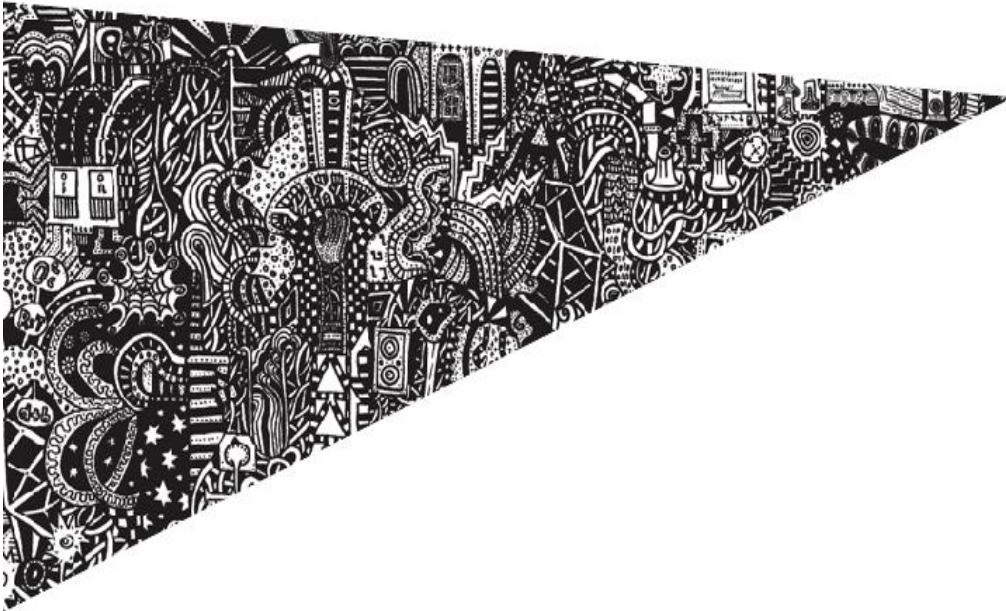


# Jönköpings kommun

Kommunens jämställdhetsarbete



## Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning .....</b>	<b>2</b>
<b>1. Inledning .....</b>	<b>4</b>
1.1. Bakgrund .....	4
1.2. Syfte .....	4
1.3. Tillvägagångssätt.....	4
<b>2. Granskningen 2007 .....</b>	<b>5</b>
2.1. Iakttagelser i granskningen .....	5
2.2. Revisoreernas synpunkter .....	5
2.3. Kommunstyrelsens svar.....	5
<b>3. Lagstiftning och nationella direktiv.....</b>	<b>6</b>
3.1. Nationella jämställdhetsmål .....	6
3.2. Diskrimineringslag .....	6
<b>4. Styrning av kommunens jämställdhetsarbete .....</b>	<b>7</b>
4.1. Kommunens direktiv för jämställdhetsarbetet.....	7
4.2. Uppföljning.....	10
4.3. Ansvar .....	12
<b>5. Aktiviteter.....</b>	<b>13</b>
5.1. CEMR deklARATIONEN.....	13
5.2. Hållbar Jämställdhet .....	14
5.3. JALLA.....	16
5.4. Eliminera oönskade deltider och delade turer .....	16
5.5. Utbildning.....	16
5.6. Andra aktiviteter.....	17
5.7. Kommentarer .....	18
<b>6. Jämställdhetsplaner.....</b>	<b>18</b>
6.1. Övergripande plan .....	18
6.2. Förvaltningar och bolag .....	18
6.3. Kommentarer .....	21
<b>Källförteckning .....</b>	<b>23</b>

## Sammanfattning

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna har Ernst & Young granskat vilka åtgärder som vidtagits till följd av den jämställdhetsgranskning som revisionen gjorde 2007, om kommunens jämställdhetsarbete bedrivs i enlighet med kommunens mål för jämställdhetsarbetet samt om kommunen uppfyller lagens krav på aktiva åtgärder, d.v.s. om förvaltningar och bolag har jämställdhetsplaner.

Jönköpings kommun har höga ambitioner för sitt jämställdhetsarbete vilket kommuniceras i flera centrala styrdokument och det manifesterades genom undertecknandet av CEMR deklARATIONEN. Med det senare markerar kommunen sina möjligheter att aktivt bidra till jämställdhet inom ett stort antal viktiga områden. Styrdokumentet anger en tydlig viljeinriktning för jämställdhetsarbetet och de innefattar även ett antal viktiga aktiviteter i jämställdhetsarbetet.

Det arbete som inletts med utgångspunkt från CEMR, där projektet Hållbar Jämställdhet är en del, är mångfacetterat och rymmer olika aktiviteter. Dagens jämställdhetsarbete har ett tydligt samband med de direktiv som ges men aktivitetsnivån skiljer sig åt i förvaltningarna och bolagen.

Merparten av de förbättringsområden som identifierades i granskningen 2007 och som kommunstyrelsen ställde sig bakom, har inte åtgärdats. Exempelvis har det inte upprättats någon övergripande jämställdhetsplan ännu och stadskontoret har inte tagit fram ett förslag på hur jämställdhetsarbetet kan beaktas i VIP och årsredovisningen, statistiken har inte utvecklats och uppföljningen är fortfarande bristfällig.

Ingen förvaltning eller bolag har en jämställdhetsplan för 2009, befintliga planer upprättades 2005, 2007 eller 2008. Grennaskolan har inte inkommit med någon jämställdhetsplan. Sammantaget innebär detta att kommunen inte svarar mot tidigare jämställdhetslagens och nuvarande diskrimineringslagens krav. Ett gemensamt förbättringsområde i jämställdhetsplanerna är att målen bör vara mätbara, att analysen bör utvecklas, likaså avsnitten om sexuella trakasserier.

Fritid Jönköpings, Stadsbyggnadskontorets och skol- och barnomsorgsförvaltningens jämställdhetsplaner innehåller väl genomarbetade avsnitt. En plan värd att framhålla, som på ett strukturerat sätt behandlar det som lagen föreskriver och som innehåller flera konkreta åtgärder, är Jönköping Energi AB.

Granskningen visar att det finns en rad utvecklingsområden som framförallt handlar om hur jämställdhetsarbetet styrs. Inför det fortsatta arbetet ges följande rekommendationer:

- En övergripande plan för jämställdhetsarbetet bör tas fram omgående.
- Kommunstyrelsen bör tydliggöra för nämnder och bolag om kravet på att upprätta årliga jämställdhetsplaner kvartstår med tanke på att den nya lagstiftningen som trädde i kraft 1 januari i år ställer krav på att jämställdhetsplaner upprättas vart tredje år.
- Kommunstyrelsen bör klargöra om jämställdhetsplanen enbart ska behandla arbetsgivaransvaret, d.v.s. det som diskrimineringslagen kräver, eller om planen ska ge en heltäckande bild av jämställdhetsarbetet och även behandla verksamhetsperspektivet.
- Som ett led i att integrera jämställdhet i styrningen föreslår vi att jämställdhetsplanen biläggs budget och verksamhetsplan.

- Vi rekommenderar att stadskontoret upprättar en checklista för att underlätta arbetet med att ta fram jämställdhetsplaner som svarar mot lagens krav.
- Nämnderna ska beakta jämställdhetsarbetet i sin verksamhetsplanering och årsredovisning. Detta bör tydligt framgå i anvisningarna till dessa dokument och de som inte följer direktiven bör uppmärksammas på detta.
- Kommunstyrelsen bör följa upp verkställigheten av fattade beslut, då tidigare beslut om jämställdhetsarbetet inte verkställts.
- Redovisningen av jämställdhetsarbetet i årsredovisningen bör utvecklas och innehålla mer analys och bedömningar av måluppfyllelsen. Stadskontoret bör analysera jämställdhetsarbetet och dess resultat med stöd av den återrapportering som sker i nämndernas verksamhetsberättelser.
- I samband med att en ny övergripande jämställdhetsplan antas bör det fastställas med vilken frekvens den ska följas upp.
- Kommunstyrelsen bör överväga att inom ramen för sin uppsikt följa upp att alla förvaltningar och samtliga bolag som är skyldiga att upprätta jämställdhetsplaner gör det.
- Stadskontoret bör uppmärksamma och sprida goda exempel i jämställdhetsarbetet för att stimulera utveckling och tidigare erfarenheter från jämställdhetsarbete bör aktivt tillvaratas i det fortsatta arbetet.
- Jämställdhetskommittén behöver kommunicera hur det fortsatta arbetet med CEMR ska ske eftersom det är oklart för flera. Med fördel tas en plan fram för detta arbete vilket bl. a underlättar kommunikationen.

