sup>4</sup> Barn och unga behöver ett kontinuerligt stöd i sin utveckling fritt från könsstereotypa normer från förskolan och uppåt i skolåren, genom en stärkt samverkan och samsyn mellan de olika skolformerna.

I Göteborg, såsom landet i övrigt, är utbildnings- och yrkesval könsstereotypa, speciellt inom utbildningar och yrken relaterat till yrkesförberedande program inom teknik och omsorg. Detta återspeglas bland annat i de årliga gymnasierapporterna som Göteborgs kommunalförbund tar fram. En studie- och yrkesvägledningen som arbetar normmedvetet har en central roll i att stödja och uppmuntra elever till icke-könsstereotypa val, men det är också hela skolans ansvar att integrera studie- och yrkesvägledningen i undervisningen och stödja icke-könsstereotypa val. Detta måste också ske i samverkan med näringslivet.

Staden arbetar med arbetsmarknadsinsatser för att kvinnor och män som befinner sig långt från arbetsmarknaden ska få ett jobb. Utöver kön är etnisk bakgrund, funktionshinder och ålder viktiga dimensioner att ta hänsyn till.

För att stimulera val som inte är könsstereotypa behöver prao-, praktikplatser, verksamhetsförlagt lärande (vfl), arbetsplatsförlagt lärande (apl) och ferieplatser som tillhandahålls fördelas normmedvetet när elever och deltagare matchas till olika typer av praktikplatser och arbetstillfällen. Marknadsföringen, information och material om olika studie- och yrkesmöjligheter behöver också vara normmedveten för att stimulera till icke könsstereotypa val.

---

<sup>2</sup> Med skolväsende menas de skolformer som anges i skollagen, d v s förskola, förskoleklass, grundskola, grundsärskola, specialskola, gymnasieskola, gymnasiesärskola, kommunal vuxenutbildning och särskild utbildning för vuxna. I skolväsendet ingår också fritidshem som kompletterar utbildningen i förskoleklass, grund/sär/skola, specialskola och vissa särskilda utbildningsformer. Lag (2015:482).

<sup>3</sup> Heikkilä Mia (2015) - Kunskapsöversikt på forskning, genus och jämställdhet, fördjupning skola och skolprestationer; SOU 2015:51 - Könsskillnader i skolprestationer - idéer om orsaker.

<sup>4</sup> SOU 2015:86, s.459f; Skolinspektionen ”Förskolans arbete med jämställdhet”, (2017:passim

<b>Utbildning och arbete – fritt från könsstereotypa normer</b>				
<b>Mål:</b> Ett aktivt arbete bedrivs för att motverka könsstereotypa normer kring utbildning och yrkesval				
<b>Förväntade långsiktiga effekter:</b> - Barn och elevers studieval och framtida yrkesval, samt deltagares yrkesval mindre könsstereotyp. <b>Förväntade kortsiktiga effekter:</b> - Normmedvetet förhållningssätt bland personal inom skolväsendet för att motverka könsmonster som begränsar individers utveckling, val och lärande. - Främja icke könsstereotypa studie/yrkesval samt arbetsmarknadsutbildning. - Icke könsstereotyp tilldelning av praktikplatser (generellt), ferieplatser, samt apl och vfl.				
<b>Effektindikatorer</b> - GR - Andelen flickor och pojkar som väljer gymnasieutbildningar - GR - Brukarenkät förskolan – frågeområde förutsättningar fråga flickor och pojkar harsamma möjligheter; Elevenkät årskurs 8 och år 2 gymnasiet– grundläggande värden i undervisningen/lärandet och skolan (lika möjligheter oavsett kön) - Enligt årlig utvärdering av plan mot diskriminering och kränkande behandling – främjande och förebyggande åtgärder (Grundskoleförvaltningen/kvalitativ uppföljning aggregat)				
<b>Åtgärder</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>Integrering i befintliga uppdrag/processer</b>	<b>Tidsplan</b>	<b>Uppföljning år 2 och 4 - SLK</b>
Kompetenshöjande åtgärder för ökad normmedvetenhet och att bemöta och motverka könsstereotypa normer hos personal inom: förskoleklass, fritidshem, förskolan, grundskolan, grundsärskolan och gymnasiet inklusive kultur och fritid, samt personal som arbetar med arbetsmarknadsinsatser	Förskolenämnden, Grundskolenämnden, Utbildningsnämnden, Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning	Utgår ifrån skollagen och läroplanernas värdegrundsarbete att motverka traditionella könsmonster och att studie- och yrkesval inte begränsas av kön, social eller kulturell bakgrund	2019 - 2023	Kvalitativ uppföljning med berörda nämnder
Ökad samverkan och samsyn mellan de olika skolformerna hur könsstereotypa normer ska motverkas	Förskolenämnden, Grundskolenämnden, Utbildningsnämnden Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning	Enligt kapitel om övergång och samverkan i läroplanen	2019 - 2023	Kvalitativ uppföljning med berörda nämnder
Ökad samverkan och samsyn kring information om framtida icke-könsstereotypa studieval och möjligheter	Grundskolenämnden, Utbildningsnämnden, Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning	Enligt läroplanernas kapitel om utbildningsval, arbete och samhällsliv och förordning 2011:1108 om vuxenutbildning	2019 - 2023	Kvalitativ uppföljning med berörda nämnder



