

Kommunledningskontoret

Rapport

Handläggare:

Kristina Eriksson, Milena Kraft

Datum:

2021-03-29

Diarienummer: KSN-2020-03385

Uppsala kommuns jämförelsebokslut 2020

Innehåll

Sammanfattning	4
Inledning	6
Jämställdheten i ljuset av covid-19.....	6
Underlag till rapporten	7
Centrala begrepp.....	7
Rapportstruktur och läsanvisning.....	8
Del 1. Resultat av Uppsala kommuns jämställdhetsarbete 2020	9
Mål 1. Uppsala kommun ska ha en jämställd och hållbar ekonomi	9
Jämställdhetsutmaningar.....	9
Exempel från Uppsala kommun – Kartläggning av resurser utifrån kön	10
Bedömning.....	14
Källor.....	16
Mål 2. Uppsala ska vara tryggt och attraktivt att leva, verka och vistas i	17
Jämställdhetsutmaningar.....	17
Exempel från Uppsala kommun	17
Bedömning.....	18
Källor.....	19
Mål 3. Uppsalas stad och landsbygd ska växa genom ett hållbart samhällsbyggande	20
Jämställdhetsutmaningar.....	20
Exempel från Uppsala kommun	20
Bedömning.....	21
Källor.....	21
Mål 4. Uppsala ska vara jämlikt och inkluderande med goda förutsättningar för folkhälsa och livskvalitet.....	22
Jämställdhetsutmaningar.....	22
Exempel från Uppsala kommun	23
Bedömning.....	24
Källor.....	25
Mål 5. Uppsalas invånare ska ha bostad och arbete.....	26
Jämställdhetsutmaningar.....	26
Exempel från Uppsala kommun	27
Bedömning.....	28
Källor.....	28
Mål 6. Uppsalas alla barn och elever ska klara sin utbildning, nå sin gymnasieexamen och utmanas i sitt lärande	29
Jämställdhetsutmaningar.....	29

Exempel från Uppsala kommun	30
Bedömning.....	30
Källor	31
Mål 7. Uppsala ska vara en äldrevänlig kommun och invånare med funktionsnedsättning ska uppleva trygghet, frihet och tillgänglighet	32
Jämställdhetsutmaningar.....	32
Exempel från Uppsala kommun	32
Bedömning.....	33
Källor	34
Mål 8. Uppsalas invånare, organisationer och näringsliv ska vara delaktiga i att utforma samhället	35
Jämställdhetsutmaningar.....	35
Exempel från Uppsala kommun	36
Bedömning.....	36
Källor.....	37
Mål 9. Uppsala kommuns medarbetare ska ha bra arbetsvillkor och kan med hög kompetens möta Uppsala	38
Jämställdhetsutmaningar.....	38
Exempel från Uppsala kommun	39
Bedömning.....	40
Källor.....	40
Sammanfattande bedömning del 1	41
Del 2. Förutsättningar för, och arbetet med, jämställdhetsintegrering i Uppsala kommun	43
Status och förflyttning 2020	43
Sammanfattande bedömning del 2	45
Del 3. Slutsatser och medskick	46
Bilaga 1 - Uppsala kommuns jämställdhetsindikatorer per inriktningsmål	49
Inriktningsmål 1	49
Inriktningsmål 2	50
Inriktningsmål 3	51
Inriktningsmål 4	52
Inriktningsmål 5	54
Inriktningsmål 6	55
Inriktningsmål 7	56
Inriktningsmål 8	58
Inriktningsmål 9	60

Sammanfattning

Uppsala kommuns jämställdhetsboksut 2020 visar inga stora förändringar jämfört med 2019 vad gäller de befintliga jämställdhetsutmaningarna i Uppsala. Liksom på nationell nivå är skillnaderna relativt konstanta sett över en 10-årsperiod. Det sker dock en långsam positiv förändring inom några områden, bland annat har pappors uttag av föräldrapenningdagar ökat, kvinnors lön har ökat, arbetsmarknaden har blivit något mindre könsuppdelad genom att fler kvinnor har börjat arbeta i mansdominerade yrken, andel kvinnor i näringslivet med chefspositioner har ökat stadigt och fler kvinnor arbetar heltid. Inom områdena hälsa, särskilt bland unga, utbildning och mäns våld mot kvinnor verkar däremot utvecklingen stå still eller möjligen ha försämrats. Dessutom tycks utvecklingen när det gäller kvinnors representation i politiken ha stannat av de senaste 25 åren.

Uppsala kommuns jämställdhetsarbete bedrivs dock alltmer systematiskt i flera nämnder och bolagsstyrelser: Det finns en efterfrågan på resultat och jämställdhet finns med i styrningen. Könsuppdelad statistik och analys och uppföljning som inbegriper och synliggör jämställdhet har förbättrats men är fortfarande svag. Framförallt behöver resultaten av genomförda analyser komma till användning i beslutsunderlag och verksamhetens utveckling så att de kan leda till konkreta resultat och förbättringar. Ett viktigt verktyg för att uppnå detta är att möta det utvecklingsbehov som nämnder och bolagsstyrelser visar i sina svar vad gäller kompetens i jämställdhetsintegrering.

Den samlade bedömningen är att Uppsala kommun 2020 har identifierat, arbetat med och mött flera aktuella jämställdhetsutmaningar på ett rimligt sätt, inte minst givet de förutsättningar och begränsningar som coronapandemin fört med sig.

Samtidigt går utvecklingen mot ett jämställt Uppsala – och Sverige – påfallande långsamt av flera skäl: Det tar tid att förändra samhällsstrukturer och samhällsnormer och kommunen är en av många aktörer som kan påverka samhällsutvecklingen. Kommunens uppdrag som service- och arbetsgivare är tydlig medan rollen som samhällsutvecklare många gånger är mer diffus. Bristande kunskap och uppfattningen att vi redan är jämställda gör att frågan uppfattas som mindre angelägen och prioriteras ner till förmån för andra frågor.

För att driva på utvecklingen mot ett jämställt Uppsala kan Uppsala kommun utveckla arbetet inom följande områden:

1. Motverka hinder för utsatta grupper att komma i egenförsörjning

Kommunen behöver intensifiera sitt systematiska arbete med tydligt fokus på grupper som redan står långt ifrån arbetsmarknaden, så som nyanlända, utrikes födda kvinnor och kvinnor med funktionsnedsättning. Ett systematiskt och långsiktigt arbete med maskulinitetsnormer kan vidare bidra till att alla elever, inte minst killarna, får bättre förutsättningar att uppnå kunskapskraven och få ett arbete. Det är viktigt att kommunen säkerställer ett likvärdigt bemötande av alla och aktivt verkar för en ickediskriminerande arbetsmarknad i stort.

2. Konsekvenser för kvinnor utifrån demografiska och finansiella utmaningar behöver följas nogsamt

Det är ytterst viktigt att Uppsala kommun i hanteringen av kommunens demografiska och finansiella utmaningar analyserar och väger in de ekonomiska och hälsorelaterade konsekvenser som riskerar att drabba särskilt kvinnor. Att Uppsala kommun säkerställer välfärdstjänster av god kvalitet för äldre och personer med funktionsnedsättning är helt centralt i arbetet för ett jämställt Uppsala. Kommunen behöver därtill fortsätta sitt förebyggande arbetsmiljö- och hälsofrämjande arbete, för medarbetarnas hälsa såväl som för att säkra kommunens kompetensförsörjning och ekonomi.

3. Öka ungas välmående och minska kvinnors våldsutsatthet

Kommunen behöver ta krafttag och intensiviera det förebyggande arbetet för att tidigt upptäcka våld i nära relationer och säkerställa resurser för akuta insatser, såsom skyddsboenden, och för hanteringen på kort och lång sikt. Män och killar behöver i högre grad ges stöd, involveras och delta i det våldsförebyggande arbetet. Insatser för att förbättra ungas, framförallt tjejers och hbtq-personers, hälsa och välmående bör prioriteras. Det systematiska hälsofrämjande och förebyggande arbetet kring psykisk hälsa i alla skolformer behöver stärkas liksom kunskapen om vad det allt sämre måendet beror på. Hur maskulinitetsnormer påverkar killars liv och hälsa är en viktig fråga i sammanhanget.

4. Kommunens roll som samhällsutvecklare behöver stärkas

För att vara en drivande aktör i jämställdhetsarbetet och främja jämställdhet såväl inom organisationen som i samhället i stort behöver nämnder och bolagsstyrelser utveckla sin samhällsutvecklande roll. Kommunen kan med bland annat proaktivt arbete, riktad information och vägledning bredda invånarnas valmöjligheter och stärka förutsättningarna för medvetna val som i förlängningen kan bidra till ett jämställt Uppsala.

5. Analyser behöver ge bättre stöd för prioritering och träffsäkra åtgärder

Kommunen behöver utveckla, och i större utsträckning använda, sina jämställdhetsintegrerade analyser som underlag för beslut och verksamhetsutveckling. Genom att hantera målkonflikter och flera olika perspektiv samtidigt ökar analysernas användbarhet. För detta krävs bred kompetens, samverkan, ett tydligare helhetsperspektiv och utrymme för ett långsiktigt lärande. Bra analyser ger politiken förutsättningar att prioritera mål och utveckla en tydligare styrning.

6. Förvalta och utveckla jämställdhetskompetensen hos chefer och medarbetare

Uppsala kommun behöver säkerställa jämställdhetskompetens för att nå sina höga politiska ambitioner vad gäller Agenda 2030 och jämställdhet. Både chefer och medarbetare behöver grundläggande kunskap i jämställdhetsfrågor och vad jämställdhetsintegrering som strategi innebär i deras olika roller. De behöver också vara insatta i kommunens jämställdhetspolitiska mål och ambitioner. Därutöver behöver chefer ha kunskap om och få stöd i hur de skapar förutsättningar för och säkerställer att deras verksamhet är jämställdhetsintegrerad.

Inledning

Uppsala kommun har som samhällsutvecklare, servicegivare och arbetsgivare höga jämställdhetspolitiska ambitioner. Kommunen arbetar för att förverkliga Sveriges jämställdhetspolitiska mål: Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. De sex delmålen är:

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

Uppsala kommuns omvärldsanalys 2020 och kommunens jämställdhetsbokslut 2020 visar påtagliga skillnader mellan kvinnor och män när det gäller till exempel hälsa, utbildningsnivå och inkomstnivå. Skillnaderna är relativt konstanta sett över en 10-årsperiod. I kölvattnet av covid-19-pandemin riskerar skillnaderna att befästas och förstärkas lång tid framöver.

Särskilt viktiga områden för Uppsala kommun att arbeta med är, enligt kommunens omvärldsanalys 2020 med uppdateringar utifrån covid-19, att värna ungas välmående och motverka framtida marginalisering, att bli en kommun fri från trakasserier och våld samt att bidra till att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden. Pandemin har stor påverkan på alla dessa tre områden.

Jämställdheten i ljuset av covid-19

Globalt innebär pandemin ett bakslag för kvinnor i världen eftersom de drabbas hårdare av skolstängningar, den ekonomiska krisen och det ökade våldet i hemmet. Även i Sverige påverkar pandemin kvinnor och män på olika sätt. Fler män än kvinnor har avlidit hittills medan fler kvinnor har insjuknat i covid-19. Män har i större utsträckning förlorat sina jobb i mansdominerande branscher som drabbats hårt av uppsägningar. Kvinnor har i större utsträckning förlorat inkomster på grund av vård av sjuka barn, där uttaget av den tillfälliga föräldrapenningen (VAB) har skjutit i höjden men könsmönstret är detsamma. Pandemin har även slagit hårt mot grupper med en redan svag anknytning till arbetsmarknaden, däribland utrikes födda kvinnor och kvinnor med funktionsnedsättning. Arbetslöshet, oro för ekonomin och livet, stängda lärosäten och gymnasieskolor i kombination med isolering ökar risken för försämrad psykisk hälsa. Grupper som redan innan pandemin haft psykisk ohälsa, som till exempel unga kvinnor, riskerar att drabbas extra hårt. Distansundervisningen kan påverka kvaliteten på utbildningarna och särskilt missgynna killars skolresultat. Erfarenhet visar också att våld i nära relationer, inklusive hedersrelaterat våld och förtryck och sexuellt våld mot barn, ökar vid isolering. Tjejer och unga kvinnor som redan tidigare var föremål för stark kontroll och ofrihet kan nu vara utsatta för fullständig kontroll.

Rapporten Uppsala kommuns jämställdhetsbokslut 2020 redovisar med utgångspunkt i kommunens nio inriktningsmål en nulägesbild av lokala och nationella jämställdhetsutmaningar, exempel på jämställdhetsfrämjande arbete som Uppsala kommun genomfört under året och pekar ut viktiga utvecklingsområden för kommunen.

Jämställdhetsbokslutet tas fram mot bakgrund av KS-beslut (KSN-2018-3089):

- att Riktlinjen för Uppsala kommuns normkritiska arbete för ökad jämställdhet enligt CEMR utgår till förmån för en integrering av jämställdhet i ordinarie styrning, samt
- att kommunkoncernens måluppfyllelse av de jämställdhetspolitiska målen/CEMR ska redovisas till kommunfullmäktige i samband med årsredovisningen.

Underlag till rapporten

- Nämndernas och bolagsstyrelsernas decemberuppföljning
- Könsuppdelade Mål-och-Budget-indikatorer inom respektive inriktningsmål (indikatorsbilaga)
- Kompletterande jämställdhetsindikatorer per inriktningsmål (indikatorsbilaga)
- Kompletterande underlag ang. status gällande förutsättningar för arbetet med jämställdhet från de flesta nämnder och bolagsstyrelser
- Kompletterande underlag ang. pågående jämställdhetsarbete och identifierade jämställdhetsutmaningar från ett fåtal nämnder och bolagsstyrelser
- Delrapport om resultat och status i uppdraget ”Genomföra en koncernövergripande kartläggning hur resurser fördelas mellan män och kvinnor senast 2022 i syfte att uppnå en jämställd resursfördelning”
- Övriga källor (se referenslista)

Centrala begrepp

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet. Att arbeta för ökad jämställdhet är att verka för att *alla* människor ska kunna forma sina liv som individer, utan att föreställningar om kön begränsar oss. Målet för svensk jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

En människas möjligheter i livet påverkas inte enbart av kön utan också av vilken socioekonomisk grupp man tillhör, var i landet man bor, liksom av etnicitet, ålder, sexuell orientering, funktionsförmåga och annat. Det är viktigt att reflektera över hur kategorierna samverkar med varandra för att förstå hur ojämlikhet skapar olika förutsättningar för grupper eller individer.

Jämställdhetspolitiken utgår från en tvåkönsmodell, ”**män och kvinnor**” och befäster därmed en förståelse av kön som konstant och binärt. Samtidigt är det oklart om ”män och kvinnor” avser det kön som är registrerat i folkbokföringen (juridiskt kön), det kön som en person identifierar sig som (könsidentitet), det kön som en person signalerar genom till exempel kläder (könsuttryck) eller det biologiska könet. I bokslutet avser kategorierna kvinna, man och tjej, kille juridiskt kön när inget annat anges.

Jämställdhetsintegrering är en strategi för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Strategin innebär att jämställdhet ska beaktas på alla nivåer och i alla steg inom ens ordinarie verksamhet – från förslag, till genomförande och utvärdering.

R9-kommuner är ett resultatnätverk av större mellansvenska kommuner där Uppsala ingår: Eskilstuna, Gävle, Jönköping, Linköping, Norrköping, Uppsala, Västerås, Södertälje och Örebro. Medelvärde för R9-kommunerna används som jämförelsegrund på flera ställen i jämställdhetsbokslutet.