## 1. Inledning

### 1.1. Bakgrund

Diskrimineringslagen reglerar förhållanden i arbetslivet och har till ändamål att bl.a. främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utveckling i arbetslivet. Lagen anger vilket ansvar arbetsgivaren har för att verka för ett jämställt arbetsliv.

Jämställdhetsstråvan kommer också till uttryck i andra nationella styrdokument som reglerar kommunens verksamheter. Läroplanerna lyfter fram jämställdhet mellan kvinnor och män som ett av många grundläggande värden. Enligt läroplanerna ska skolan aktivt och medvetet främja kvinnors och mäns lika rättigheter och möjligheter. Skolan, förskolan och fritidsverksamheten har ett ansvar att motverka traditionella könsmonster.

Utöver de riktlinjer som ges genom lagstiftning och nationella styrdokument har Jönköpings kommun ambitioner att bidra till ökad jämställdhet inom flera områden. Inom kommunen har flera jämställdhetsprojekt bedrivits genom åren. Under 2005-2007 deltog flera förvaltningar i projektet Jämställdhet i centrum som omfattade länet och där också ett antal andra organisationer var med. Drygt 2000 medarbetare i kommunen deltog i någon eller flera av projektets aktiviteter.

Sedan hösten 2008 deltar kommunen i projekt Hållbar Jämställdhet, initierat av SKL. Kommunen har också undertecknat CEMR deklARATIONEN som är en europeisk deklARATION om jämställdhet på lokal nivå. SKL uppmanar kommuner, landsting och regioner att underteckna deklARATIONEN och därmed förbinda sig att arbeta aktivt för jämställdhet.

Kommunrevisionen genomförde en granskning av kommunens jämställdhetsarbete 2007. Till följd av att jämställdhetsarbetet intensifierats sedan dess har kommunrevisionen beslutat att genomföra en ny granskning.

### 1.2. Syfte

Syftet med granskningen är att:

- följa upp den tidigare granskningen och se vilka åtgärder som vidtagits inom de områden som identifierades som förbättringsområden,
- granska om kommunens jämställdhetsarbete bedrivs i enlighet med kommunens mål för jämställdhetsarbetet,
- granska om kommunen uppfyller lagens krav på aktiva åtgärder, d.v.s. om förvaltningar och bolag har jämställdhetsplaner som svarar mot lagens krav.

### 1.3. Tillvägagångssätt

Granskningen grundas på dokumentation (se källförteckning) och intervjuer med; personalchefen och utvecklingssekreterare vid stadskontoret med inriktning på jämställdhet, förvaltningscheferna vid fritidskontoret, kulturförvaltningen samt skol- och barnomsorgsförvaltningen, jämställdhetssamordnare vid skol- och barnomsorgsförvaltningen, utvecklingssamordnare vid Tekniska kontoret, verkställande direktörerna för Bostads AB VätterHem och Elmia AB samt Jämställdhetskommitténs ordförande.

## 2. Granskningen 2007

### 2.1. Iakttagelser i granskningen

Syftet var att granska om kommunen har ändamålsenliga och effektiva rutiner för att hantera jämställdhetsarbetet. Fullmäktiges direktiv och dåvarande jämställdhetslagen bildade utgångspunkt för granskningen.

Granskningen resulterade i följande iakttagelser:

- Det finns en tydlig vilja att arbeta för ökad jämställdhet i kommunen.
- Det finns mål om att öka antalet kvinnor i chefsposition men det saknas såväl ett utgångsläge som årlig statistik för att kunna mäta måluppfyllelsen.
- Det finns mål om att underrepresenterat kön ska öka på alla nivåer men det saknas en samlad bild av läget.
- Uppföljningen av målen i kommunprogrammet brister. Utgångslägen bör slås fast för att kunna följa upp utvecklingen.
- Det drivs flera projekt för att öka jämställdhet bland personalen, uppföljningen av projekten är bristfällig.
- Samtliga nämnder och förvaltningar uppdaterar inte sina jämställdhetsplaner årligen vilket ska ske enligt jämställdhetslagen.

### 2.2. Revisorernas synpunkter

Revisorerna ställde sig bakom iakttagelserna i den sakkunniges granskningsrapport. I revisionens skrivelse (daterad 2007-04-03) som överlämnades till kommunstyrelsen tillsammans med granskningsrapporten, betonas vikten av att kommunstyrelsen tillser att det sker en aktiv uppföljning av måluppfyllelsen.

Revisorerna konstaterar att det inte funnits något politiskt organ som tagit över det uppdrag som Jämställdhetskommittén hade när kommittén upphörde 2003. När det personalpolitiska programmet antogs fick kommunstyrelsen i uppdrag att under våren 2007 ta fram ett förslag till ny jämställdhetsplan. Revisorerna ser att jämställdhetsplanen bör leda till ökad tydlighet av styrningen och uppföljningen av jämställdhetsarbetet.

### 2.3. Kommunstyrelsens svar

Kommunstyrelsens svar till revisionen är daterat 2007-06-05. Det bygger på en tjänsteskrivelse från personalavdelningen, ett protokoll från personalutskottet samt ett kommunalrådsyttrande.

I svaret framgår att kommunstyrelsen har uppdraget att göra en översyn av jämställdhetsplanen som ett led i undertecknandet av CEMR deklARATIONEN. Enligt stadskontorets personalavdelning bör den nya planen ha tydliga mål som är mätbara.

Vidare framgår att jämställdhetsarbetet ska vara en naturlig del i nämndernas och bolagens budget och bokslut.

I kommunalrådsyttrandet påpekas att nämndernas åtgärder för ökad jämställdhet bör formuleras utifrån den kommunövergripande jämställdhetsplanen.

Enligt kommunprogrammet ska årsredovisningen behandla måluppfyllelsen för de mål som fullmäktige fastställt. I kommunalrådsyttrandet framgår att målet om god ekonomisk hushållning, som rör kompetensutveckling av anställda, bör följas upp uppdelat på kön. Det bör eftersträvas att ta fram könsuppdelad statistik där så är lämpligt.

Kommunstyrelsen beslutade att revisionens synpunkter och det som framkommer i kommunalrådsyttrandet ska beaktas vid den framtida översynen av jämställdhetsplanen. Stadskontoret fick uppdraget att föreslå hur jämställdhetsperspektivet kan beaktas i utarbetandet av årsredovisning och Verksamhets- och Investeringsplan (VIP).

### **3. Lagstiftning och nationella direktiv**

Riktlinjerna för allt jämställdhetsarbete utgår från den nationella jämställdhetspolitiken och de lagar och förordningar som stiftats av riksdagen. Dessa reglerar alla arbetsgivares ansvar avseende jämställdhet.

#### **3.1. Nationella jämställdhetsmål**

I maj 2006 antog regeringen nuvarande mål för jämställdhetspolitiken. Det övergripande målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv och jämte detta finns fyra mål.

- Jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Kortfattat innebär målen att kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare, forma villkoren för beslutsfattandet, utbilda sig och ha ett arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Ansvaret för hemarbetet ska vara delat mellan kvinnor och män så att de har möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor. Kvinnor och män, flickor och pojkar, har även samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Jämställdhetsministern ska framförallt genom samordning och uppföljning tillse att målen uppfylls. Vid varje länsstyrelse finns en särskilt sakkunnig i jämställdhet som ska bidra till målens genomslag i respektive län.

#### **3.2. Diskrimineringslag**

Sedan 1 januari i år har vi en ny diskrimineringslag (2008:567) som ersätter tidigare diskrimineringslagar, däribland jämställdhetslagen.

Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lagen skyddar mot direkt och indirekt diskriminering, trakasserier samt mot instruktioner att diskriminera. Därtill är det förbjudet att utsätta någon som gjort en anmälan för repressalier.