Marknadsföring, information och studie- och yrkesvägledning sker normmedvetet	Grundskolenämnden, Utbildningsnämnden, Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning	Samma som ovan	2019 – 2023	Kvalitativ uppföljning med berörda nämnder
Anskaffning/rekrytering och fördelning av prao- och praktikplatser (generellt), apl, vfl, samt feriejobb sker normmedvetet, i grundskolan, introduktionsprogrammen på gymnasiet och Arbvux	Grundskolenämnden, Utbildningsnämnden, Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning	Samma som ovan	2019 - 2023	Kvalitativ uppföljning med berörda nämnder, samt kvalitativ elev- och aktivitetsuppföljning på arb.vux

## Frihet från våld

Mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck är allvarliga samhällsproblem. De som dessutom bryter mot normer kring sexualitet, könsidentitet och funktionalitet lever med en särskild utsatthet. Studier publicerade under de senaste tio åren visar att våld mot kvinnor med funktionsnedsättning är mer omfattande än mot kvinnor utan funktionsnedsättning t.ex. Enligt Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionshinder är det också dubbelt så vanligt att elever med funktionsnedsättning känner sig otrygga i skolan och fyra gånger vanligare att de utsätts för mobbning.

Våld är ett begrepp som kan ta sig olika uttryck, såsom fysiskt, psykiskt och sexuellt våld och som även kan ske digitalt. Planen omfattar dessa former och utgår ifrån Per Isdals definition där ”våld är en handling riktad mot en person som genom denna handling skadar, smärtar eller kränker, får denna person att göra något mot sin vilja eller avstå från något som den vill”.<sup>5</sup>

Den åldersgrupp som löper störst risk att utsättas för våld, sexualbrott och hatbrott är unga mellan 16 och 24. Det är också i denna grupp som andelen unga som utsätts för homofobiska hatbrott är högst. Killar är betydligt oftare inblandade i olika våldshändelser jämfört med tjejer och en påfallande stor andel av de misstänkta för sexualbrott, misshandel och homofobiska hatbrott är unga killar.<sup>6</sup>

Det finns kopplingar mellan destruktiva maskulinitetsnormer och våld, normer som karaktäriseras av styrka, aggressivitet och makt. Studier som Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor och Världsbanken gjort visar bland annat på att det finns ett samband mellan våldsutövande och stereotypa eller sexistiska uppfattningar om kön. Ett effektivt våldsförebyggande arbete behöver därför ha en genusförändrande ansats, dvs att utmana och förändra etablerade könsstereotypa föreställningar, och utvecklas med en förståelse för kopplingar mellan destruktiva normer för maskulinitet och våld.