Rapportstruktur och läsanvisning

I Del 1 presenteras utmaningar och resultat av Uppsala kommuns jämställdhetsarbete 2020 utifrån Uppsala kommuns nio inriktningsmål. Varje målavsnitt inleds med en kort beskrivning av lokala och nationella jämställdhetsutmaningar som bedöms vara relevanta inom det aktuella målområdet. Jämställdhetskonsekvenser av covid-19 beskrivs kortfattat i aktuella målavsnitt. Därefter följer några exempel på insatser som kommunen har gjort under året för ökad måluppfyllelse. Varje målavsnitt avslutas med en kort bedömning av a) hur kommunens insatser svarar mot och bidrar till identifierade utmaningar samt b) kommunens utvecklingsbehov för att mer effektivt nå det aktuella målet. I Del 2 redovisas nuvarande interna förutsättningar för och utvecklingsområden i kommunorganisationens arbete med jämställdhetsintegrering. Rapporten avslutas med övergripande slutsatser och centrala utvecklingsområden i Del 3. I bilaga 1 redovisas använda indikatorer per inriktningsmål.

Medverkande

Uppsala kommuns jämställdhetsbokslut 2020 har tagits fram av kommunledningskontoret i samverkan med jämställdhetssamordnare för kommunens nämnder och bolagsstyrelser. Därutöver har arbetsgrupper inom ramen för resurskartläggningsuppdraget (IM1) och medarbetare på kommunledningskontoret bidragit till årets jämställdhetsbokslut.

Del 1. Resultat av Uppsala kommuns jämställdhetsarbete 2020

Mål 1. Uppsala kommun ska ha en jämställd och hållbar ekonomi

Ett inriktningsmål som visar på Uppsala kommuns höga politiska ambitioner när det gäller jämställdhet och berör samtliga jämställdhetsutmaningar som finns på såväl nationell som lokal nivå. Inriktningsmålet är brett och syftar till att kommunen i sin verksamhet och resursanvändning säkerställer att alla grupper kvinnor och män, tjejer och killar har lika rättigheter och ges lika villkor och möjligheter att själva forma sina liv och bidra till samhällets utveckling. För att uppnå det ska jämställdhet genomsyra allt arbete och alla inriktningsmål. En jämställd fördelning av resurser är en nyckel till jämställda verksamheter, ett jämställt Uppsala och en hållbar ekonomi. Det nationella jämställdhetspolitiska delmålet jämställd ekonomi, som omfattar att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor att försörja sig själva och sina barn, behandlas framförallt i inriktningsmål 5 och 9.

Jämställdhetsutmaningar

Nationella jämställdhetsutmaningar

På en strukturell nivå har kvinnor mindre makt och inflytande, en sämre ekonomi, lägger mer tid på hem- och omsorgsarbete, har en sämre hälsa, och är mer utsatta för våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck än män. Detta är särskilt tydligt för grupper som utrikes födda kvinnor, kvinnor med funktionsnedsättning, unga och äldre kvinnor samt kvinnor med låg utbildningsnivå. Bisexuella kvinnor och homosexuella män, samt transpersoner är särskilt utsatta grupper när det gäller ohälsa och våldsutsatthet. Även män drabbas av den ojämställda samhällsstrukturen. Män är överrepresenterade i självmordsstatistiken, killar har lägre betyg än tjejer, mer stödbehov samt är överrepresenterade både vad gäller våldsutsatthet och som våldsutövare. Betydligt högre andel män än kvinnor uppger att de saknar en nära vän och män söker heller inte vård eller hjälp i samma uträkning som kvinnor, i synnerhet inte då det gäller psykisk ohälsa.

De strukturella könsskillnaderna har i stort sett inte förändrats de senaste tio åren. Vad gäller uttag av föräldradagar har dock pappors uttag av föräldrapenningdagar ökat, främst bland pappor med hög utbildningsnivå.

Utmaningar och möjligheter i Uppsala

- Läget i Uppsala är något mer jämställt än riket men utmaningarna motsvarar i stort sett det nationella.
- Kvinnors andel av mäns medianinkomst är i Uppsala 83,5 procent, vilket är något högre än genomsnittet i liknande kommuner (R9).
- Andelen kvinnor bland förtroendevalda har sjunkit något i Uppsala innevarande mandatperiod (från 44 procent till 40 procent).
- Uttag av föräldradagar och tillfällig föräldrapenningdagar (VAB) är något mer jämnt i Uppsala än i R9-nätverket.

- Skillnaderna mellan kvinnor och män vad gäller ohälsotal och självskattad hälsa är något mindre i Uppsala än i R9-kommunerna och hälsan är något bättre för både kvinnor och män.
- 2019 uppgår 80 procent av killarna i Uppsala och endast 60 procent av tjejerna att de mår bra eller mycket bra och skillnaderna mellan könen ökar. Andelen tjejer som skattar sin hälsa som god har sjunkit kraftigt sedan 2011.
- Tjejernas meritvärde i grundskolans årskurs 9 är högre än killarnas, vilket motsvarar övriga R9-kommunerna. Skillnaderna har ökat något under 2020.
- Antal anmälda brott om grov kvinnofridskränkning per 100 000 invånare har legat relativt konstant i Uppsala sedan 2014. Om statistiken avspeglar antal faktiska brott, anmälningsbenägenhet och/eller polisens sätt att registrera brott är oklart.

Exempel från Uppsala kommun – Kartläggning av resurser utifrån kön

2019 gav kommunfullmäktige samtliga nämnder och bolagsstyrelser i uppdrag att ”genomföra en koncernövergripande kartläggning hur resurser fördelas mellan män och kvinnor senast 2022 i syfte att uppnå en jämställd resursfördelning”. Uppdraget är ett verktyg för att uppnå en jämställd fördelning av kommunens resurser som kan möta och bidra till en förändring av de ojämställda strukturerna i Uppsala och i samhället i stort. Användningen av kommunens resurser ska utgå från individens behov, oavsett kön, och samhällets strävan efter jämställdhet. Resurser kan alltså fördelas olika för att skapa mer rättvisa och jämställda förutsättningar för olika grupper.

Uppdragets genomförande har utgått från stora budgetposter i kommun- och investeringsbudgeten med fokus på vård och omsorg, utbildning, ett urval av investeringar, löner och upphandlingar.

Nedan sammanfattas uppdragets genomförande, resultat och lärdomar hittills.

Genomförda kartläggningar

Arbetsmarknadsnämnden har kartlagt förvaltningens kostnader per brukare 2018-2019 och analyserat hur insatser och resurser inom *ekonomiskt bistånd*, *utbildnings- och jobbcenter* och *vuxenutbildningen* fördelats utifrån juridiskt kön.

Fler kvinnor än män tar del av långvarigt *ekonomiskt bistånd*. Skillnader finns även vad gäller exempelvis tillfällig bostad. Identifierade skillnader förklaras i huvudsak av faktorer utanför biståndsprocessen, som påverkar könsfördelningen i inkommande ärenden, och nämndens beslutsmandat, exempelvis tas inte alla biståndsbesluten i verksamheten.

Inom *arbetsmarknadsinsatser* har fler män än kvinnor arbetsnära insatser, exempelvis praktik. Fler kvinnor än män har insatser som ligger längre ifrån arbetsmarknaden, exempelvis arbetsträning. Särskilda satsningar, som en marknadsföringskampanj för att rekrytera fler kvinnor till maskinförarutbildning, visar på lyckade resultat. Efter kampanjen sökte fler kvinnor utbildningen än tidigare. Dock går fler kvinnor till studier (med studiemedel) medan fler män har gått till arbete (egen försörjning med lön).

Inom *vuxenutbildning* har inga större skillnader i kostnad per användare mellan kvinnor och män identifierats. Utbildningar till mansdominerade yrken är dock mer

kostsamma än utbildningar till kvinnodominerade yrken. Fler kvinnor än män som studerar SFI har ekonomiskt bistånd. Fler män än kvinnor kombinerar sina SFI-studier med arbete. Kvinnors sjukskrivningar och större ansvar för barn antas i huvudsak förklara skillnaden mellan könen. Till skillnad från tidigare år hade kvinnor 2019 en kortare genomströmningstid i SFI än män.

Omsorgsnämnden har kartlagt insatser och resursfördelning inom bostad med särskild service (enligt SoL och LSS). 2019 var kostnaden för insatsen bostad med särskild service enligt SoL 208 miljoner kronor och fördelningen 41 procent kvinnor och 59 procent män. Det ger en schablonmässig kostnadsfördelning på 85 miljoner kronor för insatsen för kvinnor och 123 miljoner kronor för insatsen för män. För insatsen enligt LSS var kostnaden samma år totalt 519 miljoner kronor med fördelningen 40 procent kvinnor och 60 procent män. Den schablonmässiga kostnadsfördelningen motsvarar 209 miljoner kronor för kvinnor och 309 miljoner kronor för män.

Socialnämnden har kartlagt fördelningen av alla biståndsbedömda insatser och resurser i verksamheten. Resultaten visar att det finns stora skillnader i socialförvaltningens fördelning av insatser och resurser utifrån kön, både när det gäller barn och unga samt vuxna. Av unika brukare var 46 procent kvinnor och 54 procent män sett till samtliga insatser. Män står för 56 procent av den totala kostnaden för samtliga insatser. I kronor innebär det en kostnadsskillnad mellan kvinnor/tjejer och män/killar på närmare 90 miljoner kronor. Skillnaderna kan huvudsakligen förklaras av: 1) könsfördelningen i ärenden som kommer in till socialtjänsten, 2) betydligt fler orosanmälningar för pojkar än för flickor, 3) fler män än kvinnor ansöker om stöd inom missbruksvården, samt 4) att fler män tar del av mer kostnadskrävande insatser.

Äldrenämnden arbetar med årliga dokumentationsgranskningar av en eller flera delar av sin verksamhet inom ramen för sitt ordinarie kvalitets- och uppföljningsarbete. I dokumentationsgranskningen ingår även en jämställdhetsanalys.

Äldrenämnden har under året granskat och analyserat fördelningen av insatser inom dagverksamheten mellan kvinnor och män, verksamhetsår 2019. Dagverksamhet riktar sig till personer 65+ som lever med demenssjukdom, har haft stroke eller som har behov av fysisk aktivitet. Den samlade kostnaden för nämndens utförda biståndsbeslutade insatser var 1,8 miljarder kronor (inklusive HSL) 2019. Av de 165 personer som beviljades dagverksamhet var 58 procent kvinnor och 42 procent män. Av dagverksamhetens totala kostnad på 18,8 miljoner kronor, var kvinnornas andel knappt 11 miljoner kronor medan männen stod för 7,9 miljoner kronor.

Äldrenämnden konstaterar att beslut om dagverksamhet överensstämmer förhållandevis väl med befolkningsunderlaget och timmarna fördelas även dem förhållandevis jämnt mellan könen. Det förefaller således inte ligga några omotiverade skillnader i hur kvinnor och män beviljas insatsen dagverksamhet. Dock bör nämnas att dagverksamhet som insats är till för både den anhörige och den närstående, alltså den som behöver vård och omsorg. Om dagverksamheten är till för att den anhörige ska få avlastning så får män insatsen i högre utsträckning än kvinnor. Om så är fallet så finns det istället omotiverade skillnader mellan könen

då männen utgör en mindre andel av befolkningen. För att undersöka det behövs ytterligare analys.

Sett till hela äldrenämndens biståndsverksamhet konstaterar nämnden att handlägningsprocessen i stort är jämställd. Det kan dock förekomma omotiverade skillnader utifrån kön, men de omotiverade skillnader som förvaltningen har kunnat identifiera ligger i huvudsak utanför biståndshandlägningsprocessen, och kan kopplas till vem som tar den initiala kontakten och kvinnors större ansvar för närstående. Analysen visar även att 42 procent av brukarna – vid sidan av biståndsbeslutade insatser – får stöd i hemmet av kvinnor (både maka och annan person inräknat) medan 17 procent får stöd i hemmet av män. Kvinnor får därtill stöd av sin make i mindre utsträckning än män får av sin maka.

Uppsalahem valde att kartlägga resursfördelningen genom att titta på hur kontraktsfördelningen mellan män och kvinnor ser ut i de sju största investeringsprojekten som har avslutats under 2019 och 2020. Bolaget genomför redan idag riskbedömningar inför varje investeringsprocess där jämställdhet är ett delområde. Framöver vill bolaget bl.a. utveckla kriterier för vad som behöver gälla för att investeringsprojektet ska anses vara jämställda, där kriterierna blir som en kvalitetsgranskning av de genomförda riskbedömningarna.

Skolfastigheter bygger och underhåller skolor utifrån behov som förutses främst utifrån befolkningsprognosen. Jämställdhet är relevant i gestaltningen av platsen som byggs, utvecklas eller rustas upp, både vad gäller inne- och utemiljön. Då bolaget har möjlighet att påverka utemiljön kommer fokus i arbetet framöver att ta reda på tjejs och killars användande av utrymmen och miljöer på Uppsala kommuns skolgårdar. Kunskapsunderlag ska därefter användas för att säkerställa trygga utemiljöer för alla kön och på så sätt bidra till en jämställd resursanvändning.

Gatu- och samhällsmiljönämnden konstaterar att en jämställdhetsanalys är svår att göra när investeringen avser allmänintresse och fysisk infrastruktur. Nämnden kommer arbeta med att ta fram en ny investeringsprioriteringsmodell för att kunna värdera ett flertal hållbarhetsdimensioner, däribland jämställdhet. På så sätt kan man dels kartlägga i vilka investeringar jämställdhet är relevant och bedömma investeringens sannolika utfall.

Sport- och rekreationsfastigheters investeringar har under senare år huvudsakligen varit kopplade till Studenternas. Individdata över användare saknas även här men vissa slutsatser kan ändå dras. Fotbollsarenan riktar sig till största del till mäns utövande och är utformat och byggt utifrån herrelitens krav. Detta efterfrågas eller krävställs inte utifrån damernas behov men damelitens möjligheter att använda arenan påverkas ändå av kostnaderna. Uppsala kommun kompenserar delvis för denna skevhet genom ett särskilt jämställdhetsbidrag som gör det möjligt för föreningar med kvinnliga elitutövare att hyra in sig i kommunens nya elitarenor (så som Studenternas) och bedriva elitidrott på liknande villkor som herrarnas. Arenan har också ett värde för kommuninvånarna och kommunen som definieras i idrotts- och fritidspolitiska programmet och programmet för elitidrott. Bland annat genom att publikintäkter läggs både på arenan och i staden, för varumärket Uppsala och evenemang som Uppsalaborna kan ta del av.

Jämställdhet lyfts i nuläget först i planeringen och projekteringen av en ny anläggning vilket innebär att beslutet om investering fattas utan hänsyn till jämställdhet. För att säkerställa ett jämställt utfall behöver jämställdhet finnas med hela vägen och bli en av flera faktorer i prioriteringen och införbelsut.

Offentlig konst har tidigare kartlagt konstsamlingen utifrån kön. Kartläggningen visar att samlingen representerar betydligt fler manliga än kvinnliga konstnärer och att inköpspriset för mäns konstverk i genomsnitt har varit högre än inköpspriset för kvinnors konstverk. Utifrån den politiska viljan om en jämställd offentlig konst arbetar verksamheten sedan flera år på ett systematiskt sätt för att åstadkomma detta. 2020 har offentlig konst följt upp hur resurserna fördelats utifrån kön för all verksamhet. Vad gäller könsfördelningen visar kartläggningen att fördelningen jämnas ut med en procent per år. Statistiken har genomförts baserad på en frivillig angivelse av könstillhörighet vid alla nyinköp.