Lagen berör följande områden:

- Arbetslivet
- Utbildning
- Arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag
- Varor, tjänster och bostäder m.m.
- Hälso- och sjukvården samt socialtjänsten m.m.
- Socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkring och studiestöd
- Värnplikt och civilplikt
- Offentlig anställning

Lagen ställer krav på att arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Jämställdhetslagen ställde krav på att organisationer årligen skulle upprätta jämställdhetsplaner. Enligt diskrimineringslagen ska planer upprättas vart tredje år. Kravet omfattar alla verksamheter med minst 25 anställda.

Vilka åtgärder som ska ingå i det aktiva jämställdhetsarbetet har överlämnats till arbetsmarknadens parter att bestämma om. Genom kollektivavtal kan parterna besluta om innehåll och intensitet i jämställdhetsarbetet. I de kollektivavtal som slutits mellan parterna för den kommunala sektorn, framgår att parterna har ett gemensamt ansvar för att löneskillnader inte ska bero på kön.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) är den statliga myndighet som övervakar att lagstiftningen följs. DO utreder anmälningar om de förbud mot diskriminering som regleras i lagen.

DO utövar också tillsyn genom att granska hur arbetsgivare, högskolor och skolor lever upp till diskrimineringslagens krav på åtgärder för att förebygga diskriminering. Det sker genom granskningar av jämställdhetsplaner och likabehandlingsplaner.

## **4. Styrning av kommunens jämställdhetsarbete**

### **4.1. Kommunens direktiv för jämställdhetsarbetet**

#### **4.1.1. Personalpolitiskt program**

År 2007 antogs det personalpolitiska programmet som löper till 2010. Det beskriver grundläggande värderingar, viktiga mål och aktuella prioriteringar inom kommunens personalpolitik. Där framgår att kommunens verksamheter ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Genom ett aktivt jämställdhetsarbete på arbetsplatserna ska kommunen vara en pådrivande kraft för att skapa lika förutsättningar och villkor för kvinnor och män.

#### **4.1.2. Kommunprogrammet**

Kommunens ambitioner inom jämställdhetsområdet har under flera år kommunicerats i kommunprogrammet och så även i nuvarande kommunprogram. Där framgår att jämställdhetsarbetet ska utvecklas och stärkas både utifrån ett arbetsgivar- och samhällsperspektiv. Årsredovisningen ska innehålla en uppföljning av de mål som beslutats av fullmäktige och verksamheten ska redovisas ur flera perspektiv, bl.a. ett jämställdhetsperspektiv.



Kommunen ska vara ett föredöme som arbetsgivare och motverka all diskriminering. Ofrivilliga deltider och delade turer ska motverkas och en jämn könsmässig fördelning ska eftersträvas.

#### **4.1.3. VIP 2009-2011**

I avsnittet om God Hushållning finns ett särskilt avsnitt om jämställdhet. Där betonas att jämställdhet inte är "fritt valt arbete" utan reglerat i lag. Kommunens jämställdhetsarbete omfattar arbetsgivar- och samhällsperspektivet och fokuserar på de tre nivåerna, individ, verksamhet och samhälle. Ett könsperspektiv ska integreras i all verksamhet och i de tjänster och den service som utförs. Det betonas också att arbetet med att motverka oönskade deltider och delade turer har högsta prioritet.

#### **4.1.4. CEMR deklARATIONEN OCH NYA DIREKTIV**

I december 2006 undertecknade kommunen den s.k. CEMR deklARATIONEN. Det är en europeisk deklARATION om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå. DeklARATIONEN innehåller 30 artiklar som spänner över de områden där kommunen verkar. Den belyser jämställdhetsperspektivet i:

- Kommunens politiska och beslutsfattande roll
- Service och tjänsteutbud
- Arbetsgivarrollen
- Ekonomisk verksamhet
- Upphandling av varor och tjänster
- Samhällsplanering och hållbar utveckling
- Våld och människohandel

DeklARATIONEN är ett omfattande åtagande. För att säkerställa att åtagandena fullgörs förbinder sig varje undertecknare att upprätta en jämställdhetsplan inom två år. Den ska innehålla mål, prioriteringar samt uppgift om när i tid olika åtgärder ska genomföras. Resurser för genomförandet av åtgärder ska redovisas. Planen ska omfatta deklARATIONENS samtliga områden och den ska spridas aktivt.

Någon plan har ännu inte upprättats i kommunen men Jämställdhetskommittén har fått i uppdrag av Kommunfullmäktige att arbeta fram ett förslag till jämställdhetsplan senast april 2010.

Ett steg i CEMR arbetet är den kartläggning av jämställdhetsarbetet som Jämställdhetskommittén gjort och som färdigställdes i februari i år. Med utgångspunkt från kartläggningen har Jämställdhetskommittén föreslagit följande åtgärder:

1. Könsuppdelad statistik införs i kommunens alla verksamheter.
2. Könsrelaterad statistik och mätetal upprättas som stöd till kommunens verksamhetsplaner/årsredovisningar.
3. Fortsatt arbete med att integrera jämställdhetsperspektivet i samtliga verksamheter.
4. Tydliggöra lednings- och arbetsgivaransvaret i jämställdhetsfrågor.
5. Återkommande uppföljning avseende diskrimineringslagens regler i kommunens styrdokument.

Kommunstyrelsen ställde sig bakom Jämställdhetskommitténs förslag i augusti och i slutet av september fick Jämställdhetskommittén i uppdrag av fullmäktige att verkställa förslagen.

Överläggningarna i fullmäktige visar att det finns en stark uppslutning från majoriteten och oppositionen till de föreslagna åtgärderna, likaså till att jämställdhetsarbetet ska få en ökad prioritet. Kommunalsrådet betonade vikten av att bolagen deltar i arbetet. Att jämställdhetsperspektivet ska integreras i styrsystem och styrdokument framhölls.

#### **4.1.5. Handlingsprogram för jämställdhet**

År 2001 antogs ett handlingsprogram för jämställdhet av kommunfullmäktige. Det löpte under perioden 2001 till 2003 och har förlängts vid ett antal tillfällen. Enligt personalchefen är det fortfarande aktuellt eftersom det inte ersatts av något nytt program.

I handlingsprogrammet framgår bl.a. att jämställdhetsarbetet ska ingå i som en del i förvaltningarnas VIP- och budgetarbete och att det ska vara en naturlig del i kommunens alla verksamheter.

Kommunens ska driva fyra jämställdhetsprojekt och de områden som projekten omfattade är fortfarande aktuella, enligt personalchefen. Dessa är:

- Lika lön för likvärdigt arbete vilket i hög grad drivs genom JALLA.  
Som framgick i granskningen av kommunens lönepolitik 2008 bedriver kommunen ett aktivt och systematiskt arbete för lika lön för likvärdigt arbete.
- Könsuppdelad statistik.
- Rekrytering och jämnare könsfördelning på arbetsplatser.  
Seminarier för chefer och personalspecialister genomfördes under tidigt 2000 tal för att påverka attityder och motverka fördomar.
- Chefsutveckling och rekrytering av chefer för att uppnå fördelningen 50/50.  
Programmet K-RUT genomfördes i mitten av 2000-talet. Programmet har haft drygt 60 deltagare varav en majoritet var kvinnor.

#### **4.1.6. De intervjuades syn på direktivens tydlighet**

De intervjuade upplever att den politiska ledningen och oppositionen har höga ambitioner för kommunens jämställdhetsarbete och att vikten av jämställdhetsarbetet betonats starkare de senaste åren, framförallt med undertecknandet av CEMR deklARATIONEN.

Den absoluta merparten av de intervjuade anser att direktiven är tydliga och fler är väl förtrogna med skrivningarna i de aktuella styrdokumenten. Några upplever dock att det i praktiken finns en viss otydlighet till följd av att tjänstemannaledningen inte förmedlar att jämställdhetsarbetet har samma höga prioritet som kommunalsrådet gör. Kommunalsrådet har t ex varit mer synlig vid seminarier om CEMR och betonar oftare att jämställdhetsarbetet är angeläget.

#### **4.1.7. Kommentarer**

Jönköpings kommun har höga ambitioner för sitt jämställdhetsarbete vilket kommuniceras i flera centrala styrdokument och manifesterades genom undertecknandet av CEMR deklARATIONEN. Med det senare markerar kommunen sina möjligheter att aktivt bidra till jämställdhet inom ett stort antal viktiga områden.