Fokus för det främjande och förebyggande arbetet kommer att ligga på förskolan upp till och med gymnasiet, liksom samarbetet med förenings- och ungdomskonsulenter och fältassistenter i stadsdelarna. Det involverar även idrotts- och föreningsrörelsen som arbetar med barn och unga med tidiga, förebyggande och främjande insatser för att förhindra att våld uppstår. Denna uppgift ska genomsyra all verksamhet och ska därför vara en integrerad del i det pedagogiska arbetet. Barn- och elevhälsans arbete är också centralt i det förebyggande arbetet mot våld. De främjande och förebyggande insatserna behöver rikta sig till en bred grupp eftersom föreställningen om våld och hot som legitima uttryck för maskulinitet upprätthålls av individer oavsett kön och bakgrund.

Samverkan behöver också stärkas i det främjande och förebyggande arbetet med aktörer i det omgivande närsamhället, såsom idrotts- och föreningsliv, mötesplatser för föräldrar och polis till exempel.

---

<sup>5</sup> Isdal, P (2001) Meningen med våld. Gothia.

<sup>6</sup> Ungdomsstyrelsen (2013) - Unga och Våld – en analys av maskulinitet och förebyggande verksamhet

<b>Frihet från våld</b>				
<b>Mål:</b> <b>Våldsincidenter, trakasserier och kränkande behandling p g a destruktiva maskulinitetsnormer har minskat i skolväsendet och föreningslivet</b>				
<b>Förväntade långsiktiga effekter:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ökade skolresultat till följd av bättre ökad närvaro och bättre arbetsmiljö</li> <li>- Förbättrad hälsa till följd av meningsfull fritid</li> <li>- Ökat antal aktiva inom föreningslivet (meningsfull fritid)</li> </ul> <b>Förväntade kortsiktiga effekter:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Förändrad syn på normer kring destruktiv maskulinitet och våld bland barn och unga</li> <li>- Ökad närvaro i skolan och i organiserad fritidsverksamhet</li> <li>- Föreningslivet arbetar aktivt med jämställdhet och anti-diskriminering (följs upp via HBTQ-planen)</li> <li>- Former utvecklats för god samverkan i det främjande och våldsförebyggande arbetet mellan skola, IFO, polis och civila samhällets aktörer.</li> </ul>				
<b>Effektindikator</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Antalet anmälda våldsincidenter till huvudman, trakasserier och kränkande behandling skolväsendet och föreningslivet</li> <li>- Närvaro på skolan</li> </ul>				
<b>Åtgärder</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>Integrering i befintliga uppdrag/processer</b>	<b>Tid s-pla n</b>	<b>Uppföljning år 2 och 4 - SLK</b>
Kompetenshöjande åtgärder för ökad normmedvetenhet kring destruktiva normer kring maskulinitet och våld, för förskole-, skol- och fritidsverksamheter, socialtjänsten, samt idrotts- och föreningsverksamheten	Socialnämnd Nordost, Centrum, Sydväst och Hisingen, Förskolenämnd, Grundskolenämnden, Utbildningsnämnden, Idrotts- och föreningsnämnden	Del av det främjande och förebyggande arbetet och värdegrundsarbete enligt läroplanerna och skollagen	2019 - 2023	Kvalitativ uppföljning av med ett urval av några nämnderna  Antalet nya bidragsgodkända föreningar som deltagit i obligatorisk utbildning i föreningskunskap där grundläggande kunskap om jämställdhet och antidiskriminering ingår.
Inkludera en genusförändrande ansats så att normer kring maskulinitet och våld utmanas i likabehandlingsarbetet och i det trygghetsfrämjande och brottsförebyggande arbetet inom förskole-, skol- och kultur/fritidsverksamheterna samt idrotts- och föreningsverksamheten	Förskolenämnd, Grundskolenämnden, Utbildningsnämnden, Idrotts- och föreningsnämnden, Socialnämnd Centrum	Samma som ovan, samt som del av socialnämndens verksamhetsplanering.	2019 - 2023	Andelen verksamheter som arbetar utifrån en genusförändrande ansats i sitt likabehandlings-, trygghetsfrämjande och brottsförebyggande arbete (uppföljning via Stratsys)