Utbildningsnämnden har de senaste åren genomlyst olika delar av nämndens verksamhet och resursfördelning ur ett jämställdhetsperspektiv, till exempel strukturersättning samt ersättningar och tillgång till resurser för särskilt stöd.

2020 sammanfördes arbetet med nämndens kvalitetsredovisning och fokuserade på kunskapsresultat, elever med stora stödbehov och skolnärvaro. Resultaten visar att tjejer fortsatt presterar bättre än killar i skolan. Utrikes födda killar har sämre kunskapsresultat och upplever sig mindre trygga och sedda i skolan enligt enkätresultat, medan tjejer med utländsk bakgrund har bättre kunskapsresultat och upplever sig mer sedda än tjejer med svensk bakgrund. Samtidigt uppger tjejer att de upplever psykisk ohälsa och stress i större utsträckning än killar.

Genomlysningen visar vidare att en större del av resurserna för särskilt stöd går till killar avseende:

- insatser utifrån strukturersättning
- insatser utifrån ersättning för extraordinära stödinsatser (tilläggsbelopp)
- insatser i resursenhet.

Fördelningen inom ovan nämnda insatser förklaras av att killar bedöms ha ett större behov av särskilt stöd, men också av att utåtagerande beteendeproblem är vanligare hos killar.

Utbildningsnämndens analys ligger till grund för det fortsatta arbetet i nämnden och förvaltningen.

Kommunstyrelsen

Lönekartläggningen 2019

Uppsala kommun arbetar löpande med att säkra rätt lön för varje medarbetare. I kommunorganisationen har i dag kvinnor och män lika lön för lika arbete. Däremot kvarstår skillnaderna när det gäller lön för likvärdigt arbete. Arbetsvärderingen är ett viktigt verktyg för att hantera detta. Se IM9.

Jämställdhet i upphandlingen

Upphandling har uppmärksammats som ett viktigt verktyg för en hållbar utveckling. Det kommunala bolaget Uppsalahem har uppmärksammats för sitt aktiva arbete med jämställdhetskrav i upphandlingen. Förutom vissa sociala krav, såsom åtaganden vad

gäller sysselsättningskrav, har dock fokus i kommunen hittills framför allt varit krav som avser att minska miljö- och klimatpåverkan. I övrigt har den politiska styrningen varit mindre tydlig.

Bedömning

Det finns **tydliga skillnader i användningen av resurserna utifrån kön**. Sett till alla kartlagda resurser är fördelningen ojämn till mäns och pojkars fördel. Skillnaderna förklaras i många fall av externa faktorer, såsom samhällsstrukturrella könsmonster, som bland annat resulterar i att andel kvinnor/tjejer respektive män/killar som ansöker om/aktualiseras för/söker sig till biståndsinsatser skiljer sig åt. Skillnaderna förefaller inte primärt uppstå i eller förklaras av biståndsbedömningsprocessen. För att kunna utesluta diskriminerande praktiker i processen är dock analys av kartläggningens resultat – vad som ligger bakom fördelningen – nödvändig. Utifrån de kartläggningarna som också har analyserats är bedömningen att kommunen i huvudsak bedriver en jämställd biståndsbedömning – där beslut fattas utifrån individens behov – och agerar som en jämställd servicegivare. Samtidigt är den skeva resursfördelningen ett resultat och en avspeglning av den strukturella ojämställdhet som finns i samhället och som bidrar till att forma de behov som kvinnor och män, flickor och pojkar får och har. Det innebär att kartlagda biståndsverksamheter bidrar som servicegivare till uppdragets mål – en jämställd resursfördelning – samtidigt som de riskerar att återskapa och befästa den strukturella ojämställdhet som leder till att kommunens resurser fördelas ojämnt mellan kvinnor och män, tjejer och killar. Det väcker frågor kring kommunens uppdrag och roller, inte minst kring kommunens samhällsutvecklande roll. Ska kommunen i sin resursanvändning ta hänsyn till strukturell ojämställdhet? Hur långt sträcker sig kommunens kompensatoriska och samhällsutvecklande uppdrag?

Förutsättningarna för kartläggningar av resursfördelning ser olika ut i olika verksamheter. Nämnderas och bolagens olika uppdrag och förutsättningar i verksamheten avspeglas i resultaten och användbarheten av kartläggningarna. Exempelvis skiljer det sig åt i vilken utsträckning det finns uppbyggda strukturer för ett välfungerande kvalitetsarbete som bygger på uppföljning och analys, stöd och efterfrågan från politik och ledning samt om det finns etablerade samverkansformer inom och mellan nämnder och bolagstyrelser där olika kompetenser och funktioner möts. Den skillnad som haft störst betydelse för genomförande och resultat i uppdraget rör tillgång till könsuppdelad statistik.

Redovisningen ovan visar att flera nämnder och bolag med tillgång till könsuppdelad individdata kan säkerställa en jämställd resursanvändning genom att följa upp det faktiska utfallet; vem/vilka som tar och får del av resurserna. För andra nämnder och bolag som saknar könsuppdelad individdata är kartläggning av utfall avseende användare inte nödvändigtvis en effektiv eller ens möjlig metod. I dessa fall kan 1) en kartläggning av investeringsprocessen, 2) integrering av jämställdhet i relevanta delar av processen och 3) uppföljning av om och hur jämställdhet har beaktats i processen, vara ett mer resurseffektivt sätt att bidra till och uppnå ett jämställt utfall.

Nämndernas och bolagststyrelsernas genomförande av uppdraget har synliggjort flera viktiga **framgångsfaktorer** och möjliggjort **lärdomar** som kommunkoncernen kan bygga vidare på och utveckla framöver.

- En tydlig efterfrågan på resultat utifrån ett jämställdhetsperspektiv från politiken.
- En tydlig roll- och ansvarsfördelning samt organisering av arbetet inom ramen för ordinarie kvalitetsarbete.
- Initierade och stöttande chefer som efterfrågar och följer upp resultaten.
- Etablerade samverkansformer inom och mellan nämnder och bolagstyrelser där olika kompetenser och funktioner möts.
- Synkroniserade beställningar i olika verksamhetssystem för att möjliggöra verksamhetsutveckling, jämförelser och aggregering på övergripande nivå (exempel Ensolution).
- Använd befintliga kvalitetssäkrande modeller som bidrar till ett tydligt och systematiskt arbetssätt, gemensamt språk och strukturerad dokumentation och tydligare underlag för planering och uppföljning (exempel IBIC).
- Analys av genomförda kartläggningar, dvs. av orsakerna bakom de kartlagda fördelningsbehöven behöver ske för att ta reda på vad skillnaderna beror på och för att utesluta diskriminerande praktiker.
- Beakta jämställdhet inför beslut och tidigt i relevanta delar av investerings- och verksamhetsprocesser (exempel: lokalförsörjningsplaner, funktionsprogram, investeringsplaneringsmodellen).
- Utveckla metoder för systematisk uppföljning av hur jämställdhet har beaktats i jämställdhetsintegrerade processer. Kombinera om lämpligt med metoder för uppföljning av utfallet, dvs. faktiska användare.
- Utveckla metoder och stöd för att hantera perspektivträngsel och målkonflikter som möjliggör en medveten prioritering av perspektiv och mål.
- Utveckla metoder och stöd för jämställdhetskrav i upphandling.

Sammanfattningsvis har 2020 års uppföljning av uppdraget ”genomföra en koncernövergripande kartläggning hur resurser fördelas mellan män och kvinnor senast 2022 i syfte att uppnå en jämställd resursfördelning” bidragit till:

- Sveriges samtliga nationella delmål, då kommunens resurser är en grundförutsättning för kommunens måluppfyllelse inom kommunens samtliga verksamhetsområden,
- en bättre bild av hur insatser och resurser fördelas mellan kvinnor och män och tjejer och killar och, i några fall, även gett ökad kunskap om vad dessa skillnader kan bero på,
- en kvalitetssäkring och inspel till det fortsatta kvalitetsarbetet i flera nämnders biståndsgivning, samt
- reflektioner, insikter och lärdomar om hur enskilda nämnder och bolag utifrån sina specifika uppdrag, ansvarsområden och förutsättningar behöver och kan arbeta för att bidra till en jämställd resursfördelning

Källor

- Jämställdhetsmyndigheten, Analys i korthet 2019:2, Kvinnor har det tuffare än män inom politiken. <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/files/2019/07/kvinnor-har-det-tuffare-an-man-inom-politiken-2019-10-24.pdf>
- Jämställdhetsmyndigheten, Analys i korthet 2019:1, Kvinnor med funktionsnedsättning missgynnas ekonomiskt. <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/files/2019/07/kvinnor-med-funktionsnedsattning-missgynnas-ekonomiskt-2019-06-28.pdf>
- Jämställdhetsmyndigheten, analys i korthet 2020:02, Fokus på inkomstgap – inte bara löneskillnader.
- Statens offentliga utredning, SOU 2015:55, Nationell strategi mot mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld och förtryck. Slutbetänkande av Utredningen som ska föreslå en nationell strategi mot mäns våld mot kvinnor. https://www.regeringen.se/49c72e/contentassets/738becd6961e4a3d8d986c00b8c8bc9e/nationell-strategi-mot-mans-vald-mot-kvinnor-och-hedersrelaterat-vald-och-fortryck-sou_2015_55.pdf
- Statistiska centralbyrån (SCB), På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2020. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/levnadsforhallanden/jamstalldhet/jamstalldhetsstatistik/pong/publikationer/pa-tal-om-kvinnor-och-man.-lathund-om-jamstalldhet-2020/>
- Sveriges Kommuner och Landsting (2018), Maskulinitet och jämställdhet. En introduktion till att förändra mansnormer. <https://webbutik.skr.se/bilder/artiklar/pdf/7585-613-1.pdf>
- Uppsala Kommun (2017), Resultat av 2017 års löneanalys. Bilaga 5 Årsredovisning 2017. <https://www.uppsala.se/contentassets/a58fcc32c9874b899a708346e5075683/bilaga-5-resultat-av-2017-ars-loneanalys.pdf>

Mål 2. Uppsala ska vara tryggt och attraktivt att leva, verka och vistas i

Ett inriktningsmål som ska bidra till att trygghet är en rättighet för alla, en jämlik, jämställd och tillgänglig kultur, idrott och fritid samt goda villkor för nyetableringar och företagande.

Jämställdhetsutmaningar

Nationella jämställdhetsutmaningar

- Kvinnor, särskilt yngre och äldre, upplever otrygghet i betydligt större utsträckning än män (38 respektive 22 procent). 10 procent av kvinnorna avstår också från att gå ut på grund av otrygghet, jämfört med 2 procent av männen.
- Kvinnor, framförallt i åldersgruppen 20–24 år, oroar sig betydligt mer för att utsättas för våldtäkt eller sexuella angrepp än män.
- Bland unga män (16år-19år) har oron för att utsättas för personrån nästan fördubblats jämfört med 2017. Oron är lika hög bland unga kvinnor.
- Utrikes födda tjejer och unga hbtq-personer deltar i mindre utsträckning i organiserade fritidsaktiviteter än andra unga.
- Andelen kvinnliga företagare är ca 30 procent. Entreprenörskapet i Sverige ökade totalt sett under 2019 särskilt bland kvinnor.
- Män tar i större utsträckning än kvinnor del av offentliga stödåtgärder inom näringslivet.

Utmaningar och möjligheter i Uppsala

- Uppsala kommuns jämställdhetsutmaningar motsvarar de nationella på övergripande nivå.
- Uppsala kommuns trygghetsundersökning (2017) bekräftar den nationella bilden. Gruppen ensamstående, främst kvinnor, uppger i högre utsträckning utsatthet för personbrott och upplever också större oro än andra.
- Under pandemin 2020 har Uppsala ungdomsjour och kommunens ordningsvakter rapporterat fler incidenter, bland annat avvikande och ordningsstörande beteende, i city än 2019.
- Utrikes födda tjejers deltagande i föreningar eller annan organisation motsvarar den nationella bilden. Deras deltagande har under flera år varit betydligt lägre än inrikes födda tjejers och killars deltagande. Deltagandet bland utrikes födda killar har sjunkit det senaste året men är fortfarande klart högre än utrikes födda tjejers.
- Andelen tjejer på Uppsala kommuns fritidsgårdar har ökat de senaste åren och är idag 40 procent.
- Kvinnor i kommunen driver företag i mindre utsträckning än män och är fortfarande underrepresenterade i ledande positioner.

Exempel från Uppsala kommun

- Trygghetsområdet är ett politiskt prioriterat område. Flera av kommunens aktiviteter syftar till att stärka kvinnors och tjejers möjligheter till deltagande i aktiviteter, arbete, studier och användande av det offentliga rummet.

- Mötesplats Gottsunda är ett exempel där Uppsalahem lyckats väl med att locka en jämn fördelning till och deltagande av killar och tjejer i organiserade aktiviteter.
- Socialnämnden har tillsammans med gymnasieskolor och elevhälsa arbetat för att öka fokus på och tryggheten för unga tjejer. Nämnden har också genomfört trygghetsvandringar i samarbete med stationsråd, citysamverkansgruppen och polisen. Även Uppsala brandförsvaret har deltagit i arbetet för att förebygga den sociala oron.
- Uppsala ungdomsjour finns på fältet och samordnar sociala insatser ihop med nattvandrarföreningar för att öka tryggheten för killar och tjejer. Jouren har tillsammans med fler vuxna också haft en ökad närvaro på skolor i Gränby. Särskilt fokus har varit att öka tjejers upplevda trygghet.
- Kommunstyrelsen har under 2020 påbörjat dialog kring arbetet med att sprida kunskap och möjligheter för ökat ungt och jämställt företagande på landsbygden.

Bedömning

Kommunens pågående insatser för att öka kvinnors och tjejers trygghet i det offentliga rummet och stärka det förebyggande arbetet bidrar till jämn makt och inflytande, jämställd hälsa, samt målet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Inom området fritid är bedömningen att kommunens arbete svarar väl mot identifierade utmaningar. Kommunens trygghetsinsatser kan svara bättre mot identifierade jämställdhetsutmaningar genom att utveckla sina metoder för att mäta vilka resultat insatser för trygghet leder till i olika grupper, där kön är en given variabel. När det gäller fritiden behöver det låga deltagandet i föreningsverksamhet bland utrikes födda tjejer fortsatt följas för att möjliggöra lämpliga åtgärder. Arbetet för att främja kvinnors företagande behöver synliggöras och kan sannolikt intensifieras.

Mål 3. Uppsalas stad och landsbygd ska växa genom ett hållbart samhällsbyggande

Ett inriktningsmål för att stads- och landsbygdsutvecklingen ska säkerställa likvärdig tillgång till boende, kommunikationer, samhällsservice och offentliga platser.

Jämställdhetsutmaningar

Nationella jämställdhetsutmaningar

- Satsningar i transportsystemet har historiskt främst byggts på manligt kodade värderingar och gör i huvudsak så fortfarande. De färd sätt som kvinnor generellt använder mer har relativt sett haft sämre förutsättningar.
- Regionstyrelser och regionfullmäktig har i genomsnitt jämställd representation. Andelen kvinnor i kollektivtrafiknämnderna är lägre. Mindre än var femte ordförande i dessa nämnder är kvinna.
- Skillnader i resmönster påverkas främst av ålder, inkomst och utbildningsnivå, men även av kön. Män använder i genomsnitt oftare bilen och reser totalt längre för alla ärenden. Kvinnor använder oftare olika färd sätt och kollektivtrafik samt gör fler ärenden och byten under en resa.
- Män använder och värderar generellt teknik och fordon högre och hållbarhet lägre än kvinnor vilket påverkar kollektivtrafikens roll i transportsystemets hållbara utveckling.
- Kvinnor väljer att inte resa och/eller anpassar sina färdvägar på grund av rädsla för att utsättas för brott och/eller för otrygghet i trafiken.
- Kvinnor är generellt mer motiverade än män att ändra sina res- och konsumtionsvanor utifrån ett hållbarhetsperspektiv.
- Andelen företag med en kvinna eller utrikes född person som operativ företagsledare är generellt sett lägre i landsbygdskommuner än i stadskommuner.