Styrdokumenten anger en tydlig viljeinriktning för jämställdhetsarbetet och de innefattar även ett antal viktiga aktiviteter i jämställdhetsarbetet.

Inom två år efter undertecknandet av CEMR deklARATIONEN skulle en jämställdhetsplan tas fram. Det har inte skett trots att det gått mer än två år. I kommunstyrelsens svar till revisorerna efter granskningen 2007 framgick att kommunstyrelsen har detta uppdrag och att en plan ska tas fram. Nu har Jämställdhetskommittén fått i uppdrag att ta fram ett förslag till plan senast april 2010.

Det är mycket angeläget att en jämställdhetsplan tas fram omgående, dels för att fullgöra det åtagande som följer med undertecknandet av deklARATIONEN, dels för att förvaltningar och bolag ska ha en aktuell plan som utgångspunkt för sina jämställdhetsplaner. I kommunalrådsyttrandet i samband med granskningen 2007 framgår att nämndernas åtgärder ska formuleras utifrån den kommunövergripande planen. Handlingsprogrammet från 2001 uppges i intervjuerna var fortsatt aktuellt men det speglar inte dagens agenda för jämställdhetsarbetet i kommunen sett till de direktiv som ges i andra styrdokument samt till pågående aktiviteter. Det finns således ingen relevant utgångspunkt för förvaltningarnas och bolagens jämställdhetsplaner idag.

Jämställdhetsarbetet ska vara integrerat och en naturlig del i nämndernas och bolagens budget och bokslut, vilket bl.a. framgår i svaret till revisorerna efter granskningen 2007. Där framgår också att stadskontoret fick uppdraget att föreslå hur jämställdhetsperspektivet kan beaktas i VIP och årsredovisningen. Något sådant förslag har inte tagits fram. Vid kommunfullmäktiges sammanträde i september i år togs ytterligare steg mot integrering, jämställdhetsperspektivet ska integreras i styrsystem och i styrdokumentet. Det är viktigt att innebörden av detta uppdrag konkretiseras och det tas fram en tidplan med konkreta åtgärder.

Det är föredömligt att integrera jämställdhetsperspektivet i de centrala styr- och uppföljningsprocesserna i kommunen. För att lyckas med det är det viktigt att anvisningar och konkreta exempel arbetas fram och här har stadskontoret en viktig uppgift. Mot bakgrund av det är det olyckligt att stadskontoret inte genomfört det uppdrag som gavs för två år sedan. Idag finns särskilda resurser vid stadskontoret för att arbeta med jämställdhet vilket borde ge bättre förutsättningar.

År 2007 fick även Jämställdhetskommittén i uppdrag att utveckla den könsuppdelade statistiken. Detta påtalades vara en brist i granskningen 2007 och i svaret till revisionen framgick att sådan bör eftersträvas. Det har inte skett någon utveckling av statistiken sedan dess varför det är bra att frågan aktualiserats på nytt och att ett tydligt uppdrag har givits till Jämställdhetskommittén.

Som framkommer har inte alla beslut om aktiviteter som fattats genomförts. I det fortsatta arbetet är det därför mycket angeläget att kommunstyrelsen följer upp verkställigheten av fattade beslut. Om kommunen ska förverkliga sina ambitioner, som i flera avseenden är lovvärda, är det nödvändigt att de uppdrag som ges verkställs.

Det är också angeläget att budskapen om jämställdhetsarbetets prioritet är entydiga från den politiska ledningen och nyckelpersoner i tjänstemannaledningen.

## **4.2. Uppföljning**

### **4.2.1. Kommunens årsredovisning**

I kommunens årsredovisning för 2008 finns ett särskilt avsnitt om jämställdhet. Där beskrivs att ett strategiskt långsiktigt arbete påbörjats under året utifrån CEMR deklARATIONEN och att kommunen fått resurser från SKL för projektet Hållbar Jämställdhet. Medellönen för tillsvidareanställda redovisas uppdelat på kön och det framgår vilka grupper som prioriterats i JALLA under året. Vidare redovisas sysselsättningsgrad och sjukfrånvaro uppdelat på kön. Det finns

ingen sammanhållen redovisning av vad som skett utifrån direktivet i kommunprogrammet om att jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska utvecklas och stärkas både ur arbetsgivar-synpunkt och ur ett samhällsperspektiv.

Härutöver redovisas uppfyllelsen av fritidsnämndens mål för god ekonomisk hushållning. Målet är att nämndens resurser för barn och ungdom ska fördelas med minst 45% till underrepresenterat kön under perioden 2008-2010 och det uppgick till 39% år 2008. Det underrepresenterade könet är flickor.

#### **4.2.2. Nämndernas verksamhetsberättelser eller motsvarande**

Som framgår i kommunstyrelsens svar på revisionens granskning i avsnitt 2 ska jämställdhet vara en naturlig del i nämndernas och bolagens bokslut. Jämställdhetsarbetet ska således följas upp vid årets slut. I anvisningarna till nämndernas årsbokslut framgår att måluppfyllelse ska redovisas, det står inget specifikt om jämställdhet.

En genomgång av förvaltningarnas verksamhetsberättelser för 2008 visar följande:

##### *Skol- och barnomsorgsnämnden samt gymnasienämnden*

Omfattande personalstatistik och nyckeltal uppdelat per kön redovisas. Statusen på skolornas likabehandlingsplaner kommenteras. Jämställdhetsarbetet redovisas inte.

##### *Fritidsnämnden*

Könsuppdelad personalstatistik redovisas. Uppfyllelsen av nämndens mål för god ekonomisk hushållning som handlar om resursfördelning i ett könsperspektiv presenteras. Det finns ett särskilt avsnitt om jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Kommentarer görs om mångfaldsarbetet (där jämställdhet är en aspekt) i anslutning till merparten av de olika verksamhetsdelarnas redogörelser.

##### *Socialnämnden*

Jämställdhetsarbetet utifrån ett brukarperspektiv redovisas samt arbetet med att minska oönskade deltid. Könsuppdelad personalstatistik redovisas.

##### *Kulturnämnden*

Viss könsuppdelad personalstatistik redovisas. Jämställdhetsarbetet redovisas inte.

##### *Tekniska nämnden*

Viss könsuppdelad statistik redovisas. Jämställdhetsarbetet redovisas inte.

##### *Miljönämnden*

Könsuppdelad statistik saknas. Jämställdhetsarbetet redovisas inte.

##### *Stadsbyggnadsnämnden*

Viss könsuppdelad statistik redovisas, jämställdhets- och mångfaldsplanen kommenteras liksom CEMR arbetet.

##### *Kommunstyrelsen*

Könsuppdelad statistik för stadskontoret redovisas, likaså måluppfyllelsen för målet att oönskade deltid inte ska förekomma år 2010. Jämställdhetskommitténs bildande och uppdrag beskrivs samt att CEMR arbetet inletts. Stadskontorets jämställdhetsarbete redovisas inte.

#### **4.2.3. Annan uppföljning**

Intervjuerna med företrädare för stadskontoret och förvaltningar och bolag visar att det inte sker någon specifik uppföljning av jämställdhetsarbetet annat än det som drivs i projektform. Stadskontoret följer exempelvis inte upp om samtliga förvaltningar och bolag som enligt lagen är skyldiga att ha jämställdhetsplaner verkligen har det.

Det har inte skett någon systematisk uppföljning av handlingsprogrammet för jämställdhet från 2001. På kommunfullmäktigesammanträdet i september i år framgick att det personalpolitiska programmet ska följas upp och att uppföljningen ska presenteras för kommunfullmäktige före årsskiftet.

#### **4.2.4. Kommentarer**

Uppföljningen av jämställdhetsarbetet är bristfällig och behöver stärkas.

Följsamheten till direktivet att redovisa jämställdhetsarbetet i samband med årsbokslutet är liten bland nämnderna. Socialnämnden, stadsbyggnadsnämnden och kommunstyrelsen har hörsammat direktivet men det är bara fritidsnämnden som har en mer omfattande redovisning som belyser hur arbetet bedrivs i nämndens olika verksamheter.