Metodstöd till verksamheter i att stimulera åskådaringripande mot genusrelaterat våld (t ex MVP), samt våld kopplat till sexualitet, könsidentitet och funktionalitet	Grundskolenämnden, Utbildningsnämnden	Samma som ovan.	2019 - 2023	Andelen verksamheter som implementerar metoder för att stimulera åskådaringripande (uppföljning via Stratsys)
Stärkt samverkan och samsyn hur destruktiva normer och våld ska motverkas och hur det förebyggande arbetet ska bedrivas mellan olika kommunala instanser och med polismyndigheten och civila samhällets aktörer som når inblandade målgrupper	Socialnämnd Nordost, Centrum (samordnande), Sydväst och Hisingen, Förskolenämnd, Grundskolenämnden, Utbildningsnämnden, Idrotts- och föreningsnämnden	Samma som ovan.	2019 - 2023	Kvalitativ uppföljning med berörda nämnder, stadens samordnare i stadens trygg-i- arbete, samt med samordningsgruppen för våld i nära relationer

# Demokrati

## Likvärdigt inflytande inom stadsutvecklingsprocesser oavsett kön

Demokrati och inflytande handlar om såväl delaktighet i de demokratiska processerna som delaktighet i det vardagliga livet, t ex i skolväsendet, på arbetsplatsen, på fritiden och i bostadsområdet. Lika viktigt är det att lyfta det sociala och kulturella deltagandet som inverkar på invånarnas hälsa och förmåga att forma sina liv. Hur vi bygger och bidrar till en socialt sammanhållen stad bör därför vara en central fråga i all stadsutvecklingsarbete. En god stadsmiljö är organiserad så att återkommande behov och sysslor i vår vardag fungerar för alla och stimulerar till möten mellan människor.

Ur ett jämställdhetsperspektiv påverkas kvinnor och män olika av brister i kommunen planering. Kvinnor ansvarar i högre utsträckningar för att familjens livspussel ska gå ihop. Till exempel visar SCB:s statistik "På tal om kvinnor och män" 2016 att antalet kvinnor i högre utsträckning tar ut föräldrapenning och ägnar mer tid åt obetalt arbete än män. SCB:s medborgarundersökning i Göteborg 2016 visar ett högre trygghetsindex för män än kvinnor. Kvinnor upplever också en högre otrygghet att vistas ute, framförallt på kvällarna, vilket också återspeglas i den medborgarundersökning som SCB gjorde i Göteborg 2016. Planeringen bör således utgå från hur den fysiska strukturen skapar likvärdiga förutsättningar oavsett kön för ett praktiskt vardags- och kulturliv, men där även ytterligare diskrimineringsgrunder beaktas.

Medborgarnas möjlighet till delaktighet och inflytande är en viktig aspekt och en förutsättning för en jämställd offentlig service och trygghet att vistas i staden. Stadens demokratiska processer inom stadsutveckling sker idag genom en rad olika metoder och strategier. Några av metoderna är medborgardialoger, Göteborgsförslaget, Min Stad och synpunktshanteringen. Dessa demokratiska processer bör förutom ett jämställdhetsperspektiv även ha ett normkritiskt förhållningssätt för att säkerställa att grupper som står längre ifrån ett inflytande också blir lyssnade till. Här har också civilsamhällets organisationer en viktig roll som staden samverkar med. Denna plan avstår emellertid från åtgärder för en stärkt samverkan då detta tas omhand i arbetet inom ramen för målområde "skapa förutsättningar för delaktighet, inflytande och tillit" i Göteborgs Stads program för en jämlik stad (2018 – 2026).

Staden har utvecklat verktyg för att på ett systematiskt sätt lyfta sociala frågor i utbyggnadsplaneringen där människors behov i olika livssituationer beaktas. Det fördjupade uppföljningsarbetet och analyserna i samband med sociala perspektiv i arbetsprocesserna behöver dock vidareutvecklas för att ge invånarna bäst förutsättningar att leva och vara en del av staden. Här är tillgängligheten till stadens demokratiska processer en viktig del.