Utmaningar och möjligheter i Uppsala

- Läget i Uppsala tycks motsvara det nationella på övergripande nivå.
- Män och kvinnor bedömer kommunens gång- och cykelvägar något mer positivt än 2019, männen är något nöjdare än kvinnor.

Exempel från Uppsala kommun

- Jämställdhetsaspekten framgår inte i pågående arbete inom transport, återvinning och landsbygd.
- Det pågår arbete med att utveckla den strategiska planeringen för ökad jämlikhet, ökad trygghet och minskad segregation. Jämställdhet är ett av flera hållbarhetsperspektiv i arbetet, exempelvis i arbetet för att öka medborgarinflytandet på planeringen.
- I kommunens markanvisningar är ökad jämlikhet, inklusive jämställdhet, en av flera utvärderingsfaktorer för de byggaktörer som ska tilldelas en avsiktsförklaring.
- Plan och byggnadsnämnden har infört en rutin som möjliggör genomförande av jämställdhetsanalyser i samband med detaljplanernas samråd och granskning.

- Kulturnämnden utvecklar löpande sin fritidsklubb- och fritidsgårdsverksamhet för att nå ut till både unga tjejer och killar. Verksamheterna på landsbygden utgör prioriterade områden.

Bedömning

Pågående styrningsarbete stärker förutsättningar för att olika grupper kvinnor och män beaktas i planering och har således bäring på jämställd makt och inflytande. Givet den kraftiga tillväxt som Uppsala påbörjat är pågående utvecklingsarbete vad gäller integrering av jämställdhet och jämlikhet av särskild vikt.

Underlag saknas för att bedöma relevansen i kommunens arbete vad gäller mobilitet och trafik utifrån de ovan beskrivna utmaningarna. Hur kommunen arbetar med jämställdhet inom landsbygdsutvecklingen framgår inte heller av jämställdhetsbokslutets underlag.

Uppföljningen av kommunens insatser behöver utvecklas för att säkerställa att insatserna bidrar till likvärdig tillgång till boende, kommunikationer, samhällsservice och offentliga platser i stad och landsbygd för alla, oavsett kön och ålder.

Källor

- Jordbruksverket (2009), Vem leder våra landsbygdsföretag?
<http://www.jordbruksverket.se/download/18.4ef62786124a59a20bf80003628/Vem+leder+v%C3%A5ra+landsbygdsf%C3%B6retag.pdf>
- Nationellt kunskapscentrum för kollektivtrafik (K2), Outreach 2019:3, Jämställdhetens betydelse för transportsystemets utveckling.
http://www.k2centrum.se/sites/default/files/fields/field_uppladdad_rapport/k2_outreach_2019_3.pdf
- https://www.vinnova.se/contentassets/70704ea8651b4b899c9192eb474fcfd/vr20-05rapport_jamstalldhet_och_transportsystemet1.pdf

Mål 4. Uppsala ska vara jämlikt och inkluderande med goda förutsättningar för folkhälsa och livskvalitet

Ett inriktningsmål med fokus på folkhälsa, särskilt psykisk hälsa, och integration med syfte att säkerställa välfärd och god folkhälsa för alla invånare, där barn, äldre och utrikes födda är viktiga målgrupper.

Jämställdhetsutmaningar

Nationella jämställdhetsutmaningar

- Kvinnor anger i högre grad än män en sämre självskattad hälsa eller att de har långvariga sjukdomar eller hälsoproblem. En stor del av skillnaden i självskattad hälsa kan förklaras av förekomsten av funktionshinder.
- Kvinnor är oftare än män frånvarande från arbetet på grund av ohälsa, både totalt och i olika åldersgrupper.
- Kvinnor har en betydande överrisk för sjukskrivningar generellt och för psykisk ohälsa specifikt, det gäller framförallt unga kvinnor. Kvinnor får även oftare avslag på ansökan om sjukersättning än män. Det psykiska välbefinnandet påverkas även av vilken sysselsättning individen har, födelseland, funktionsnedsättning, könsidentitet och sexuell läggning.
- Det är vanligt att mäns sjukdomssymptom tolkas som kroppsliga och organiska av vården. Kvinnors symptom tolkas oftare som psykiska eller psykosomatiskt betingade. Därmed riskerar kvinnor att bli underdiagnostiserade för fysiskt betingade sjukdomar och män det gäller psykiskt eller psykosomatiskt betingade besvär och psykiska ohälsa.
- Mäns hälsa blir generellt bättre men skillnaderna inom gruppen män ökar.
- Män står för 70 procent av totala antalet självmord och är överrepresenterade vad gäller social utsatthet såsom hemlöshet, kriminalitet och missbruk. Fler män än kvinnor råkar ut för arbetsplatsolyckor och har även högre dödlighet än kvinnor i icke smittsamma sjukdomar, såsom hjärtkärlsjukdomar och cancer.
- Traditionella maskulinitetsnormer som egenmakt, självständighet och styrka, anses bidra till mäns högre mortalitet, högre risktagande och våldsproblematik mot både kvinnor och barn, men också mot andra män. Dessa normer kan göra det svårare att delge andra sina problem och medföra att stöd och sjukvård söks i ett sent skede.
- Ungdomar i åldern 15–24 år är mest utsatta för våld. Unga kvinnor utsätts oftare än män för psykiskt och sexuellt våld och oftast i någons hem. Unga män utsätts oftare för fysiskt våld och då i offentliga miljöer.
- Misshandelsbrotten mot kvinnor ökade 2020 med tre procent (28 900 anmälda brott). 80 procent av brotten begicks av närstående eller andra bekanta. Misshandelsbrott mot män, som oftast begås av en obekant person, minskade samma år med fyra procent (29 300 anmälda brott).
- Tillgång och utövande av idrott och kultur skiljer sig mellan könen och inte minst utifrån socioekonomiska förhållanden. Under senare år har elit- och breddidrotten blivit mer jämställd.
- Fler män än kvinnor har dött, medan fler kvinnor har insjuknat i covid-19. Arbetslöshet, isolering och andra effekter av pandemin riskerar att leda till ökad psykisk ohälsa, ökat våld i hemmet och ökade självmordstal.

Utmaningar och möjligheter i Uppsala

- Jämställdhetsutmaningarna i Uppsala kommun överensstämmer i stort med nationella mönster. Utmaningarna är något mindre i Uppsala än jämförbara kommuner.
- Skillnaderna mellan könen vad gäller ohälsotal och självskattad hälsa är något mindre och hälsan är något bättre för både kvinnor och män i Uppsala än medelvärdet bland R9-kommunerna. Den självskattade hälsan hos tjejer är låg med en tydligt nedåtgående trend sedan 2005.
- Det finns ett starkt samband mellan psykisk ohälsa och barn och ungas oro för familjens ekonomiska situation, särskilt bland tjejer.
- Fler kvinnor 65+ än män 65+ i Uppsala tycker att deras allmänna hälsotillstånd är mycket eller ganska gott.
- Ungdomars tillit till andra människor är något högre i Uppsala än i länets övriga kommuner och i regel högre bland killar än bland tjejer.
- Av boende i gruppboende (LSS) anger 72 procent av männen att de aldrig är rädda för något hemma. Motsvarande siffra för kvinnor är 56 procent.
- Utrikes födda tjejer i Uppsala län upplever betydligt oftare än inrikes födda ungdomar krav och förväntningar som begränsar deras frihet, handlingsutrymme och livskvalitet. Även utrikes födda killar upplever begränsande krav och förväntningar.
- Hedersresursteamet rapporterar en betydande ärendeökning jämfört med 2019 och trycket på Tjejers rätt i samhällets (TRIS) jourtelefon har ökat under pandemin. Många av ärendena resulterade i omedelbara omhändertaganden av barn.
- Fler kvinnor än män drabbas av fallskador.
- Antalet medlemmar i idrotts- och fritidsföreningar och aktivitetstillfällen har ökat senare år, och mest bland tjejer.

Exempel från Uppsala kommun

- Fritid Uppsala har arbetat med inkluderande kommunikation och fortsätter med riktade aktiviteter till hbtq-ungdomar, som delvis skett digitalt under året. På så sätt skapas trygga rum för hbtq-ungdomar som kan vara av stor betydelse för individers psykiska hälsa. Kommunens alla fritidsgårdar och fritidsklubbar är idag hbtq-diplomerade.
- I syfte att stödja medarbetare som kommer i kontakt med hedersrelaterat våld och förtryck (HRV) i sitt arbete har socialnämnden inrättat ett team med särskild kompetens kring HRV. Kommunikationsinsatser har skett under året för att uppmärksamma den ökade risken för våldsutsatthet i hemmet samt sprida kontaktvägar för den som söker samtalsstöd och hjälp.
- Arbetet med att förebygga och hantera den psykiska hälsan har intensifierats under året, inte minst som en konsekvens av rådande pandemi. I dag finns utbildade suicidpreventionsombud i de förvaltningar som arbetar med riskgrupper för suicid. Kommunen har också genomfört kommunikationskampanjer där kontaktvägar för den som söker samtalsstöd och hjälp har spridits.
- Indikatorer och en nulägesbild om den psykiska hälsan har tagits fram. Organisatoriska strukturer för samverkan och helhetsgrepp har etablerats.

- För att främja en snabbare och jämställd integration har en integrationsrapport tagits fram. Utifrån en nulägesanalys lyfter rapporten centrala fokusområden som följs upp årligen.
- I samverkan mellan kommunen och föreningslivet har flera aktiviteter i direkt anslutning till skolan kunnat erbjudas barn och unga, vilket främjar inte minst tjejers möjlighet till deltagande i fritidsaktiviteter.
- Kulturnämnden och idrotts- och fritidsnämnden arbetar systematiskt och aktivt för en jämlik och jämställd tillgång på idrotts- och fritidsanläggningar. Arbetet integrerar jämställdhetsperspektivet med äldres, ungas, personer med funktionsnedsättnings och hbtq-personers perspektiv och behov. Kommunen utbildar också föreningar i hbtq-frågor.

Bedömning

Kommunens arbete är i linje med identifierade utmaningar vad gäller hälsa, inte minst psykisk hälsa, integration och mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld och förtryck. Kommunens arbete bidrar därmed till jämn fördelning av makt och inflytande, jämställd hälsa och målet om att mäns våld mot kvinnor ska minska.

Pågående pandemi har dock stora konsekvenser för detta inriktningsmål. Våld i nära relationer, inklusive hedersrelaterat våld och förtryck samt olika former av våld mot barn, ökar vid isolering. Det innebär stor risk för ökad psykisk ohälsa med långvariga effekter. Ett ökat stödbehov är att vänta under perioden då en är hänvisad till hemmet men framförallt efteråt.

För målpuppfyllelse är det av stor vikt att kommunen som välfärdsleverantör och arbetsgivare är förberedd på detta och intensifierar det förebyggande arbetet för att tidigt upptäcka våld i nära relationer och psykisk ohälsa samt ge extra stöd till utsatta grupper. Män och killar behöver i högre grad ges stöd, involveras och delta i det våldsförebyggande arbetet. Resurser behöver vidare säkerställas för akuta insatser, såsom skyddsboenden, och för hanteringen av de sannolikt långvariga hälsoeffekterna av coronapandemin.

För att nå alla behöver kommunen i sitt hälsofrämjande arbete integrera flera diskrimineringsgrunder och ta hänsyn till hur de samverkar med varandra. Det är också viktigt att arbeta med maskulinitetsnormer och hur de påverkar killars liv och hälsa.

Källor

- Brottsförebyggande rådet (brå), Kortanalys 6/2018, Brott i nära relationer bland unga. https://www.bra.se/download/18.c4ecee2162e20d258c4a9ea/1553612799682/2018_Brott_i_nara_relationer_bland_unga.pdf
- Centrum för epidemiologi och samhällsmedicin (2020), Coronapandemin och psykisk hälsa. En prognos om kort- och långsiktiga effekter. https://www.folkhalsoguiden.se/globalassets/verksamheter/forskning-och-utveckling/centrum-for-epidemiologi-och-samhallsmedicin/folkhalsoguiden/rapporter-och-faktablad/coronapandemin-och-psykisk-halsa---en-prognos-om-kort--och-langsiktiga-effekter_uppdaterad-2020-04-28.pdf
- Centrum för epidemiologi och samhällsmedicin (2020) Coronapandemin och socioekonomiska skillnader. En prognos om kort- och långsiktiga effekter. https://www.folkhalsoguiden.se/globalassets/verksamheter/forskning-och-utveckling/centrum-for-epidemiologi-och-samhallsmedicin/folkhalsoguiden/rapporter-och-faktablad/coronapandemin-och-socioekonomiska-skillnader--en-prognos-om-kort--och-langsiktiga-effekter_.pdf
- Folkhälsomyndigheten (2015), Hälsan och hälsans bestämningfaktorer för transpersoner. En rapport om hälsoläget bland transpersoner i Sverige. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/a55cb89cab14498caf47f2798e8da7af/halsan-halsans-bestamningsfaktorer-transpersoner-15038-webb.pdf>
- Folkhälsomyndigheten (2019), Ojämlighet i psykisk hälsa i Sverige. Hur är den psykiska hälsan fördelad och vad beror det på? <https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/6db68e38e372406aab877b4669736eec/oja-mlighet-psykisk-halsa-sverige-kortversion.pdf>
- Folkhälsomyndigheten (2020), Covid-19-pandemins tänkbara konsekvenser på folkhälsan. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material/publikationsarkiv/c/coronapandemins-tankbara-konsekvenser-pa-folkhalsan/?pub=76637>
- Jämställdhetsmyndigheten (2020) Coronapandemin i ett jämställdhetsperspektiv. <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/nyhet/coronapandemin-och-halsa-ur-ett-jamstalldhetsperspektiv>
- Jämställdhetsmyndigheten (2021-2), Psykisk ohälsa och andra aspekter av hälsa. <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/psykisk-ohalsa-och-andra-aspekter-av-halsa-2021-2>
- Nationellt Centrum för Kvinnofrid, NCK-rapport 2016:1, Våld mot äldre kvinnor. En forsknings- och kunskapsöversikt. <https://nck.uu.se/kunskapsbanken/amnesguider/sarskild-utsatthet/vald-mot-aldre-kvinnor/>
- Socialstyrelsen (2015), Psykisk ohälsa hos asylsökande och nyanlända migranter. Ett kunskapsunderlag för primärvården. <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/kunskapsstod/2015-1-19.pdf>
- Socialstyrelsen (2020-03-03) Statistik över äldres psykiska hälsa, <https://www.folkhalsomyndigheten.se/livsvillkor-levnadsvanor/psykisk-halsa-och-suicidprevention/statistik-psykisk-halsa/statistik-over-aldres-psykiska-halsa/>
- Statens offentliga utredningar (SOU) 2015:55, Nationell strategi mot mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld och förtryck. Slutbetänkande av Utredningen som ska föreslå en nationell strategi mot mäns våld mot kvinnor. https://www.regeringen.se/49c72e/contentassets/738becd6961e4a3d8d986c00b8c8bc9e/nationell-strategi-mot-mans-vald-mot-kvinnor-och-hedersrelaterat-vald-och-fortryck-sou_2015_55.pdf
- Sveriges kommuner och landsting (2018), Maskulinitet och psykisk hälsa. Strategier för förbättringsarbete i vård och omsorg. <https://webbutik.skr.se/bilder/artiklar/pdf/7585-608-7.pdf>
- TRIS – tjejers rätt i samhället (2018), Ung 018 – En kartläggning av hedersrelaterat våld och förtryck bland unga i Uppsala. <http://www.hedersfortryck.se/wp-content/uploads/2019/03/UNG-018-En-kartlaggning-av-hedersrelaterat-v%C3%A5ld-och-f%C3%B6rtryck-i-Uppsala.pdf>
- Uppsala kommun, kommunledningskontoret, Utkast rapport barn och ungas psykisk hälsa i Uppsala 2021.