Stadskontoret bör överväga att förtydliga redovisningskravet i anvisningarna till bokslutet och stadskontoret bör uppmärksamma de nämnder som inte behandlar detta i sina verksamhetsberättelser eller motsvarande dokument, att så ska ske.

Jämställdhetsarbetet behandlas i årsredovisningen men sett till de ambitioner kommunen har bör redovisningen utvecklas och innehålla mer analys och bedömningar av måluppfyllelsen. Stadskontoret bör analysera jämställdhetsarbetet och dess resultat med utgångspunkt från den återrapportering som sker i nämndernas verksamhetsberättelser.

Uppföljning syftar inte bara till att kontrollera efterlevnad utan också till att identifiera, uppmärksamma och sprida goda exempel. Också här har stadskontoret en viktig roll.

Kommunstyrelsen bör överväga att inom ramen för sin uppsikt följa upp att alla förvaltningar och samtliga bolag som är skyldiga att upprätta jämställdhetsplaner gör det.

Det är positivt att det personalpolitiska programmet ska följas upp och redovisas i fullmäktige. Vissa delar kan omarbetas så att värderingsgrunderna tillförs ett jämställdhets och mångfaldsperspektiv.

Vi rekommenderar att det i den övergripande jämställdhetsplan, som nu ska arbetas fram, framgår med vilken frekvens planen ska följas upp. Det är ett sätt att säkerställa att uppföljning sker.

### **4.3. Ansvar**

#### **4.3.1. Nämnder och styrelser**

Som framgår, av direktiven i kommunprogrammet och VIP samt handlingsplanen för jämställdhet, ska jämställdhetsarbetet genomsyra all verksamhet. Nämnder och styrelser är därmed ansvariga för att driva ett aktivt jämställdhetsarbete.

Varje förvaltning ska ha en jämställdhetsplan med mätbara och uppföljningsbara mål. Enligt kommunens koncernpolicy omfattar personalpolitiken också bolagen vilket innebär att också de ska ha jämställdhetsplaner. Utöver förvaltningarnas planer ska det finnas en kommunövergripande plan med kommunens strategi, enligt personalchefen.

Merparten av de intervjuade förvaltningscheferna och verkställande direktörerna anser att det är tydligt vilket ansvar de har i jämställdhetsarbetet. Några av dem betonar att tydligheten inte beror på att det klargjorts från kommunledningen utan på att lagstiftningen är tydlig. De intervjuade är förtrogna med att ansvaret inte bara rymmer arbetsgivaransvaret utan också det ansvar som följer med direktiven i kommunprogrammet om att jämställdhet ska beaktas i verksamheten samt i ett kund- och medborgarperspektiv.

#### **4.3.2 Personalutskottet och Jämställdhetskommittén**

Personalutskottet har uppdraget att svara för det kommunövergripande jämställdhetsarbetet. I början av 2000 talet hade kommunen en jämställdhetskommitté. Den upphörde vid utgången av 2002 och dess uppgifter övergick till personalutskottet. Under 2008 bildades Jämställdhetskommittén på nytt. I kommittén som består av sju ledamöter ingår personalutskottets presidium.

Som framgick ovan fick kommittén 2008 uppdraget att inventera jämställdhetsarbetet i kommunen och ge förslag till åtgärder i det fortsatta jämställdhetsarbetet med utgångspunkt från CEMR deklARATIONEN samt gällande lagstiftning. Kommittén har nu fått uppdraget att arbeta vidare och verkställa dem. En av åtgärderna är att tydliggöra lednings- och arbetsgivaransvaret i jämställdhetsfrågor.

Vid stadskontoret finns en utvecklingssekreterare som bl.a. har till uppgift att stödja Jämställdhetskommittén i deras arbete.

#### **4.3.2. Kommentarer**

Även om nämndernas och styrelsernas ansvar att verkställa direktiven i de centrala styrdokumenterna är tydlig är det bra att Jämställdhetskommittén uppmärksammas och fått uppdraget att förtydliga ledningsansvaret.

Det finns förtjänster med att dokumentera nämnders och styrelsernas ansvar att upprätta jämställdhetsplaner och rapportera om arbetet i bokslut. Vilket ansvar nämnder och styrelser har för arbetet med CEMR artiklarna vinner också på att dokumenteras, likaså att kommunstyrelsen har ansvaret att utöva uppsikt över nämndernas och bolagens jämställdhetsarbete.

## **5. Aktiviteter**

### **5.1. CEMR deklARATIONEN**

Som framgått innebär deklARATIONEN ett omfattande åtagande för kommunen med ett jämställdhetsarbete på mycket bred front.

En betydande del av CEMR arbetet i Jönköping har hittills handlat om information. I augusti 2008, drygt ett och ett halvt år efter undertecknandet, inbjöds förvaltningschefer, verkställande direktörer, personalchefer och fackliga företrädare till information där en extern konsult medverkade. Information lades också ut på hemsidan och intranätet.

Under hösten 2008 genomfördes ett par seminarier som Jämställdhetskommittén arrangerade där förvaltningarna fick ytterligare information, inspiration och möjlighet att presentera sitt jämställdhetsarbete. Inför första seminariet fick förvaltningarna i uppgift att, utifrån de åtaganden i deklARATIONEN som berör respektive förvaltning, redovisa en analys av nuläge, konsekvenser av åtagandet samt mätbara mål. Detta följdes upp vid det andra seminariet. Mel-

lan seminarierna hade utvecklingssekreteraren och Jämställdhetskommitténs ordförande möten med varje förvaltning.

De flesta av de intervjuade deltog på seminarierna och anser att de var bra. De är väl förtrogna med vilka artiklar som är aktuella för deras respektive verksamhet. Vad som är nästa steg i arbetet är dock oklart för de flesta av dem. Någon betraktar projektet med Hållbar Jämställdhet som fortsättningen men det är inget som kommunicerats, enligt dem. Fritidsförvaltningen och skol- och barnomsorgsförvaltningen har uppmärksammat medarbetarna på artiklarna och vid den senare förvaltningen tas de upp vid föreläsningar om jämställdhet för såväl medarbetare som föräldrar.

Den kartläggning av jämställdhetsarbetet som Jämställdhetskommittén gjort inom ramen för CEMR deklARATIONEN omfattar inte bolagen. Den ger en summarisk bild av förvaltningarnas CEMR arbete. Här finns en rad tankar och förbättringsåtgärder för att ge högre kvalitet åt brukarna i ett jämställdhetsperspektiv. I stadskontorets redovisning finns åtgärder som rör rekrytering av förtroendevalda och sammansättningen i olika organ samt hur styrdokument kan utvecklas för att beakta jämställdhet.

Kartläggningen visar att kommunen inte fullt ut lever upp till gällande lagstiftning, att förvaltningarna kommit olika långt med att integrera jämställdhetsperspektivet i verksamhet och att aktivitetsnivån varierar mellan förvaltningarna samt att flera styrdokument saknar ett jämställdhetsperspektiv.

## 5.2. Hållbar Jämställdhet

SKL har fått 125 miljoner från regeringen för att t.o.m. 2010 driva programmet Hållbar Jämställdhet i kommuner och landsting. Målet är att uppnå konkreta verksamhetsförändringar och jämställdhetsintegrerade rutiner så att verksamheterna kan säkerställa en jämställd fördelning av makt och resurser samt erbjuda en likvärdig service till kvinnor och män. Under hösten 2008 ansökte Jönköping om medel och beviljades 2,4 miljoner i december samma år. Totalt deltar 24 kommuner och landsting/regioner.

Syftet med kommunens arbete för Hållbar Jämställdhet är att:

- Integrera CEMR deklARATIONEN i verksamheter och ledningssystem.
- Öka kvaliteten och använda de ekonomiska resurserna mer effektivt genom likabehandling och rättvis resursfördelning mellan könen.
- Använda jämställdhetsmärkning som kriterium vid val av förskola.
- Öka medborgarnas kunskap om CEMR och jämställdhetsintegrering i verksamheterna.

Arbetet bedrivs i projektform där Jämställdhetskommittén är projektägare och utvecklingssekreteraren vid stadskontoret projektledare. Kommunalsrådet beskrivs i intervjuerna som en drivande kraft och hon har deltagit i flera möten för att skapa uppslutning kring projektet.