<b>Likvärdigt inflytande inom stadsutvecklingsprocesser oavsett kön</b>				
<b>Mål:</b> <b>Ökad tillgänglighet för inflytande i stadsutvecklingsprocesser oavsett kön</b>				
<b>Förväntade långsiktiga effekter:</b> Medborgares trygghet och livsvillkor förbättrats oavsett kön				
<b>Förväntade kortsiktiga effekter:</b> Medborgares inflytande mer jämlik oavsett kön Ett normkritiskt perspektiv med fokus på jämställdhet ska alltid belysas och beskrivas i stadsutvecklingsprojekt				
<b>Effektindikator</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Andelen kvinnor och män som skickat in förslag till Göteborgsförslaget, synpunktshandlingen–</li> <li>- Andelen kvinnor och män som deltar i olika dialogprocesser inom stadsutveckling (samrådsmöten och medborgardialoger i planprocesser)</li> <li>- Andelen stadsutvecklingsprojekt där en normkritisk analys redovisas i beslutsunderlag SCB/NII medborgares inflytande i kommunen könsuppdelat - påverkan (C3:1-3)</li> <li>- SCB/NRI om att bo och leva i kommunen könsuppdelat - trygghet (A7:1-3)</li> <li>- SOM (Göteborg) – möjlighet till att påverka politiska beslut</li> </ul>				
<b>Åtgärder</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>Integrering i befintliga uppdrag/processer</b>	<b>Tidsplan</b>	<b>Uppföljning år 2 och 4 - SLK</b>
Kompetenshöjande insatser i normkritik och jämställdhet i stadsutveckling	Socialnämnd Nordost, Centrum, Sydväst och Hisingen, Stadsbyggnadsnämnden, Stadsfastighetsnämnden, Exploateringsnämnden Stadsmiljönämnden, Idrotts- och föreningsnämnden, Kulturnämnden, HIGAB AB och Framtiden AB	Kopplas till plan- och bygglagens kapitel 2 ”allmänna och enskilda intressen” och 3 § där planläggningen ska främja en från social synpunkt god livsmiljö som är tillgänglig och användbar för alla samhällsgrupper (2010:900)	2019 - 2023	Kvalitativ uppföljning med ett urval av några nämnder och styrelser
Vidareutveckla modeller för jämställd medborgardialog, där även andra diskrimineringsgrunder beaktas vid framtagande av målgruppsanalyser	Nämnden för demokrati och medborgarservice	Enligt stadens principer för medborgardialog och PBL enligt ovan.	2019 - 2023	Kvalitativ uppföljning med berörda nämnder och styrelser inom stadsutveckling
Vidareutveckla SKA, BKA, FKA, KKA för att inkludera en normkritisk analys	Stadsbyggnadsnämnden samordnande, utv.gruppen inkl. Idrotts- och föreningsnämnden	Som stöd i stadsutvecklingsprocessen (från tidiga skeden till genomförande)	2019 - 2021	Kvalitativ uppföljning av verktygens användbarhet
Vidareutveckla LKB/LUP för att inkludera en normkritisk analys	Socialnämnd Nordost, Centrum, Sydväst och Hisingen,	Enligt fördjupad demokrati genom att öka medborgarnas möjligheter till inflytande - antagen av fullmäktige 2014	2019 - 2023	Kvalitativ uppföljning med berörda nämnder

# Staden som attraktiv arbetsgivare

## Jämlik kompetensförsörjning och arbetsvillkor oavsett kön

Den svenska arbetsmarknaden könssegregerad. Kvinnor och män arbetar i allmänhet i olika sektorer och yrken, där kommunala verksamheter och yrken traditionellt varit bemannade av kvinnor. Göteborgs stads egen statistik från december 2017 visar tydligt på detta. Av det totala antalet tillsvidareanställda i stadens förvaltningar var andelen kvinnor 78,7 procent. Kvinnor dominerar vård, omsorg och utbildning, medan män i större utsträckning arbetar inom fackförvaltningars och bolags tekniska yrken. Andelen kvinnor som arbetar inom tekniska sektorerna ökar, men utvecklingen är inte den samma när det gäller andelen män som arbetar inom vård, omsorg och utbildning.