Mål 5. Uppsalas invånare ska ha bostad och arbete

Ett mål som syftar till att Uppsala ska ha en flexibel bostadsmarknad med mångfald i utbudet, i täta och blandade miljöer, och en integrerad arbetsmarknad där alla som kan ska ha ett arbete och därigenom egen försörjning.

Jämställdhetsutmaningar

Nationella jämställdhetsutmaningar

- Höga boendekostnader och bostadsbrist är en utmaning för flera invånargrupper och för kommuner, som ofta löser bostadsbehovet till utsatta målgrupper med dyra och kortsiktiga lösningar.
- Grupper som behöver uppmärksammas särskilt när det gäller bostadsfrågan är ungdomar och unga vuxna, studenter, personer med funktionsnedsättning, äldre, ensamkommande barn och ungdomar samt nyanlända, kvinnor i behov av skyddat boende samt ekonomiskt svaga grupper på bostadsmarknaden.
- Det är betydligt vanligare att ensamstående mammor bor i hyresrätt än ensamstående pappor.
- Svensk arbetsmarknad är både horisontellt och vertikalt könssegregerad. Män och kvinnor arbetar ofta på olika nivåer och i olika sektorer och branscher.
- Kvinnors medianinkomst var 81 procent av männens 2019. Kvinnor arbetar oftare deltid än män och tar ut mer av föräldraledigheten.
- Under coronapandemin har män förlorat sina jobb i högre utsträckning medan kvinnor har förlorat inkomster på grund av vård av sjuka barn.
- Fler kvinnor är ensamstående föräldrar och en större andel mammor än pappor är fattiga, framförallt utrikes födda ensamstående mammor.
- Ensamstående kvinnor med barn har ca 33 procent lägre disponibel inkomst än sammanboende jämfört med 15 procent för ensamstående män med barn.
- Småbarnsmammor är en av de grupper där arbetslösheten har stigit mest 2020.
- Egenförsörjning genom arbete är mindre vanligt för personer med låg utbildningsnivå, utrikes födda, i synnerhet utrikes födda kvinnor, och personer med funktionsnedsättning, särskilt kvinnor.
- Omkring 28 procent av personer med funktionsnedsättning, fler kvinnor än män, har upplevt diskriminering av arbetsgivaren i någon form.
- I etableringsprogrammet och Arbetsförmedlingens ordinarie verksamhet bedöms kvinnor, särskilt nyanlända och de med funktionsnedsättning, som mindre matchningsbara och ges mindre adekvat stöd än män. Kvinnor, särskilt utrikes födda och kvinnor med funktionsnedsättning, får i högre utsträckning förberedande insatser medan män får mer arbetsnära insatser.
- Utrikes födda kvinnor har lägre sysselsättning, lägst pension och störst behov av bostadstillägg samt äldreförsörjningsstöd. Ensamstående äldre kvinnor löper störst risk att hamna under inkomstgränsen för relativt låg ekonomisk standard. Huvudanledningen är att de inte har, alternativt inte har rätt till, maximalt bostadstillägg och/eller äldreförsörjningsstöd.
- Även kvinnor med funktionsnedsättning lever i betydligt större ekonomisk utsatthet än andra kvinnor.

Utmaningar och möjligheter i Uppsala

- Uppsala kommuns jämställdhetsutmaningar motsvarar i stort utmaningarna på nationell nivå.
- Kvinnors andel av männens medianinkomst är något högre i Uppsala än medianvärdet för R9-kommunerna, detsamma gäller den sammanräknade förvärvsinkomsten. Skillnaderna minskar långsamt.
- Flera av de nyanlända i Uppsala har inte kommit i egen försörjning på de två år de omfattats av etableringsprogrammet och etableringen tar längre tid för kvinnor än för män. Andelen personer som lämnat etableringsuppdraget och börjat arbeta eller studera är något högre för kvinnor i Uppsala än i R9-nätverket, och något lägre för män.
- Preliminära siffror visar att antalet utrikes födda personer med bistånd minskat och antalet kvinnor som skrivs in på arbetsmarknadsavdelningen har ökat 2020.
- Fler kvinnor än män i ensamhushåll uppbär långvarigt ekonomiskt bistånd. Ökad arbetslöshet som följd av covid-19 har försvårat arbetet med att få biståndstagare i egen försörjning.
- Uppsala har lägst antal hyresrätter och flest bostadsrätter av jämförbara kommuner, vilket har olika konsekvenser för kvinnor och män beroende på kapital och inkomst.
- Uppsalas utbud och kostnader för boende svarar sämre mot yngres och äldre kvinnors behov än mot andra gruppers behov och möjligheter.

Exempel från Uppsala kommun

- Kommunen har 2020 arbetat för olika boendelösningar, bostadsformer och lägre bygg-, förnyelse- och boendekostnader i syfte att möta invånarnas olika behov och efterfrågan. Viktiga målgrupper är unga, våldsutsatta personer och ekonomiskt utsatta grupper, såsom äldre kvinnor. Ett nytt program och handlingsplan för bostadsförsörjningen är på remiss för beslut innan sommaren 2021.
- Inom ramen för integrationsprojektet *Uppsalahem Femme* erbjuds kvinnor med utländsk bakgrund att under ett år få utbildning i enklare fastighetsskötsel och arbeta halvtid hos Uppsalahem samtidigt som de studerar SFI på halvtid.
- En enkät om äldres bostadspreferenser är under framtagande.
- Socialnämnden har tagit fram en ny modell för stöd för våldsutsatta kvinnor och barn för kortare placeringstid i skyddade boenden och möjlighet att tidigare komma vidare till skyddat boende på rätt nivå.
- För större tillgänglighet och en mer effektiv väg mot arbetslivet har kommunen, liksom tidigare i Gottsunda, etablerat ett Utbildnings- och jobbcenter i Gränby-Kvarngärdet. En särskild målgrupp är utrikes födda kvinnor och mammor.
- Omsorgsnämnden deltar i flera samverkansformer för att öka personer med funktionsnedsättnings möjlighet att, utifrån egen förmåga, närma sig arbetsmarknaden, studier eller andra kompetenshöjande insatser.
- Arbetsmarknadsnämnden har genomfört flera åtgärder för att minska andelen biståndsmottagare och få fler människor, bland annat utrikes födda kvinnor och kvinnor i etablering/SFI, i egen hållbar försörjning.

Bedömning

Genom att identifiera och arbeta utifrån prioriterade målgrupper, såsom ekonomiskt utsatta grupper, bland annat utrikes födda kvinnor, äldre kvinnor och våldsutsatta kvinnor, riktar Uppsala kommun sitt arbete mot identifierade jämställdhetsutmaningar. Kommunen utgår från en tydlig problembild i planering och genomförande av insatser för att Uppsalas invånare ska ha bostad och arbete. Bedömningen är att Uppsala kommun, trots rådande coronapandemi, genomfört relevanta insatser inom inriktningsmål 5, som bidrar till en utveckling mot jämställd ekonomi.

Kvinnor och män har dock fortsatt olika möjligheter och strukturella förutsättningar när det gäller boende, arbete och ekonomi. Skillnaderna riskerar att förstärkas under coronapandemin då tillgången på viktiga instegsjobb har minskat och risken för långvarig arbetslöshet har ökat. Grupper som redan står långt ifrån arbetsmarknaden, såsom unga, nyanlända och utrikes födda kvinnor, drabbas särskilt. För att minska risken för långvarig arbetslöshet behöver kommunen fortsätta och intensifiera sitt systematiska arbete med ett tydligt fokus på de prioriterade målgrupperna. Arbetet för att utrikes födda, särskilt kvinnor, och unga ska komma in på arbetsmarknaden och kunna uppbära en egen försörjning, bör prioriteras högt.

Källor

- Arbetsförmedlingen (2020), Utrikesfödda kvinnor. Arbetsförmedlingens återsrapportering 2019. <https://arbetsformedlingen.se/om-oss/statistik-och-analyser/analyser-och-prognoser/analys-och-utvardering/utrikes-fodda-kvinnor>
- Boverket, <https://www.boverket.se/sv/kommunernas-bostadsforsorjning/underlag-for-bostadsforsorjningen/olika-grupper-pa-bostadsmarknaden/>. Hämtad 2020-03-03.
- Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) 2021, Så kan coronapandemin drabba barnen på lång sikt. <https://www.forskning.se/2021/01/27/sa-kan-coronapandemin-drabba-barnen-pa-sikt/>
- Jämställdhetsmyndigheten (2020), Coronapandemin och ekonomin ur ett jämställdhetsperspektiv. <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/nyhet/coronapandemin-och-ekonomi-ur-ett-jamstalldhetsperspektiv>
- Jämställdhetsmyndigheten (2020), Ensamstående föräldrar riskerar bli en utsatt grupp. [Ensamstående föräldrar riskerar bli en utsatt grupp – Jämställdhetsmyndigheten \(jamstalldhetsmyndigheten.se\)](https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/ensamstaende-foraldrar-riskerar-bli-en-utsatt-grupp-jamstalldhetsmyndigheten)
- Kommissionen för jämställda livsinkomster A 2020:01, Arbetsförmedlingens arbete med jämställd arbetsmarknadsetablering – analys och bedömning av möjliga åtgärder – delredovisning av Kommissionen för jämställda livsinkomster. https://www.regeringen.se/48fbb9/contentassets/296400a4636d473e836ac5cfe5f21ee8/bilaga_a_rbetsformedlingens-arbete-med-jamstalld-arbetsmarknadsetablering.pdf
- Statistiska centralbyrån (SCB), <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/levnadsforhallanden/jamstalldhet/jamstalldhetsstatistik/>. Hämtad 2020-03-03.
- Statistiska centralbyrån (SCB) (2020), Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2019. [Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2019 \(scb.se\)](https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/situationen-pa-arbetsmarknaden-for-personer-med-funktionsnedsattning-2019)
- Statistiska centralbyrån (SCB), Lönestrukturstatistiken. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/loner-och-arbetskostnader/lonestrukturstatistik-hela-ekonomi/>. Hämtad 2020-03-03.
- Statistiska centralbyrån (SCB) (2017), Låg ekonomisk standard vanligt för äldre kvinnor. <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2017/Lag-ekonomisk-standard-vanligt-for-aldre-kvinnor/>
- Uppsala kommun (2020), Integration i Uppsala 2020 – nuläge, målsättning och plan för uppföljning. <https://www.uppsala.se/contentassets/7152116614f2483b8fc1ba520f040c35/integration-i-uppsala-2020--nulage-malsattning-och-plan-for-uppfoljning.pdf>

Mål 6. Uppsalas alla barn och elever ska klara sin utbildning, nå sin gymnasieexamen och utmanas i sitt lärande

Ett inriktningsmål med fokus på barn och ungas utbildning och lärande som syftar till att bidra till en utbildning av god kvalitet för alla.

Jämställdhetsutmaningar

Nationella jämställdhetsutmaningar

- En tilltagande brist på behöriga lärare och en ökad skolegregation är två avgörande utmaningar för svensk skola.
- Killar, särskilt killar med särskilda behov, har sämre betyg och meritvärden än tjejer. Föräldrarnas utbildningsbakgrund har dock en större betydelse än elevens kön.
- Det finns ett starkt dubbelriktat samband mellan elevers psykiska hälsa och deras lärande i skolan och en koppling mellan ekonomisk ojämlikhet och skillnader i såväl skolresultat som hälsa.
- Tjejer trivs något sämre i skolan och upplever mer stress än killar.
- Normer för kön samt killars och tjejers olika uppfattning om sin kompetens och yrkesmål påverkar elevernas studie- och yrkesval. Elevernas val bidrar till att upprätthålla den könssegregerade arbetsmarknaden, en skev fördelning av inflytande och ojämställda ekonomiska förutsättningar mellan kvinnor och män.
- Distansundervisning som följd av pågående pandemi riskerar att bidra till en försämrad psykisk hälsa bland elever. Tjejers psykiska hälsa kan därmed ytterligare försämrats. Distansundervisningen kan också påverka kvaliteten på utbildningarna och särskilt missgynna killar med stödbehov och deras skolresultat.

Utmaningar och möjligheter i Uppsala

- Jämställdhetsutmaningarna i Uppsala kommun överensstämmer i stort sett med nationella mönster men är något mindre i Uppsala sett till genomsnittet.
- I Uppsala kommun har meritvärdet för både killar och tjejer i årskurs 9 ökat de senaste fyra åren. Skillnaden mellan tjejers högre och killars lägre meritvärden har ökat något under 2020.
- Även andelen gymnasieelever med examen inom tre år är högre i Uppsala än medelvärdet för R9-kommunerna. Något fler tjejer än killar tar examen inom tre år.
- Kommunens särskilda insatser och resurser går i stor utsträckning till killar.
- Skolfrånvaron har ökat under 2020. Den problematiska skolfrånvaron, det vill säga över 30 procent frånvaro, skiljer sig inte åt mellan könen.
- Killar med utländsk bakgrund klarar sig sämre och upplever sig mindre trygga och sedda i skolan. Tjejer med utländsk bakgrund har positivare resultat och upplever sig mer sedda än tjejer med svensk bakgrund.
- Yrkesprogram så som VVS och fastighetsprogram och el- och energiprogram fortsätter att locka fler killar än tjejer. Inom det traditionellt tjejdominerade yrkesprogrammet vård- och omsorg har andelen killar ökat markant de senaste åren.

- Siffror från 2020 visar att kvinnor genomför kurser inom de lägre nivåerna i sfi på färre dagar än män.
- Deltagandet i många av kulturskolans kurser återspeglar traditionella könsmönster (t.ex. är sång och tvärflöjt tydligt tjejdominerade medan elgitarr och slagverk är tydligt killdominerade). Andelen kurser med jämn könsfördelning (dvs. 40/60) har dock ökat från 20 procent 2019 till 34 procent 2020.

Exempel från Uppsala kommun

- Utbildningsnämnden gör årligen en jämställdhetsanalys med fokus på kunskapsresultat, elever med stora stödbehov och skolnärvaro.
- Utbildningsnämnden har efter särskilt uppdrag genomfört åtgärder för att minska den problematiska frånvaron. Utbildningsnämnden, socialnämnden och omsorgsnämnden samfinansierade en av åtgärderna som var att anställa fler skolkoordinatorer i syfte att öka skolnärvaro. Uppföljning visar att tjejer nu ges likvärdig tillgång till stöd för att återgå till skolan.
- För att förebygga elevers, särskilt flickors, psykiska hälsa och bädda för goda kunskapsresultat har gymnasieskolans elevhälsa utvecklat skolornas hälsofrämjande arbete och grundskolan har påbörjat ett arbete med digitala kuratorer.
- Mycket av kommunens utbildningsverksamhet har kraftigt påverkats och försenats under pandemin. Utbildningsnämnden har förutom den akuta hanteringen prioriterat att utveckla kvalitetsarbetet och planera för hur resultaten ska förbättras i skolor med låga resultat.