Samtliga förvaltningar och bolag fick information om möjligheten att delta i projektet innan det tog sin slutgiltiga form. De intervjuade verkställande direktörerna uppfattade dock att det inte var aktuellt för bolagen att delta utan att förvaltningarna skulle börja och att bolagen eventuellt komma med senare. Projektet består idag av kommungemensamma aktiviteter samt tre delprojekt vid tekniska kontoret, fritidsförvaltningen samt vid skol- och barnomsorgsförvaltningen.

En extern konsult har varit knuten till projektet under första halvåret 2009. De intervjuade som haft kontakt med denne ser att stödet har varit mycket värdefullt. Stadsdirektören riktade under senvåren kritik mot de former som tillämpats för att engagera konsulten och påtalade

att upphandling måste ske. Under sommaren gjordes därför en upphandling för det fortsatta konsultstödet men inget anbud kom in. I mitten av oktober blev det klart att ett nytt avtal kommer att tecknas med den konsult som varit med från starten. Enligt alla intervjuade som är med i projektet medförde upphandlingen att det uppstod en stor osäkerhet om det fortsatta arbetet då delar av utvecklingsarbetet bygger på konsultstöd. Inbokade aktiviteter ställdes in men nu fortsätter arbetet.

Återkommande avrapportering av projektet sker till SKL. Flera av de aktiviteter som hittills genomförts i kommunen har följts upp med enkäter till deltagarna. Vid projektets slut kommer en utvärdering att ske med forskarstöd.

Här görs en mycket kortfattad beskrivning av projektet.

### ***Kommungemensamma aktiviteter***

Den kommungemensamma delen rymmer en rad aktiviteter; ledningsutbildning för förtroendevalda, information och utbildning för anställda och medborgare, öppna föreläsare för kommuninvånare, utveckla statistik och mätetal som kan användas vid framtagandet av verksamhetsplaner samt att använda Doing Equality som är en metod för att förändra attityder och beteenden. Externa kontakter har tagits med Länsstyrelsen och landstinget samt med andra kommuner.

### ***Tekniska kontoret***

Tekniska kontoret ska kvalitetssäkra beslutsprocessen och verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv. Det sker genom att de införlivar ett jämställdhetsperspektiv i det pågående arbetet med kontorets kvalitets- och ledningssystem. Jämställdhetsperspektivet rör i detta sammanhang framförallt verksamheten, d.v.s. kunder och medborgare. För varje process provas om det finns ett könsperspektiv och vilka konsekvenser det får för arbetssättet.

Jämställdhetscoacher och förvaltningsledningen har utbildats, all personal har deltagit i seminarier och alla chefer kommer att utbildas. Jämställdhetscoacherna har en stödjande funktion till cheferna. I intervjuerna framgår att en kritisk framgångsfaktor är att cheferna får utbildning så att arbetet kan drivas i linjen. Projektet uppges ännu inte fått fullt genomslag på kontoret. Arbetet har startat på nytt i höst och tidplanen uppges vara förskjuten med ett halvår.

### ***Fritid Jönköping***

Förvaltningen arbetar aktivt med jämställdhet sedan ett antal år och deltog i projektet Jämställdhet i centrum. Inom ramen för Hållbar Jämställdhet arbetar förvaltningen med diskriminering och kränkande behandling. Samtliga medarbetare omfattas av arbetet. Riktlinjer mot diskriminering och kränkande behandling har tagits fram och dessa markerar att det råder noll tolerans. Cheferna har i uppdrag att diskutera dem med samtliga medarbetare och ta upp dem vid nyanställningar. Alla medarbetare har fått och kommer att få ytterligare utbildning för att bli medvetna om attityder och beteenden som diskriminerar och kränker. Alla arbetsplatser kommer också att arbeta med sitt bemötande. Arbetet sker med stöd av externa konsulter och metoden Doing Equality.

Arbetet leds och samordnas av en arbetsgrupp med representanter från förvaltningens olika verksamheter.

Till följd av att samarbetet med de konsulter som fanns med inledningsvis avbröts, i samband med att upphandling av konsultstöd skulle ske, avstannade arbetet men nu löper det på igen med en något förskjuten tidplan.



### **Skol- och barnomsorgsförvaltningen**

Läroplanerna ställer sedan 60-talet krav på att jämställdhet ska uppmärksammas i skolan. Förvaltningen har arbetat aktivt med jämställdhet i olika projekt sedan 90-talets början och här finns en jämställdhetssamordnare på halvtid som har en stödjande funktion till förskolor och skolor. Engagemanget i nämnderna för jämställdhet uppges vara stort.

Målet för det projekt som drivs inom ramen för Hållbar Jämställdhet är att ge alla barn och elever lika möjligheter och rättigheter. Det ska finnas med ett genusperspektiv i det dagliga arbetet. Efter en "kick off" där drygt 100 personer deltog och informationsmöten på arbetsplatser och rektorsområden, har 15 enheter valt att ingå i projektet. Varje deltagande enhet ska ta fram en checklista som ska användas som ett stöd på enheterna och bidra till att alla får lika möjligheter och rättigheter. I ett nästa steg ska checklistor arbetas fram på samtliga förskolor och skolor.

Den brukarenkät som tillämpas inom förvaltningen har kompletterats med frågor om jämställdhet och utbildningsmaterial för lärare och elever har köpts in. Externa föreläsare har medverkat vid seminarier och jämställdhetscoacher har utbildats.

Också vid denna förvaltning stannade arbetet upp under servåren till följd av oklarheterna kring konsultstödet men nu fortsätter det igen.

### **5.3. JALLA**

JALLA – Jönköpings kommuns arbete med lika lön för lika eller likvärdigt arbete – är ett centralt inslag i kommunens jämställdhetsarbete. Det startade som ett projekt 2004 och är idag ett verktyg för att eliminera osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Arbetet bygger på en analys av yrkesgruppers svårighetsgrad. Cirka 240 befattningar eller 8 400 befattningshavare har analyserats. Kartläggningarna och analyserna har visat att det finns osakliga löneskillnader mellan vissa kvinnodominerade yrken och andra likvärdiga yrken.

Under flera år har särskilda medel avsatts i budgeten för att åtgärda skillnaderna och åtgärder har även vidtagits inom det ordinarie anslaget för personalkostnadsökningar. Satsningen har bidragit till att osakliga löneskillnader eliminerats för vissa yrkesgrupper och minskat för andra yrkesgrupper. En styrka som framkommer i intervjuerna är att JALLA är prioriterat oavsett vilken majoritet som styr.

### **5.4. Eliminera oönskade deltider och delade turer**

Som redan framkommit har arbetet med att eliminera oönskade deltider och delade turer högsta prioritet från den politiska ledningen, vilket bekräftas i flera av intervjuerna. Enligt uppgift har resurser avsatts i budgeten för att växla deltider till heltider.

### **5.5. Utbildning**

Stadskontoret har genom åren arrangerat olika utbildningar som ett led i kommunens jämställdhetsarbete. Under senaste åren har t.ex. utbildning genomförts om den nya diskrimineringslagen.

## 5.6. Andra aktiviteter

Här redogörs kortfattat för det jämställdhetsarbete som bedrivs vid de förvaltningar och bolag där dess förvaltningschef respektive VD intervjuats och som inte behandlats i avsnittet ovan.

### **VätterHem**

År 2008 fick VätterHem Guldutterns hedersomnämning för sitt jämställdhetsarbete. Motiveringen löd:

”VätterHem är ett företag med många olika yrkesgrupper som lyckats skapa en enhetlig strategi för att främja medarbetarnas goda hälsa och utveckling.”

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet är prioriterat i bolaget och VD själv har ett stort engagemang. VätterHem arbetar bl.a. med olika utbildningsinsatser för att bredda medarbetarnas kunskap och därigenom skapa möjligheter att gå in på nya arbetsområden. Antalet kvinnliga medarbetare uppges ha ökat betydligt de senaste tio åren till följd av ett systematiskt arbete. Ett aktivt arbete har också bedrivits för lika lön.