Den offentliga sektorn står inför en stor utmaning att klara kompetensförsörjningen de kommande åren. Staden behöver attrahera, utveckla och behålla medarbetare för att säkerställa tjänster och service framöver. Detta avsnitt fokuserar på rekrytering i syfte att minska könsuppdelning bland yrken i stadens regi, jämställda löner och arbetsmiljöfrågor som rör diskriminering, kränkningar och trakasserier. Avsnittet är också kopplat till utvecklingsområdet utbildning och arbete – fritt från könsstereotypa normer, där den senare ska främja och stödja normbrytande yrkesval.

## Rekrytering

Sedan 2012 har staden aktivt arbetat med att stärka arbetsgivarvarumärket och synliggöra våra yrken på olika arenor. Genom att minska könsuppdelningen bland yrken i staden regi breddas rekryteringsbasen. Här är rekryteringsprocessen viktig för att få en mer jämställd och jämlik fördelning bland yrkesgrupperna. Enligt Göteborgs Stads medarbetar- och arbetsmiljöpolicy ska rekryteringen vara icke diskriminerande, vilket kräver ett inkluderande förhållningssätt med ett aktivt, planmässigt och processinriktat arbete som utgår ifrån diskrimineringslagen. Göteborgs Stad har en kompetensbaserad normkritisk rekryteringsprocess. Utöver en normkritisk granskning utifrån kön behöver även övriga diskrimineringsgrunder beaktas.

## Jämställda löner

Jämställda och konkurrenskraftiga löner är en viktig del för att tillgodose den långsiktiga kompetensförsörjningen i staden. Kvinnor och män finns i olika yrken och sektorer och icke kvinnodominerade yrken tenderar att betalas högre än kvinnodominerade yrken.

Vård, omsorg och undervisning har inom kommunsektorn en lägre lönenivå än teknisk och administrativ sektor, detsamma gäller i Göteborgs stad. Andelen män i Göteborgs stad arbetar i högre utsträckning i yrken som kräver eftergymnasial utbildning eller som är konkurrensutsatta vilket påverkar lönebildningen.

Göteborgs stad som arbetsgivare har under lång tid arbetat med att uppnå jämställda löner och målet är att osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor helt ska upphöra. Arbetet med att uppnå jämställda löner kräver en långsiktighet och strukturella satsningar på individer inom kvinnodominerade yrken jämfört med icke kvinnodominerade yrken inom samma likvärdighetsgrupp. En årlig lönekartläggning ger en aktuell bild av

lönestrukturen i staden där också kvinnors andel av männens lön i grupper om lika arbeten ska bevakas så att inte osaklighet förekommer. Strukturella åtgärder med satsningar på kvinnodominerade yrken inom gruppen likvärdiga yrken, utifrån arbetsvärdering, samt förändring av lönerelationen till förmån för vissa kvinnodominerade yrkesgrupper, främst inom vård, omsorg och undervisning leder till mer jämställda lönenivåer.

## Diskriminering, kränkningar och trakasserier

En god arbetsmiljö karaktäriseras bland annat av att ingen trakasseras sexuellt eller kränks på sitt kön. Göteborgs Stad ska vara ett föredöme och aktivt motverka alla former av diskriminering, kränkningar och trakasserier. Alla nämnder och styrelser ska uppfylla de krav som diskrimineringslagen ställer på ett systematiskt arbete utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder; att undersöka risker; analysera orsaker; åtgärda, förebygga och främja; följa upp och utvärdera.