Bedömning

Coronapandemin har haft stor påverkan på utbildningsverksamheten i Uppsala kommun, som fått anpassa utbildningen efter ständigt uppdaterade rekommendationer om smittskydd och haft hög sjukfrånvaro bland både personal samt barn och elever. Trots detta har kommunen genomfört flera insatser för att alla barn och elever ska klara sin utbildning, nå sin gymnasieexamen och utmanas i sitt lärande.

Kommunen har avsatt stödresurser och arbetat med fokus på barn med särskilda behov för att uppnå kunskapsmålen, där killar är klart överrepresenterade. Utbildningsnämndens arbete för att öka elevhälsans tillgänglighet kan bidra till ökat välmående och minskad stress bland såväl tjejer som killar och personal. Utbildningsnämndens systematiska och jämställdhetsintegrerade uppföljningsarbete och analys ger bra underlag för nämndens utvecklingsarbete. Det framgår inte i underlaget hur kommunen arbetar med könsstereotypa normer i skolan. Den samlade bedömningen är dock att Uppsala kommun i arbetet som har genomförts inom ramen för inriktningsmål 6 har bidragit till jämställd utbildning och till jämställd hälsa.

Coronapandemin riskerar att förstärka socioekonomiska skillnader och dess konsekvenser för barn och unga liksom skillnader mellan könen avseende hälsa (tjejer) och skolresultat (killar) på kort men särskilt på lång sikt. Detta kan få konsekvenser för ungdomars arbetsmarknadsinträde och långsiktiga arbetsmarknadsutfall. Kommunen behöver säkerställa att insatser och resurser motsvarar elevgruppernas olika behov. Ett systematiskt och långsiktigt arbete med maskulinitetsnormer kan vidare bidra till att

alla elever, inte minst killarna, får bättre förutsättningar att uppnå kunskapskraven och må bra. Att motverka könsstereotypa normer vad gäller bland annat studie- och yrkesvägledning kan i förlängningen bidra till en mindre könsuppdelad arbetsmarknad. Det är fortsatt av stor vikt att åtgärder vidtas och resurser avsätts för att adressera elevers, framförallt tjejers, sämre mående.

Källor

- Jämställdhetsmyndigheten (2020), <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/nyhet/coronapandemin-slar-hart-mot-mans-halsa-jobb-och-skolgang> Hämtad 2021-02-14.
- Jämställdhetsmyndigheten (2021-2) <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/psykisk-ohalsa-och-andra-aspekter-av-halsa-2021-2>
- Skolverket (2016), Invandringens betydelse för skolresultaten.
- Skolverket 2020:8, TIMSS 2019. Svenska grundskoleelevers kunskaper i matematik och naturvetenskap i ett internationellt perspektiv. <https://www.skolverket.se/skolutveckling/forskning-och-utvarderingar/internationella-jamforande-studier-pa-utbildningsområdet/timss-internationell-studie-om-kunskaper-i-matematik-och-naturvetenskap-hos-elever-i-arskurs-4-och-8>
- Skolverket 2020:721, Skolverkets stöd till skolväsendet under covid-19 pandemin 2020. <https://www.skolverket.se/getFile?file=7657>
- Skolverket 2020:1, <https://www.skolverket.se/publikationsserier/rapporter/2020/skolverkets-lagesbedomning-2020>
- Sveriges kommuner och landsting (2019), Könsskillnader i skolresultat. Nationell statistik i urval. <https://webbutik.skr.se/bilder/artiklar/pdf/7585-724-4.pdf>
- Sveriges kommuner och regioner (SKR), Jämställd skola. <https://skr.se/skolakulturfrid/forskolagrundochgymnasieskola/jamstalldskola.14638.html>. Hämtad 2020-03-03.
- Sveriges kommuner och regioner (2018), Maskulinitet och jämställd skola. Arbeta för ökad trygghet och bättre skolresultat. <https://webbutik.skr.se/bilder/artiklar/pdf/7585-607-0.pdf>
- Underlag från Utbildningsförvaltningen 2020.
- Region Uppsala (2019), Psykisk hälsa och ohälsa hos unga i Uppsala län. En rapport från undersökningen Liv och hälsa ung 2019. <http://www.lul.se/Global/Regional%20utveckling/Folkhalsa/Liv%20och%20halsa%20ung/Rapport%20psykisk%20halsa%20barn%20och%20unga%202019.pdf>
- UBF:s elevenkät, våren 2020

Mål 7. Uppsala ska vara en äldrevänlig kommun och invånare med funktionsnedsättning ska uppleva trygghet, frihet och tillgänglighet

Ett inriktningsmål som sätter fokus på äldre och personer med funktionsnedsättning med syfte att säkerställa möjligheten till ett aktivt liv där alla har rätten att bestämma över sitt liv och styra sin vardag.

Jämställdhetsutmaningar

Nationella jämställdhetsutmaningar

- Äldre kvinnor och kvinnor i alla åldrar med funktionsnedsättning har sämre ekonomi, upplever större otrygghet och är mer våldsutsatta än män i motsvarande grupper. Isoleringen under pandemin riskerar att öka utsattheten.
- Kvinnor tar ett större vård- och omsorgsansvar för anhöriga, bland annat för äldre och personer med funktionsnedsättning. Kvinnor står i större utsträckning för den kroppsnära omsorgen. Männen står i högre grad för transport, betala räkningar, kontakt med myndigheter och sjukvård.
- Minskade hemtjänsttimmar och ökat kvarboende leder till ökad anhängigomsorg vilket i större utsträckning påverkar kvinnor, deras ekonomiska situation och hälsa.
- Personer med funktionsnedsättning men även äldre är extra utsatta för diskriminering och kränkningar.
- Allt fler tjejer med funktionsnedsättning känner sig otrygga i samband med idrottsaktiviteter.

Utmaningar och möjligheter i Uppsala

- Jämställdhetsutmaningarna i Uppsala kommun tycks i stort sett motsvara de på nationell nivå.
- Betydligt fler kvinnor än män deltar i kommunens öppna förebyggande insatser såsom träffpunkter för invånare som är 65+.
- Nio av tio som söker anhörigstöd är kvinnor.
- Färre personer har under året tenderat att söka och ta emot insatser inom hemtjänst och hemsjukvård på grund av rädsla för smitta. Det innebär sannolikt att anhöriga, ofta kvinnor, i större utsträckning har tillgodosett personernas vård- och omsorgsbehov.

Exempel från Uppsala kommun

- Kommunen slöt våren 2020 samverkansavtal med Röda Korset som har samordnat stödinsatser från civilsamhället under coronapandemin.
- Flera av de verksamheter som främst kvinnor tar del av, exempelvis träffpunkter, har varit stängda under delar av året, samt anpassade utifrån pandemin med exempelvis telefonstöd från anhörigcentrum. Nya deltagare som har anslutit till träffpunkterna genom utomhusaktiviteter har blivit mer synliga.

- Äldrenämnden har under pandemin genomfört en annonskampanj för att minska ofrivillig ensamhet, som är vanligare bland äldre män än kvinnor. Det är dock oklart hur många äldre som utifrån kampanjen sökt sig vidare till exempelvis föreningar.
- Idrotts- och fritidsnämnden har under året fortsatt arbetet att öka tillgängligheten i nämndens anläggningar för personer med funktionsnedsättning och parasport i Uppsala. Nämnden har också tagit fram en utredning om parasport och tillgång till fysisk aktivitet.
- Idrotts- och fritidsnämnden har tillsammans med omsorgsnämnden och kulturnämnden ingått idéburet offentligt partnerskap med Fyrisgården för att öka utbudet och tillgängligheten till olika motionsalternativ för personer med funktionsnedsättning. Arbetet med ett parasportotek har startat och fortsätter att utvecklas liksom stöd till föreningslivet i deras arbete med funktionsnedsatta i ordinarie verksamheten.
- Idrott- och fritidsnämnden har också beslutat en långsiktig strategi för äldres tillgång till fysisk aktivitet som ska bidra till jämställd idrott och hälsa.

Bedömning

Coronapandemin har haft stor påverkan på äldres och personers funktionsnedsättnings delaktighet i samhället, deras handlingsutrymme samt fysiska och psykiska hälsa. Pandemin kan också antas ha ökat anhörigas, särskilt kvinnors, omsorgs- och vårdansvar. Kommunen har under pandemin anpassat anhörigstödet och även anpassat och genomfört insatser som främjar möjlighet till fysisk aktivitet för kvinnor och män 65+ och/eller med funktionsnedsättning. Kommunen har också arbetat för att förebygga och hantera ofrivillig ensamhet. Samtidigt har pandemin försvårat och begränsat utrymmet för och förflyttning i kvalitetsarbetet med tydligt fokus på jämställdhet. Bedömningen är dock att det arbete som kommunen genomfört svarar mot identifierade jämställdhetsutmaningar. Genomförda insatser som tydligt kopplar till äldre kvinnors och kvinnor med funktionsnedsättnings våldsutsatthet framgår dock inte i underlaget. Givet den sannolikt ökade våldsutsattheten som coronapandemin innebär, är detta ett viktigt utvecklingsområde för kommunen. Arbetet för att främja den fysiska och psykiska hälsan, liksom det förebyggande suicidarbetet är på kort och lång sikt fortsatt viktigt. Att Uppsala kommun fortsätter att utveckla och säkerställa välfärdstjänster av god kvalitet för äldre och personer med funktionsnedsättning är helt centralt i arbetet för ett jämställt Uppsala.

Källor

- Apelmo, Elisabet (2014), "En chans att vara med som alla andra".
<https://www.idrottsforskning.se/en-chans-att-vara-med-som-alla-andra/>
- Jämställdhetsmyndigheten, Analys i korthet 2019:1, Kvinnor med funktionsnedsättning missgynnas ekonomiskt. <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/files/2019/07/kvinnor-med-funktionsnedsattning-missgynnas-ekonomiskt-2019-06-28.pdf>
- Jämställdhetsmyndigheten, Rapport 2019:5, Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning. Kartläggning av utmaningar för att nå det andra jämställdhetspolitiska delmålet. <https://www.mfd.se/contentassets/4a83dd50ab084b79a86f69594f3a0915/2019-8-ekonomisk-jamstaldhet-for-kvinnor-med-funktionsnedsattning.pdf>
- Szebehely, Marta, Ulmanen, Petra & Sand, Ann-Britt (2014), Att ge omsorg mitt i livet: hur påverkar det arbete och försörjning? Arbetsrapport 2014:1, Stockholms universitet. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:684124/FULLTEXT01.pdf>
- Ulmanen, Petra (2018), Anhörigomsorg i stad och land. Ett kapitel i boken "Äldreomsorger i Sverige". Stockholm universitet. https://www.socarb.su.se/polopoly_fs/1.379342.1522219560!/menu/standard/file/Ulmanen%202018.pdf
- Uppsala kommun (2017), Äldrevänlig stad. Om hur det är att åldras i Uppsala – skillnader mellan olika områden. <https://www.uppsala.se/contentassets/ceaafb2803034fa2a70124041a4cc754/huvudrapport-aldrevanlig-stad-2017>

Mål 8. Uppsalas invånare, organisationer och näringsliv ska vara delaktiga i att utforma samhället

Ett inriktningsmål med syfte att stärka kommunens demokratiarbete för att säkerställa alla invånares möjlighet till att vara delaktiga och utöva inflytande.

Jämställdhetsutmaningar

Nationella jämställdhetsutmaningar

- Sverige sticker ut internationellt när det gäller kvinnors relativt höga deltagande i allmänna val och som anslutna i fackliga organisationer. Unga kvinnor röstar till exempel i högre utsträckning än unga män i Sverige, även om skillnaderna är små. Både andelen kvinnor och män som anser att de har möjlighet att påverka politiska beslut har ökat kraftigt de senaste 20 åren.
- Andelen kvinnor och män är i stort sett jämn i politiska församlingar men skiljer sig mellan partierna och kommunerna.
- Det finns en större andel kvinnor på direktvalda positioner som riksdagsledamöter och kommunfullmäktigeledamöter än på utnämnda positioner så som kommun- och landstingsstyrelsens ordförande.
- Kvinnliga förtroendevalda, särskilt unga, hoppar oftare av sina politiska förtroendeuppdrag på kommunal nivå och de upplever större krav och är mer oroliga för att begå misstag.
- Unga kvinnor, liksom rasifierade personer och hbtq-personer, riskerar att tystas på sociala medier, vilket kan begränsa deras delaktighet.
- Det är framför allt personer i åldern 40–79 år som deltar aktivt i någon föreningsverksamhet och det är vanligare att män än kvinnor är aktiva. Något fler kvinnor än män är medlem i en facklig organisation, i en kultur-, musik-, dans- eller teaterförening, liksom i pensionärsföreningar. Inom idrottsrörelsen är jämställdheten högre bland de aktiva medlemmarna än i styrelserummen och i fördelningen av offentliga resurser.

Utmaningar och möjligheter i Uppsala

- Uppsala kommun följer det nationella mönstret, bland annat vad gäller medlemskap i olika organisationer.
- I Uppsala kommun är könsfördelningen inom gruppen politiker och tjänstepersoner relativt jämn. Andelen kvinnor bland förtroendevalda har sjunkit något mer i Uppsala de senaste åren än i jämförbara kommuner och ligger sedan 2018 på 40 procent (44,5 procent R9-medelvärde). Ungefär lika många kvinnor som män har hittills lämnat kommunfullmäktige under innevarande mandatperiod.
- Kvinnor och män i Uppsala kommun bedömer i samma utsträckning att de har möjligheter till påverkan och inflytande i kommunen. Killar upplever i något högre utsträckning än tjejer att de har möjlighet att påverka.
- Fler män och färre kvinnor som tar del av daglig verksamhet LSS anger att de får bestämma om saker som är viktiga. Könsskillnaderna är små, men har ökat under 2020.
- Andelen tjejer som är medlem i en idrottsförening har, liksom tjejers aktivitetstillfällen, ökat de senaste åren i Uppsala.

Exempel från Uppsala kommun

- Fyrishov har inför framtagande av Nya Fyrishov (ny bassäng, utemiljö, entré, kontor) genomfört dialoger, där jämställdhet beaktats, med bland annat föreningar inom idrott, handikapp, äldre, barn/ungdomar samt andra aktörer. Jämställdhet beaktas även vid tilldelning av halltider.
- Kommunen har fortsatt och utvecklat sitt arbete med invånar- och andra dialoger med olika målgrupper och jämställdhet beaktas i arbetet. Exempelvis har en idétävling för och med gymnasieelever på temat omställning – att transportera sig hållbart inom staden, genomförts.
- Idrotts- och fritidsnämnden har fortsatt sitt arbete för att bli Sveriges bästa och mest jämställda idrottskommun. Nämnden har bland annat fortsatt att utbilda föreningslivet i hbtq-frågor. Vid fördelning av bokningstider i idrottsföreningsnämndens inhyrda anläggningar har jämställdhetsperspektivet tagits i beaktande och en jämställdhetsanalys vid fördelning av nämndens föreningsbidrag genomförs löpande. Fördelningen mellan aktiva killar och tjejer i idrottsföreningar i Uppsala har blivit allt jämnare och är i dag i princip lika.
- I syfte att väcka och öka kunskapen och medvetenheten om romers historia, rättigheter och situation i det svenska samhället har ungdomar i årskurs nio sommarjobbat med ett utställningsprojekt på temat mänskliga rättigheter och nationella minoriteter. Projektet strävade efter en jämn könsfördelning och genomfördes i samverkan mellan socialnämnden, arbetsmarknadsnämnden, kulturnämnden, kommunledningskontoret och Fredens hus.
- Flera av kommunens företagsfrämjande näringslivsinsatser är av breddkaraktär, med fokus på företagservice, effektiv kommunikation och bemötande i syfte att förbättra företagens villkor.