För att spegla de boende i olika områden görs genomtänkta sammansättningar av de team som arbetar i områdena och som har mycket kontakt med de boende. Enligt VD är jämställdhets- och mångfaldsperspektivet närvarande i arbetet utan att det uttalas till följd av att ett systematiskt arbete bedrivits inom bolaget i flera år.

Medarbetarnas kunskap om jämställdhetsarbetet följs upp i medarbetarenkäten.

### **Elmia**

I de allmänna ägardirektiven 2008 som handlar om mångfald har bolaget tolkat att direktiven också inbegriper jämställdhetsarbetet. Elmias arbete med utgångspunkt från direktivet har redovisats för styrelsen.

Elmia står inför ett stort generationsskifte och arbetar aktivt för att rekrytera kvinnor och medarbetare med utländsk härkomst. Detta ses som nödvändigt för att kunna matcha beslutsfattarna hos kunderna. De är betydligt mer heterogena idag vilket fordrar en mer heterogen sammansättning inom Elmia. VD poängterar betydelsen av att ha en medarbetarkår som speglar de olika kundgrupperna. Erfarenheterna är att könsblandade grupper också bidrar positivt till idé- och arbetsklimatet.

### **Kultur Jönköpings kommun**

Förvaltningen fick erbjudandet att delta i projektet Hållbar Jämställdhet men valde att avstå till följd av att förvaltningsledningen bedömde att de aktiviteter som planerades inte passade förvaltningen.

Det drivs inget specifikt jämställdhetsarbete inom förvaltningen men enligt förvaltningschefen finns det en stor medvetenhet och intresse för jämställdhetsfrågor bland medarbetarna vilket bl.a. innebär att jämställdhetsperspektivet beaktas när programverksamheten planeras. Jönköpings Filmfestival hade exempelvis Queer-tema i år. Dansnät Jönköping, som samarbetar med Dansnät Sverige och visar det bästa inom svensk och internationell dans, erbjuder ofta föreställningar som har genus och sexualitet som utgångspunkt. Förvaltningens ”Popsoaréer” utforskar ofta ungdomars relationer. Jönköpings Open, ett projekt som förvaltningen är delaktig i under hösten 2009, har jämställdhet som ett viktigt element.

Vissa kulturevenemang, t.ex. teater och klassisk musik lockar av tradition en äldre publik med övertal för kvinnor. Dessa verksamheter drivs ej av förvaltningen vars inriktning i första hand är att söka unga och nya publikgrupper.

De brukarundersökningar som förvaltningen gör kan analyseras utifrån ett könsperspektiv men det sker inte frekvent.

## 5.7. Kommentarer

Som framgår i den inventering som Jämställdhetskommittén har gjort är arbetet med att integrera jämställdhetsperspektivet i många stycken i sin linda. Bland de intervjuade finns såväl medvetenhet som engagemang och intresse för att vidareutveckla arbetet. De som har erfarenhet av tidigare jämställdhetsarbete påtalar att det tar tid att få uppslutning bland medarbetarna och åstadkomma resultat. Det förutsätter också ett starkt och tydligt intresse från ledningen på alla nivåer samt att frågan hela tiden hålls levande.

Det arbete som inletts med utgångspunkt från CEMR, där projektet Hållbar Jämställdhet är en del, är mångfacetterat och rymmer olika aktiviteter. Det pågående arbetet kommer sannolikt ge intressanta och värdefulla erfarenheter för det fortsatta jämställdhetsarbetet. Det kan också stimulera till ökad aktivitet inom förvaltningar och bolag som inte är så aktiva. Tidigare erfarenheter från jämställdhetsarbete bör också aktivt tillvaratas. Intervjuerna visar att kommunen sammantaget har mycket värdefull kunskap och erfarenhet.

Det är viktigt att Jämställdhetskommittén kommunicerar hur det fortsatta arbetet med CEMR ska ske eftersom det är oklart för flera. Med fördel tas en plan fram för detta arbete vilket bl.a. underlättar kommunikationen.

## 6. Jämställdhetsplaner

### 6.1. Övergripande plan

Enligt diskrimineringslagen och tidigare jämställdhetslagen ska kommunen ha en jämställdhetsplan. I Jönköping som i många andra större kommuner upprättas en övergripande jämställdhetsplan samt planer för varje förvaltning och bolag. Som redan noterats finns ingen aktuell övergripande plan.

### 6.2. Förvaltningar och bolag

#### 6.2.1. Aktuella planer

I revisorernas granskning 2007 påtalades att alla förvaltningar och bolag inte uppdaterar sina planer årligen och att de därmed saknar aktuella planer. Kommunstyrelsen har inte gått ut med några nya direktiv till följd av de förändringar som kommit med diskrimineringslagen, d.v.s. att planer ska upprättas vart tredje år.

Följande förvaltningar och bolag har planer:

- Räddningstjänsten, 2008
- Kultur, 2007
- Fritid, 2007
- Skol- och barnomsorgsförvaltningen, 2007
- Socialförvaltningen, 2007
- Stadsbyggnadskontoret, 2008
- Stadskontoret, 2005-2006

- Miljökontoret, 2008
- VätterHem, 2008
- Elmia, 2008
- Jönköping Energi, 2008, som upprättat en gemensam plan för de tre bolagen Jönköping Energi Nät AB, Jönköping Energi AB och Jönköping Energi Biogas AB.

Följande har inte inkommit med någon plan:

- Grennaskolan

### 6.2.2. Planernas innehåll och lagens krav

Det finns inga direktiv för planernas innehåll utan det är upp till varje förvaltning och bolag att forma sin plan utifrån de krav som lagen ställer på innehållet.

Granskningen visar att det varierar vem som antagit de befintliga planerna. Vissa planer har fastställts av nämnden/styrelsen, andra av förvaltningsledningen/företagsledningen.

Nedan följer en kort summering där det framgår i vilken utsträckning befintliga planer svarar mot lagens krav.

Förvaltning/ bolag	Räddnings tjänsten	Skol- barn omsorg	Social	Kultur	Stads kontoret	Fritid
Samverkan	x	x	x	0	x	0
Utvärdering	x	0	x	x	x	x
<b>Nuläge</b>						
* anställda	x	x	x	x	x	x
* arbetsmiljö		x	0	0	x	x
* arbetstid	x	x	0	x		0
* sjukfrånvaro	x	x	x	x	x	x
* f-ledighet	x	x	0	x	x	x
* komp.utv.	0		0	0	x	0
* rekrytering	x	x	0	0	x	x
* sex.trak.	0	x	0	0	x	x
<b>Mål/åtgärder</b>						
Arbetsförhållanden						
* mål	0	x	x	0	x	x
* åtgärder	0	x	x	0	x	x
Arbete/f-ledigh.						
* mål	0	x	0	0	x	x
* åtgärder	x	x	0	0	x	x
Rekrytering						
* mål	x	x	x	x	x	x
* åtgärder	x	x	x	x	x	x
Sexuella trak.	0	x	0	0	x	x
Kartläggning lön	x	x	x	x	x	x

Förvaltning/ bolag	Stadsbyggnad	Miljö	VätterHem	Elmia	Jönköping Energi
Samverkan	x	x	0	x	x
Utvärdering	x	x	0	(x)	x
<b>Nuläge</b>				(x)	
* anställda	x	x	x		x
* arbetsmiljö	x	0	0		x
* arbetstid	0	0	x		x
* sjukfrånvaro	x	x	0		x
* f-ledighet	x	x	0		x
* komp.utv.	x	x	x		x
* rekrytering	x	x	x		x
* sex.trak.	x	x	0		x
<b>Mål/åtgärder</b>					
Arbetsförhållanden					
* mål	x	x	x	x	x
* åtgärder	x	x	x	x	x
Arbete/f-ledigh.					
* mål	x	x	0	x	x
* åtgärder	x	x	0	x	x
Rekrytering					
* mål	x	x	x	x	x
* åtgärder	x	x	x	x	x
Sexuella trak.	x	x	x	x	x
Kartläggning lön	x	x	x	x	x

### Samverkan

Jämställdhetsplanerna ska arbetas fram i samverkan med de fackliga företrädarna. I merparten av planerna framgår att så skett. Så är troligen också fallet i de förvaltningar som inte kommenterat detta i sina planer.