<b>Jämlik kompetensförsörjning och arbetsvillkor oavsett kön</b>				
<b>Mål:</b> <b>Öka andelen av underrepresenterat kön i våra yrkesgrupper i staden</b>				
<b>Förväntade långsiktiga effekter:</b> - Ökad jämställdhet mellan olika sektorer och yrkesgrupper i Göteborgs Stadsregi.				
<b>Förväntade kortsiktiga effekter:</b> - En jämnare könsfördelning inom olika yrkesgrupper i staden				
<b>Effektindikator:</b> - Nekksus: Könsfördelning i olika yrkesgrupper i staden, extern rekrytering till Göteborgs Stad, tillsvidareanställda				
<b>Åtgärder</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>Integrering i befintliga uppdrag/processer</b>	<b>Tidsplan</b>	<b>Uppföljning år 2 och 4 - SLK</b>
Kompetenshöjande åtgärder för normkritisk rekryteringsprocess hos rekryterande chefer och HR-specialister	Samtliga nämnder och styrelser  Intraservice samordnande	Åtgärden är kopplad till stadens plan för att förbättra arbetsmiljöarbetet, samt integrerad i befintliga rekryteringsutbildningar för chef och HR som hålls av Intraservice	2019 - 2023	Kvalitativ uppföljning med berörda på Intraservice
Fortsätta att synliggöra och förstärka marknadsföringen av stadens olika yrkesområden ytterligare mot utbildningssamordnare, arbetsförmedlingen, intresseföreningar etc.	Intraservice	Enligt uppdrag från Stadsledningskontoret "employer branding"	2019 - 2023	Kvalitativ uppföljning med berörda på Intraservice



<b>Mål:</b> <b>Osakliga löneskillnader som beror på kön ska upphöra</b>				
<b>Förväntade långsiktiga effekter:</b> - Lättare att rekrytera och behålla personal. - Ökad jämställdhet mellan olika sektorer och yrkesgrupper i Göteborgs Stadsregi. - Kvinnors möjligheter ökar till ekonomisk självständighet livet ut.				
<b>Förväntade kortsiktiga effekter:</b> - Minskade löneskillnader som beror på kön.				
<b>Effektindikator:</b> - Kvinnors medellön i procent av männens medellön				
Åtgärder	Ansvarig	Integrering i befintliga uppdrag/processer	Tidsplan	Uppföljning år 2 och 4 - SLK
Fortsätta med årlig lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner	Samtliga nämnder och styrelser  Stadsledningkontoret samordnande	Enligt diskrimineringslagen 2017, samt enligt aktuell lönepolitisk målbild och vision	2019 - 2023	Enligt kommunens statistik för aktuell lönebild per yrkesgrupp och kön
Utveckla verktyg för förenklad och fördjupad löneanalys	Stadsledningkontoret	Samma som ovan	2019	Verktyget utvecklat och används ändamålsenligt

<b>Mål:</b> <b>Det främjande och förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier och trakasserier är en del av staden som attraktiv arbetsgivare</b>				
<b>Förväntade långsiktiga effekter:</b> - God arbetsmiljö och goda arbetsvillkor på individ-, grupp- och organisationsnivå				
<b>Förväntade kortsiktiga effekter:</b> - Lättare att rekrytera och behålla personal - Bättre arbetsmiljö och psykiskt och fysiskt välbefinnande hos stadens anställda - Sjukfrånvaron minskar bland stadens anställda				
<b>Effektindikator:</b> - Stadens medarbetarenkät - utsatthet för kränkande särbehandling (fråga 45 -47)				
Åtgärder	Ansvarig	Integrering i befintliga uppdrag/processer	Tidsplan	Uppföljning år 2 och 4 - SLK
Säkerställa stadens systematiska arbetsmiljöarbete med fokus på sexuella trakasserier avseende kunskaper, metoder och verktyg	Samtliga nämnder och styrelser  Stadsledningskontoret samordnande	Utgår ifrån den plan mot sexuella trakasserier som KS beslutat om 2018,  Åtgärden kopplar an till det systematiska arbetsmiljöarbetet i staden i enlighet med arbetsmiljö- och diskrimineringslagen, samt i stadens plan för att förbättra arbetsmiljöarbetet	2019 - 2023	Uppföljning sker utifrån de åtgärder som beslutas i planen mot sexuella trakasserier

# Bilaga 1: Planens koppling till CEMR-deklarationen

Tabellen nedan beskriver vilka artiklar i CEMR-deklarationen som planens utvecklingsområden knyter an till.