Bedömning

Det pågår en hel del arbete, framför allt inom medborgardialoger och av företagsfrämjande karaktär i Uppsala kommun, i syfte att invånare, näringsliv och organisationer ska vara delaktiga i att utforma Uppsala. Av bokslutets underlag framgår dock inte om eller på vilket sätt jämställdhet är integrerat i arbetet. Givet att kommunen säkerställer olika grupper kvinnors och mäns, tjejers och killars delaktighet i olika typer av samråd, invånardialoger och andra dialoger bidrar kommunen till en jämn fördelning av makt och inflytande för kvinnor och män. Uppsala kommuns arbete för att bli Sveriges bästa och mest jämställda idrottskommun bidrar starkt till ökat inflytande och delaktighet för olika grupper kvinnor och tjejer och till jämställd hälsa.

Det är viktigt att kommunens arbete med olika typer av invånardialoger och åtgärder för ett delaktigt näringsliv fortsätter och utvecklas, trots pågående coronapandemi. Dialoger är ett viktigt verktyg för att säkerställa en jämn fördelning av makt och inflytande för olika grupper kvinnor och män, tjejer och killar. Det är också ett av flera sätt som kommunen kan bidra till att minska risken för att kvinnor och andra utsatta grupper tystas i ett allt hårdare samtalsklimat. Jämställdhetsperspektivet behöver därför finnas med och synliggöras i genomförandet och uppföljningen av arbetet.

Källor

- Centrum för idrottsforskning 2018, Jämställd idrott i siffror.
<https://centrumforidrottsforskning.se/wp-content/uploads/2018/05/Jamstalld-idrott-i-siffror.pdf>
- Jämställdhetsmyndigheten, Rapport 2021-1, Ett sekel av rösträtt och valbarhet.
<https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/files/2021/01/Uppfoljning-av-delmal-1-rapport-2021-1-1.pdf>
- Riksidrottsförbundet 2019, Ungdomsbarometern 2019.
<https://www.rf.se/contentassets/998a1dae69d0439e8912cfb79afa4926/ungdomsbarometern-2019.pdf>
- Statistiska centralbyrån (SCB) 2020.
<https://www.scb.se/hitta-statistik/temaomraden/jamstalldhet/jamn-fordelning-av-makt-och-inflytande/>. Hämtad 2020-03-04.
- Statistiska centralbyrån (SCB) 2020.
<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/levnadsforhallanden/jamstalldhet/jamstalldhetsstatistik/>. Hämtad 2020-03-04.
- Uppsala kommun (2020), Uppsala kommuns omvärldsanalys 2020.
<https://www.uppsala.se/contentassets/c45275b8b1ee42e4811c16aaac4c328e/uppsala-kommuns-omvarldsanalys-2020---med-uppdateringar-utifran-covid-19.pdf>

Mål 9. Uppsala kommuns medarbetare ska ha bra arbetsvillkor och kan med hög kompetens möta Uppsala

Ett inriktningsmål som fokuserar och syftar till att Uppsala kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare med en säkerställd kompetensförsörjning.

Jämställdhetsutmaningar

Nationella jämställdhetsutmaningar

- Den könssegregerade kommunorganisationen innebär att kvinnor ofta arbetar i mer krävande arbetsmiljöer med sämre arbetsvillkor, med bland annat lägre lön och lägre chefstäthet, än män. Kvinnor arbetar också i större utsträckning deltid än män.
- Betydligt fler kvinnor än män arbetar i kommunsektorn i Sverige.
- Kvinnor arbetar oftare deltid än män och tar ut mer av föräldradigheten.
- Kvinnors ohälsa och sjukskrivningar kostar i lidande, sämre ekonomi och kan begränsa den professionella utvecklingen. Ohälsan har också stora konsekvenser för kommunen både vad gäller resurser och verksamhetskvalitet och kan leda till sämre service med sämre kontinuitet till invånarna.

Utmaningar och möjligheter i Uppsala

- Uppsala kommuns jämställdhetsutmaningar överensstämmer med utmaningarna på nationell nivå.
- Uppsala kommun som organisation har en tydlig könssegregering mellan yrken (horisontell segregering). Andelen kvinnor respektive män som är chefer motsvarar på övergripande nivå andelen kvinnor respektive män bland medarbetare (70 procent respektive 30 procent) (vertikal segregering).
- Kvinnor i chefsbefattning har fler medarbetare än män. 27 procent av männen som är chef har 21 eller fler medarbetare. Motsvarande siffra för kvinnor är 47 procent. Bland chefer som har fler än 41 medarbetare utgör kvinnor 79 procent och män 21 procent.
- 2019 var 92 procent av kvinnor och män i Uppsala kommun heltidsanställda. Samtidigt arbetar endast 65 procent av kvinnorna heltid medan motsvarande siffra för männen är 79 procent. Skillnaderna mellan könen är i paritet med jämförbara kommuner och har minskat de senaste åren.
- Lönegapet (median) mellan kvinnor och män anställda i Uppsala kommun var 366 kronor år 2020 till kvinnors fördel. När det gäller kvinnors och mäns löner för likvärdigt arbete kvarstår alltså skillnader. Arbetsvärdering – ett av de viktigaste verktygen i arbetet med att åtgärda strukturella skillnader på grund av kön – är försenat på grund av pandemin men planeras vara klart till hösten.
- Den totala sjukfrånvarotiden bland Uppsala kommuns anställda är betydligt högre bland kvinnor än bland män. Kommunens sjuktal visar att kvinnodominerade arbetsplatser procentuellt sett har högre sjukfrånvaro än mansdominerade arbetsplatser. En identifiering av riskindivider och riskarbetsplatser visar att det också är kvinnodominerade arbetsplatser som sticker ut.
- Coronapandemin har under året haft en betydande påverkan på flera av kommunens verksamheter. Bland annat har äldre- och omsorgsverksamheten och utbildningsverksamheten varit ansträngd och verksamheter har fått

stänga och/eller anpassas på grund av sjukfrånvaro, frånvaro på grund av omsorg om barn och som en konsekvens av allmänna råd och beslut i kommunen för att bryta smittspridningen. Även arbetsmiljöåtgärder och insatser för att förebygga ohälsa och sjukskrivningar har påverkats av pandemin.

Exempel från Uppsala kommun

Kommunen gör åtskilliga insatser för att förbättra arbetsvillkoren och arbetsmiljön inom vård och omsorg, där kvinnor utgör en hög andel av medarbetare och chefer. Insatserna är i sig att ses som jämställdhetsåtgärder sett till utmaningarna listade ovan.

- För att förebygga korta och långvariga sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa har äldreförvaltningen 2020 genomfört förstärkta omtankesamtal med sina medarbetare där samtalet berört "hela livet", då mer än den egna arbetsmiljön, stress och diagnosticerade sjukdomstillstånd kan bidra till hög frånvaro.
- Inom hemtjänst och personlig assistans har kommunen utvecklat arbetet med språkstödjare som innebär att medarbetare med svagare kunskaper i svenska språket får stöd. Inom hemvårdens 12 verksamheter finns numera 28 språkstödjare. Under pandemitiden har språkstödjarnas kompetens nyttjats vid bland annat utbildning i basala hygienrutiner och vid framtagande av visst utbildningsmaterial.
- Socialnämnden arbetar med att genomföra ett löne- och arbetsmiljölyft för att säkerställa rätt kompetens och åstadkomma förutsättningar för ett hållbart arbetsliv för socialsekreterare. Arbetet har försenats med anledning av den pågående pandemin, men beräknas kunna slutföras under 2021.
- Kommunen har erbjudit tryggare anställningar inom äldreomsorgen för att minska smittspridningen bland boende i äldreboenden och invånare som tar del av hemtjänst. Av de 930 timvikarier som tillfrågades var en tredjedel intresserad av att diskutera en månadsanställning för perioden juni-augusti. Av verksamheter som hittills avrapporterat har 69 personer inom särskilt boende och 48 personer inom ordinärt boende i egen regi med timanställning skrivit på avtal om månadsanställning för perioden.
- Vuxenutbildningen har anpassat sin verksamhet efter de behov som uppstått och/eller identifierats i samband med pandemin. Bland annat har vuxenutbildningen genomfört vidareutbildning för medarbetare inom äldreförvaltningen och omsorgsförvaltningen mot undersköterska (Äldreomsorgslyftet).
- Uppsala brandförsvaret har under perioden infört könsneutrala omklädningsrum och arbetat med förhållningssätt, normer och värderingar kring jämställdhet. Syftet är att fler kvinnor ska vilja arbeta inom brandförsvaret och att kvinnor anställda vid brandförsvaret ska känna sig inkluderade på ett självklart sätt.

Bedömning

Coronapandemin har haft en tydlig påverkan på kommunens insatser under inriktningsmål 9. Flera verksamheter har fått ställa om, medarbetare har fått byta arbetsuppgifter och insatser har skjutits fram eller ställts in. Pandemin riskerar att förvärra den redan höga ohälsan och sjukfrånvaron bland kvinnor anställda i kommunen. För att möta denna utmaning och bidra till en jämställd kommunorganisation behöver kommunen fortsätta och intensifiera arbetet med arbetsmiljön inom kvinnodominerade områden. Det är också angeläget att kommunen tar fram åtgärder för att minska antalet medarbetare per chef i dessa. Arbetet med att månadsanställa tidigare timavlönade, som hittills genomförts inom äldreomsorgen, är en åtgärd som stärker förutsättningarna för att skydda utsatta grupper och personal från smitta. Det ger samtidigt medarbetarna, kvinnor såväl som män, en tryggare anställning och därmed bättre förutsättningar för en trygg försörjning och en god hälsa på längre sikt. Kommunen behöver slutligen komma vidare i arbetet med att ta fram en arbetsvärdering så att strukturella löneskillnader kan identifieras och åtgärdas. Ett aktivt främjande av ett jämnare uttag av föräldraledigheten bland kommunens anställda skulle ur ett rättvise- och hälsoperspektiv gagna både kvinnor och män.

Källor

- Statistiska centralbyrån (SCB) (2018), På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2018. https://www.scb.se/contentassets/528dd6d093b64a38895735f333a89a8a/le0201_2017b18_br_x10br1801.pdf
- Sveriges Kommuner och Regioner, Heltidsarbete som norm. <https://skr.se/arbetsgivarekolektivavtal/personalochkompetensforsorjning/heltid.11441>. Hämtad 2020-03-04.
- Uppsala Kommun (2017), Resultat av 2017 års löneanalys. Bilaga 5 Årsredovisning 2017.
- Underlag från HR-stab ang antal medarbetare per chef och kön.
- Underlag från ÄLN ang rapportering nya månadsanställda.

Sammanfattande bedömning del 1

Uppsala kommuns jämställdhetsboks slut 2020 visar inga stora förändringar jämfört med 2019 vad gäller de befintliga jämställdhetsutmaningarna i Uppsala. Skillnaderna är liksom nationellt relativt konstanta sett över en 10-årsperiod. Det sker dock en långsam positiv förändring inom några områden, bland annat har pappors uttag av föräldrapenningdagar ökat; kvinnors lön har ökat, arbetsmarknaden har blivit något mindre könsuppdelad genom att fler kvinnor har börjat arbeta i mansdominerade yrken, andel kvinnor i näringslivet med chefspositioner har ökat stadigt och fler kvinnor arbetar heltid. Inom hälsa, särskilt bland unga, utbildning och mäns våld mot kvinnor verkar däremot utvecklingen stå still eller möjligen ha försämrats. Dessutom tycks utvecklingen när det gäller kvinnors representation i politiken ha stannat av de senaste 25 åren.

Bedömning av bidrag till jämställdhetspolitiska delmål utifrån aktuella jämställdhetsutmaningar i respektive inriktningsmål

	Bidrar i låg utsträckning					
	Bidrar i viss utsträckning					
	Bidrar i hög utsträckning					
	IM förväntas inte bidra till aktuellt jämställdhetspolitiskt delmål					
	Jämn makt och inflytande	Jämställd ekonomi	Jämställd utbildning	Obetalt hem- och omsorgsarbete	Jämställd hälsa	Mäns våld mot kvinnor ska upphöra
IM1						
IM2						
IM3						
IM4						
IM5						
IM6						
IM7						
IM8						
IM9						

Liksom 2019 har Uppsala kommun genom det arbete som gjorts 2020 inom kommunens nio inriktningsmål i hög grad bidragit till det jämställdhetspolitiska delmålet 1 jämn makt och inflytande och 5 jämställd hälsa. Därutöver har Uppsala kommun bidragit tydligare till delmål 3 jämställd utbildning under 2020. Jämfört med 2019 har kommunen bidragit i något mindre utsträckning till delmål 6; att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. En möjlig förklaring till detta är att flera nämnder har behövt nedprioriterat insatser på grund av akut krishantering. Delmål 4 jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet och delmål 2 jämställd ekonomi är de nationella jämställdhetspolitiska mål som Uppsala kommun bidrar minst till inom ramen för kommunens inriktningsmål. Kommunens bidrag till delmålet obetalt hem- och omsorgsarbete är mer indirekt, genom exempelvis en fungerande barn- och äldreomsorg. Genom kommunens samhällsutvecklande roll skulle kommunen dock

kunna bidra i större utsträckning till detta delmål. Detsamma gäller för delmålet jämställd ekonomi.

Den samlade bedömningen är att Uppsala kommun 2020 har identifierat, arbetat med och mött flera aktuella jämställdhetsutmaningar på ett rimligt sätt, inte minst givet de förutsättningar och begränsningar som coronapandemin fört med sig. Samtidigt går utvecklingen mot ett jämställt Uppsala – och Sverige – påfallande långsamt.

Det finns många möjliga förklaringar till detta. Det tar tid att förändra samhällsstrukturer och samhällsnormer och kommunen är en av många aktörer som kan påverka samhällsutvecklingen. En annan förklaring kan vara att kommunen har ett tydligt uppdrag som service- och arbetsgivare medan rollen som samhällsutvecklare många gånger är mer diffus. Bristande kunskap och uppfattningen att vi redan är jämställda kan bidra till att frågan uppfattas som mindre angelägen och prioriteras ner till förmån för andra frågor.

Givet den långsamma utvecklingen och kommunens högt ställda ambitioner vad gäller jämställdhet, behöver Uppsala kommun utveckla sitt arbete inom de prioriterade områden som lyfts i avsnittet Slutsatser och medskick.

Del 2. Förutsättningar för, och arbetet med, jämställdhetsintegrering i Uppsala kommun

För att uppnå långsiktiga och hållbara resultat som bidrar till att förverkliga politikens mål och ambitioner avseende jämställdhet, arbetar Uppsala kommun sedan flera år utifrån strategin jämställdhetsintegrering. Strategin innebär att jämställdhetsperspektivet ingår i ordinarie styrning, ledning och verksamhet. I en jämställdhetsintegrerad politiskt styrd verksamhet är jämställdhetsperspektivet integrerat och synligt i styrningen från politiken och ledningen. Nämnderna och de kommunala bolagsstyrelserna ska omsätta och förverkliga jämställdhetsambitioner i sina ordinarie verksamheter på alla nivåer på ett systematiskt sätt.

Status och förflyttning 2020

I detta avsnitt görs en bedömning av Uppsala kommuns status och utvecklingsbehov avseende jämställdhetsintegrering 2020, utifrån Sveriges kommuner och regioners (SKR) checklista. Checklistan omfattar 10 viktiga förutsättningar för en väl jämställdhetsintegrerad verksamhet.