### Utvärdering

Planen ska innehålla en utvärdering av tidigare års plan. Endast stadskontorets plan innehåller en heltäckande utvärdering, i merparten av planerna kommenteras tidigare utfall och erfarenheter. Där det står (x) framgår att en utvärdering har skett men den redovisas inte i planen.

### Nuläge

Jämställdhetsarbetet ska grundas på kunskap om rådande förhållanden. En kartläggning av nuläget ska ligga till grund för beslut om mål och aktiviteter. I tabellen ovan framgår områden som kan vara relevanta i nulägesbeskrivningen och de granskade planerna innehåller i stor utsträckning information inom dessa områden. Där det står (x) framgår att nulägesbeskrivning görs men den redovisas inte i planen.

### Aktiva åtgärder

Enligt lagen ska arbetsgivaren bedriva ett målinriktat arbete och planerna ska innehålla mål och åtgärder för arbetsförhållanden, att förena arbete och föräldraskap samt rekrytering. Sex av de tio granskade planerna uppfyller detta krav fullt ut. VätterHem behandlar inte samtliga områden i sin jämställdhetsplan men samtliga beaktas i Personalhandboken som är bolagets samlade dokument för personalfrågor.

### **Åtgärder för att motverka sexuella trakasserier**

Åtgärder ska genomföras för att förebygga och förhindra trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier på grund av kön och arbetsgivaren ska göra en tydlig deklaration mot sexuella trakasserier. Sju planer behandlar detta.

### **Jämställda löner**

Arbetsgivaren ska analysera och redovisa resultatet av lönekartläggning av lika och likvärdiga arbeten. Vid behov ska också handlingsplan för jämställda löner upprättas och redovisas. Det ska framgå att fackliga företrädare har blivit informerade om handlingsplanen. Samtliga planer behandlar löner och refererar till JALLA.

### **Verksamhetsperspektiv**

Tidigare jämställdhetslagen och nuvarande diskrimineringslagen handlar om förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. I Jönköping ska jämställdhetsperspektivet integreras i verksamheten. Enligt direktiv ska det beaktas i budget och bokslut. Det finns inga direktiv om att det ska ingå i jämställdhetsplanerna. Skol- och barnomsorgsförvaltningen behandlar dock brukarperspektivet i sin plan i vilken de redovisar mål och åtgärder på motsvarande sätt som för andra avsnitt i planen.

## **6.3. Kommentarer**

Med tanke på den lagstiftning som trädde i kraft 1 januari i år bör kommunstyrelsen förtydliga att kravet på årliga planer kvarstår eller att förvaltningar och bolag ska följa lagen vars krav om treårsplaner bör ses som ett minimikrav.

Kommunstyrelsen bör också klargöra om planen enbart ska behandla arbetsgivaransvaret, d.v.s. det som diskrimineringslagen kräver, eller om planen ska ge en heltäckande bild av jämställdhetsarbetet och därmed behandla verksamhets- och brukar-/medborgarperspektivet. Om det senare inte ska ingå i planen bör det ges tydliga direktiv om att planerna för detta arbete ska behandlas i budget och verksamhetsplan.

Som vid granskningen 2007 är det brister i följsamheten till kommunens direktiv. Ingen förvaltning eller bolag har en plan för 2009. I socialförvaltningens verksamhetsplan för 2009 framgår att en ny plan ska arbetas fram under året med utgångspunkt från CEMR och den nya diskrimineringslagen och detta framgår också i Jönköping Energis jämställdhetsplan.

Vi rekommenderar att stadskontoret upprättar en checklista för att underlätta arbetet med att ta fram planer som svarar mot lagens krav. Vi rekommenderar också att jämställdhetsplanen biläggs nämndens budget och verksamhetsplan som ett led i att integrera jämställdhetsarbetet i den ordinarie styrprocessen.

Vad gäller innehållet i de befintliga planerna svarar en del av de granskade planerna i hög grad mot lagens krav. Ett gemensamt förbättringsområde är att målen bör vara mätbara (vilket stadskontoret också påtalade i det tjänsteutlåtande som revisorerna fick i samband med kommunstyrelsens kommentarer till granskningen 2007). Analysen bör också utvecklas, liksom avsnitten om sexuella trakasserier. Det framgår i planerna att det drivs ett aktivt arbete för lika lön vilket också uppmärksammades i en granskning nyligen om lönen som ett aktivt styrinstrument.

Fritid Jönköpings, Stadsbyggnadskontorets och skol- och barnomsorgsförvaltningens planer innehåller alla väl genomarbetade avsnitt som kan användas som goda exempel. En plan

värd att framhålla, som på ett strukturerat sätt behandlar det som lagen föreskriver och som innehåller flera konkreta åtgärder, är Jönköping Energi AB.

Det får antas finnas ett samband mellan kvaliteten på jämställdhetsplanen och aktivitetsnivån i verksamheten men det är viktigt att poängtera att det inte går att dra långtgående slutsatser om jämställdhetsarbetets omfattning och intensitet utifrån en plan. I den inventering av jämställdhetsarbetet, som Jämställdhetskommittén gjort på uppdrag av kommunfullmäktige, framgår att det finns förvaltningar som kommit längre i jämställdhetsarbetet än vad som framgår i deras dokumentation. Intervjuerna i denna granskning visar också att det i flera verksamheter pågår ett arbete som inte alltid är synligt i planer och andra dokument.

Jönköping den 20 oktober 2009

Lena Joelsson

## Källförteckning

Kommunprogram 2007-2010

VIP 2009-2011

Personalpolitiskt program

Handlingsprogram Jämställdhet 2001-05-29

Årsredovisning 2008

Lägesrapport Program för Hållbar Jämställdhet t o m maj 2009, Stadskontoret

Program för Hållbar Jämställdhet, Stadskontoret 2008-10-14

Färdplan Hållbar Jämställdhet, Stadskontoret

Ansökan Program för Hållbar Jämställdhet, SKL

Blankett för komplettering av Program mål

SR 2009-06-20 Jönköping beröms för jämställdhet

SR 2009-05-27 Vi har med råge passerat gränsen

Sammanträdesprotokoll Jämställdhetskommittén 2008-08-27, 2008-11-11-, 2008-11-24, 2008-12-09, 2009-05-20

Sammanträdesprotokoll Personalutskottet 2008-06-04

Inventering av Jämställdhetsarbetet i Jönköpings kommun, Jämställdhetskommittén 2009-05-19

Inventering av jämställdhetsarbetet i kommunen och översyn av kommunens jämställdhetsplan, Kommunalrådsyttrande majoritet, 2009-08-27

Webb-tv Kommunfullmäktiges sammanträde 2009-09-24

Anvisningar årsbokslut 2009

Europeisk deklARATION om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå

CEMR deklARATIONEN, uppgifter inför den 27/11 till varje förvaltning

Sammanträdesprotokoll Kommunstyrelsen 2007-06-05, § 2006 Kommunens rapport om jämställdhetsarbete bland anställda i kommunen

Jämställdhetsplan för Kultur Jönköpings kommun

Stadsbyggnadskontorets Jämställdhets- och mångfaldsplan 2008

Socialtjänstens Jämställdhets- och mångfaldsplan 2007

Räddningstjänstens Jämställdhets- och mångfaldsplan 2008

Skol- och barnomsorgsförvaltningens Jämställdhets- och mångfaldsplan 2007

Jämställdhetsplan med mångfaldsperspektiv Fritid Jönköping f o m 2007

Miljökontorets Jämställdhets- och mångfaldsplan 2008



Verksamhetsplan för Fritid Jönköping 2009

Verksamhetsberättelse för Fritid Jönköping 2008

Kvalitetsredovisning och verksamhetsberättelse 2008 Gymnasienämnden

Kvalitetsredovisning och verksamhetsberättelse 2008 Skol- och barnomsorgsnämnden

Verksamhetsplan för miljökontoret 2009

Verksamhetsplan Socialtjänsten 2009

Jämställdhetsplan Jönköping Energi AB

Jämställdhetsplan Elmia

PM Integrationsarbete Elmia, 2009-03-11

Jämställdhetsplan Bostads AB VätterHem

Bostads AB VätterHem Personalhandbok

Hedersomnämmande Gulduttern 2008 Bostads AB VätterHem

Slutrapport till EFS-Rådet Jämställdhet i centrum, 2008-08-31