Inriktning	Utvecklingsområde	CEMR-deklarationens artiklar
<b>Strategi</b>	Jämställdhetsintegrering	9: Jämställdhetsanalyser 10: Flerfaldig diskriminering
<b>Staden som tjänsteleverantör</b>	Socialtjänstens handläggning av beslut likvärdig och jämlik oavsett kön	7: God förvaltning och samråd 15 Social omsorg och sociala tjänster 29: Kommunen som reglerande instans
	Utbildning och arbete – fritt från könsstereotypa normer	6: Bekämpa stereotyper 13: Utbildning, livslångt lärande 27: Ekonomisk utveckling
	Frihet från våld	5: Arbeta med samarbetspartners 6: Bekämpa stereotyper 21: Säkerhet och trygghet 22: Könsrelaterat våld
<b>Demokrati</b>	Likvärdigt inflytande inom stadsutvecklingsprocesser oavsett kön	2: Politisk representation 6: Bekämpa stereotyper 7: God förvaltning och samråd 9: Jämställdhetsanalyser 21: Säkerhet och trygghet 25: Stadsplanering och lokal planering 26: Rörlighet och transport 28: Miljö
<b>Staden som attraktiv arbetsgivare</b>	Jämlik kompetensförsörjning och arbetsvillkor oavsett kön	11: Åtaganden under arbetsgivarrollen

## Bilaga 2: Kopplingen mellan planens mål och nationella jämställdhetspolitiska mål

Inriktning	Utvecklingsområdenas mål i planen	Nationella jämställdhetspolitiska mål
<b>Staden som tjänsteleverantör</b>	Handläggningen av beslut inom individ- och familjeomsorgen/ funktionshinder och äldreomsorgen ska vara jämlik så att den enskilde får rätt insatser utifrån dennes behov oavsett kön	Jämn fördelning av makt och inflytande Jämställd hälsa Ekonomisk jämställdhet
	Ett aktivt arbete bedrivs för att motverka könsstereotypa normer kring utbildning och yrkesval	Jämn fördelning av makt och inflytande Jämställd utbildning Ekonomisk jämställdhet
	Våldsincidenter, trakasserier och kränkande behandling p g a destruktiva maskulinitetsnormer har minskat i skolväsendet och föreningslivet	Mäns våld mot kvinnor ska upphöra
<b>Demokrati</b>	Ökad tillgänglighet för inflytande i stadsutvecklingsprocesser oavsett kön	Jämn fördelning av makt och inflytande
<b>Staden som attraktiv arbetsgivare</b>	Öka andelen av underrepresenterat kön i våra yrkesgrupper i staden	Jämn fördelning av makt och inflytande Ekonomisk jämställdhet
	Osakliga löneskillnader som beror på kön ska upphöra	Jämställd hälsa
	Det främjande och förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier och trakasserier är en del av staden som attraktiv arbetsgivare	Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

## Bilaga 3: Ordlista

**Binärt kön** – baseras på tanken att det finns två kön, varken mer eller mindre.

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

**Genusförändrande ansats** - en ansats som utmanar och problematiserar föreställningar kring maskulinitet och femininitet, i syfte att förändra etablerade föreställningar om genus och könsnormer som bidrar till ojämställdhet mellan könen.

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

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

**Jämlikhetsintegrering** - Jämlikhetsintegrering är en strategi för att uppnå ett jämlikt samhälle som bygger på jämställdhetsintegrering som modell (se nedan), men utifrån samtliga jämlikhetsaspekter enligt ovan.

**Jämställdhet** – är ett politikområde och ett begrepp som syftar specifikt på jämlikhet mellan kvinnor och män. Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.

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

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

**Kön** – med kön avses ofta juridiskt kön eller biologiskt tolkat kön. Begreppet kön är dock mer komplext än så och kan inkludera könsidentitet och könsuttryck. I Sverige finns i dagsläget två juridiska kön.

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

**Könsuttryck** - är hur en person uttrycker sitt kön, exempelvis genom kläder, frisyr och kroppsspråk.

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

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

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