Kriterier för jämställdhetsintegrering (SKR)

1. Den politiska församlingen har fattat beslut om jämställdhetsintegrering.
2. Ledningen efterfrågar jämställdhet i verksamhetens resultat.
3. De högsta cheferna säkerställer att beslut om jämställdhetsintegrering verkställs i organisationen.
4. Ledningen säkerställer organisationens kompetens för att arbeta med jämställdhetsintegrering.
5. Jämställdhetsperspektivet är synligt i mål, budget och andra styrdokument.
6. All individbaserad statistik redovisas och analyseras med kön som indelningsgrund.
7. I beslutsunderlag beskrivs konsekvenserna för kvinnor och män, tjejer och killar.
8. Verksamheternas resultat för kvinnor och män, tjejer och killar, kan utläsas ur ordinarie verksamhets- och budgetuppföljning.
9. Jämställdhetsintegreringen har lett till konkreta och hållbara förbättringar i verksamheterna.
10. Tillvägagångssättet för jämställdhetsintegrering kan systematiseras och överföras till andra verksamheter.

Jämställdhetsboks slutets underlag visar tydligt att jämställdhetsintegreringen har kommit olika långt i olika delar av kommunkoncernens bolagsstyrelser och nämnder.



Checklistan skickades till samtliga nämnder och bolagsstyrelser i form av en enkät. Följande nämnder och bolagsstyrelser svarade 2020: AMN, GSN, IFN, KTN, KS, MHN, PBN, RÄN, SCN, UBN, ÄLN, ÖVN, Destination Uppsala AB, Fyrishov AB, Skolfastigheter AB, Uppsala bostadsförmedling AB, Uppsala stadsteater, Uppsala Parkerings AB, Uppsala kommun fastighet AB och Uppsalahem AB.

Svaren mellan de olika bolagsstyrelserna varierar i mycket större omfattning än nämndernas svar, vilket tyder på större skillnader avseende hur långt bolagen har kommit i jämställdhetsintegreringen än mellan nämnderna.

Resultaten visar att förutsättningar som rör den centrala styr- och ledningsnivån finns på plats i majoriteten av kommunens nämnder och bolagsstyrelser: politiska beslut om jämställdhetsintegrering har fattats, den politiska ledningen efterfrågar i många fall resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering, flera av de högsta cheferna säkerställer genomförandet av jämställdhetsintegrering i organisationen, och jämställdhetsperspektivet är synligt i mål och budget och andra styrdokument.

Resultaten 2020 överensstämmer i flera delar med resultaten från 2019 men visar att ytterligare framsteg gjorts vad gäller att integrera jämställdhet i verksamheten. Den positiva utvecklingen för kriterier 1-3 indikerar att framtagandet, implementeringen och användandet av kommunens jämställdhetsbokslut har blivit mer etablerat i kommunkoncernen. Nämnder instämmer i något högre grad än de kommunala bolagsstyrelserna i de aktuella påståendena. När det gäller att ledningen säkerställer kompetens för att arbeta med jämställdhetsintegrering indikerar svaren ett utbrett utvecklingsbehov, bland både nämnder och bolagsstyrelser.

Vad gäller de mer verksamhetsnära operativa kriterierna 6-10, som indikerar grad av jämställdhetsintegrering i ordinarie verksamhet, visar kartläggningen att den centrala styrningen och ledningen av jämställdhet har stärkts något men fortfarande varierar genomslaget i nämndernas, och framförallt i bolagsstyrelsernas, ordinarie processer och verksamheter. Jämfört med tidigare år har en tydlig positiv förändring skett i det att individbaserad statistik redovisas och analyseras könsuppdelat och att verksamheternas resultat för kvinnor, män, tjejer och killar kan utläsas ur ordinarie verksamhets- och budgetuppföljning. Alla svarande nämnderna anger att individbaserad statistik i större eller mindre utsträckning redovisas och analyseras könsuppdelat och svaren indikerar ett stort utvecklingsbehov. Detsamma gäller för huruvida verksamheternas resultat för kvinnor och män, tjejer och killar kan utläsas ur ordinarie verksamhets- och budgetuppföljning. Arbetet med det koncernövergripande uppdraget att kartlägga resursfördelningen mellan kvinnor och män, där

könsuppdelad individdata är central, kan vara en bidragande faktor bakom den positiva utvecklingen.

Även vad gäller frågan om huruvida konsekvenser för kvinnor och män, tjejer och killar beskrivs i beslutsunderlag finns en tydlig positiv förändring jämfört med föregående år sett till samtliga svarande (2019 svarade sex procent att könskonsekvensbeskrivningar är etablerade jämfört med 26 procent 2020). En betydligt större andel bolagsstyrelser än nämnder uppger att könskonsekvensbeskrivningar i beslutsunderlag är etablerat; 50 procent jämfört med 18 procent.

Jämfört med 2019 har andelen som svarat att jämställdhetsintegreringen inte har lett till konkreta och hållbara förbättringar minskat och andelen ”behöver utvecklas” har ökat. Detsamma gäller frågan om tillvägagångssättet för jämställdhetsintegrering kan systematiseras och överförs till andra verksamheter. 2020 svarade nio procent att det inte sker jämfört med 38 procent 2019. Denna försiktigt positiva förändring tyder på att det rör på sig. Samtidigt är det relativt få som instämmer i att jämställdhetsintegreringen har lett till konkreta och hållbara förbättringar och att arbetet kan systematiseras och överförs till andra verksamheter. Här finns utvecklingspotential.

En koncernövergripande kartläggning av kommunens förutsättningar för arbetet med jämställdhetsintegrering genomfördes första gången 2018. Någon direkt jämförelse är inte möjlig på grund av förändringar i checklistan och ett mindre antal svarande bolagsstyrelser och nämnder 2018. Resultaten 2018 och 2019 överensstämmer dock i stora delar. Till skillnad från både 2018 och 2019 har det skett delvis stora positiva förändringar vad gäller redovisning och analys av könsuppdelad statistik, och att verksamheternas resultat för kvinnor och män, tjejer och killar kan utläsas ur ordinarie verksamhets- och budgetuppföljning. Även förekomsten av könskonsekvensbeskrivningar i beslutsunderlag har ökat, framförallt inom bolagsstyrelser. Dessutom tydliggör årets kartläggning att det finns en stor utvecklingspotential hos nämnder och bolagsstyrelser vad gäller säkerställandet av kompetens i jämställdhetsintegrering.

Sammanfattande bedömning del 2

Jämställdhetsarbetet bedrivs alltmer systematiskt i flera nämnder och bolagsstyrelser dock med stor variation emellan: det finns en efterfrågan, jämställdhet finns med i styrningen och könsuppdelad statistik och jämställdhetsanalyser tas fram allt oftare.

Analys och uppföljning som inbegriper och synliggör jämställdhet har förbättrats men är fortfarande svag. Framförallt behöver resultaten av genomförda analyser komma till användning i beslutsunderlag och verksamhetens utveckling så att de kan leda till konkreta resultat och förbättringar. Ett viktigt verktyg för att uppnå detta är att möta det utvecklingsbehov som nämnder och bolagsstyrelser visar i sina svar vad gäller kompetens i jämställdhetsintegrering.

Den sammanfattande bedömningen är att styrkedjan har stärkts i delar men fortfarande inte fungerar tillfredsställande hela vägen från beslutande organ och högsta ledning till kommunens operativa verksamheter.

Del 3. Slutsatser och medskick

I detta avsnitt sammanfattas sex övergripande slutsatser om vad Uppsala kommun behöver göra för att möta några av kommunens särskilda utmaningar. Slutsats 1-3 handlar om vad Uppsala kommun behöver fokusera på för att möta aktuella jämställdhetsutmaningar i Uppsala kommun som geografisk plats. Slutsats 4-6 handlar om hur Uppsala kommun behöver utveckla den interna organisationen och verksamheten för att kommunens arbete med jämställdhetsintegrering ska få större genomslag.

1. Motverka hinder för utsatta grupper att komma i egenförsörjning

Tillgången på viktiga instegsjobb har minskat och risken för långvarig arbetslöshet har ökat under coronapandemin. Grupper som redan står långt ifrån arbetsmarknaden, så som nyanlända, utrikes födda kvinnor och kvinnor med funktionsnedsättning, drabbas särskilt. Elever som lämnar grundskolan utan att uppnå kunskapskraven, en majoritet killar, möter också stora utmaningar vad gäller inträde på arbetsmarknaden. Alla ovannämnda utmaningar har konsekvenser för individens inflytande och delaktighet, ekonomi och hälsa. Att hantera dessa konsekvenser medför även stora kostnader för kommunen och samhället.

För att minska risken för långvarig arbetslöshet behöver kommunen intensifiera sitt systematiska arbete med ett tydligt fokus på ovannämnda målgrupper. Arbetet för att kvinnor, särskilt utrikes födda och kvinnor med funktionsnedsättning, ska komma in på arbetsmarknaden och kunna uppbära en egen försörjning, bör prioriteras högt. Det är viktigt att kommunen säkerställer ett likvärdigt bemötande av alla och aktivt verkar för en ickediskriminerande arbetsmarknad i stort.

Ett systematiskt och långsiktigt arbete med maskulinitetsnormer kan vidare bidra till att alla elever, inte minst killarna, får bättre förutsättningar att uppnå kunskapskraven och få ett arbete. Att motverka könsstereotypa normer vad gäller bland annat studie- och yrkesvägledning kan också bidra till en mindre könsuppdelad arbetsmarknad.

2. Konsekvenser för kvinnor utifrån demografiska och finansiella utmaningar behöver följas nogsamt

Uppsala kommun står inför stora demografiska utmaningar framöver. Med en växande grupp äldre och unga invånare ökar behovet av stöd, vård, omsorg och utbildning samtidigt som resurserna för den gemensamma välfärden minskar. När den gemensamma välfärden inte kan möta äldres och ungas samlade behov ökar behoven av anhörigvård. Givet hur det ser ut i dag är det framför allt kvinnor som kommer att ta hand om anhöriga, vilket medför en risk för sämre ekonomi och hälsa. Eventuella nedskärningar i kommunala verksamheter såsom vård, omsorg och utbildning, där majoriteten av medarbetarna är kvinnor, riskerar att försämra arbetsvillkoren och välfärden. Detta drabbar i huvudsak kvinnors hälsa och ekonomi.

Det är ytterst viktigt att Uppsala kommun i det fortsatta arbetet för att hantera och möta kommunens kommande demografiska och finansiella utmaningar är medveten om riskerna ovan och att konsekvensanalys utifrån kön är en självklar del i det arbetet. Kommunen behöver därtill fortsätta sitt förebyggande arbetsmiljö- och hälsofrämjande arbete, både för medarbetarnas hälsa och för att säkra kommunens kompetensförsörjning och ekonomi. Att Uppsala kommun fortsätter att utveckla och

säkerställa välfärdstjänster av god kvalitet för äldre och personer med funktionsnedsättning är helt centralt i arbetet för ett jämställt Uppsala.

3. Öka ungas välmående och minska kvinnors våldsutsatthet

Våld i nära relationer, inklusive hedersrelaterat våld och förtryck, är ett utbrett samhällsproblem som har stora konsekvenser för individen och samhällets ekonomi. Den självskattade ohälsan bland både tjejer och killar har ökat sedan 2013 och bland tjejer påtagligt mer än bland killar. Detsamma gäller för unga med annan könsidentitet. Bland killar kan det finnas ett mörkertal, eftersom traditionella maskulinitetsnormer kan göra det svårare för killar att delge andra sina problem och söka stöd. Våldsutsattheten och ohälsan riskerar att öka under coronapandemin.

Det är viktigt att kommunen tar ett krafttag och intensifierar det förebyggande arbetet för att tidigt upptäcka våld i nära relationer och säkerställa resurser för akuta insatser, såsom skyddsboenden, och för hanteringen på kort och lång sikt. Män och killar behöver i högre grad ges stöd, involveras och delta i det våldsförebyggande arbetet.

För att uppnå målet om jämställd hälsa behöver kommunen prioritera insatser för att förbättra ungas, framförallt tjejers och hbtq-personers, hälsa och välmående. Centralt i det arbetet är att kommunen utvecklar kunskapen om vad det sämre måendet beror på och det systematiska hälsofrämjande och förebyggande arbetet kring psykisk hälsa i alla skolformer. Att arbeta med maskulinitetsnormer och hur de påverkar killars liv och hälsa är också viktigt.

4. Kommunens roll som samhällsutvecklare behöver stärkas

Uppsala är inte jämställt. På strukturell nivå har kvinnor mindre makt och inflytande, en sämre ekonomi, lägger mer tid på hem- och omsorgsarbete och har en sämre hälsa. Män är överrepresenterade i självmordsstatistiken, killar har lägre betyg än tjejer samt är överrepresenterade både vad gäller våldsutsatthet och som våldsutövare.

Kommunen arbetar med att erbjuda rättsäker och likvärdig service av god kvalitet inom sina olika verksamheter oavsett kön. Det bidrar till att förändra individens förutsättningar att forma sitt eget liv och samhället. Samtidigt bidrar det inte till att förändra de ojämställda samhällsstrukturerna som inkommande ärenden till kommunen återspeglar. Ansvar, mandat och arbetsätt för att förändra samhällets ojämställda strukturer skiljer sig åt och tolkas på olika sätt i kommunens verksamheter.

För att kommunen ska vara en drivande aktör i jämställdhetsarbetet och främja jämställdhet såväl inom organisationen som i samhället i stort behöver nämnder och bolagsstyrelser utveckla sin samhällsutvecklande roll. Kommunen kan genom bland annat proaktivt arbete, riktad information och vägledning bredda valmöjligheterna för invånarna. Det stärker invånarnas förutsättningar för medvetna val och deras möjlighet att bidra till ett mer jämställt Uppsala.

5. Analyser behöver ge bättre stöd för prioritering och träffsäkra åtgärder

De senaste åren har jämställdhet blivit alltmer synligt och integrerat i nämnders och bolagsstyrelser analyser och uppföljning. Resultaten används dock allt för sällan som underlag för beslut och verksamhetsutveckling. Det innebär att kommunens resurser

inte används effektivt och att kommunen inte uppnår de konkreta resultat som jämställdhetsintegrerade analyser och uppföljningar gör möjliga.

För att bidra till ett jämställt Uppsala behöver kommunen få en bättre bild av varför genomförda analyser inte får genomslag i träffsäkra åtgärder och konkreta resultat. En förklaring kan vara att analyserna inte hanterar eller ger det stöd som behövs i att hantera målkonflikter och flera olika perspektiv samtidigt. För detta krävs bred kompetens, samverkan, ett tydligare helhetsperspektiv och utrymme för ett långsiktigt lärande.

Bra analyser är också viktiga för att ge politiken förutsättningar att prioritera mål och utveckla en tydligare styrning. Det i sin tur gör det lättare för förvaltningen att hantera målkonflikter och perspektivträngsel vilket ger bättre förutsättningar för relevanta och träffsäkra jämställdhetsåtgärder.

6. Förvalta och utveckla jämställdhetskompetensen hos chefer och medarbetare

Efterfrågan på resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering från såväl politiken som chefer har ökat det senaste året. Årets uppföljning visar dock på ett utbrett utvecklingsbehov vad gäller säkerställande av jämställdhetskompetens.

Uppsala kommuns politiska ambitioner vad gäller Agenda 2030 och jämställdhet är höga. Kommunen behöver därför säkerställa att relevant stöd till chefer och medarbetare utvecklas löpande och är tillgängligt. Både chefer och medarbetare behöver grundläggande kunskap i jämställdhetsfrågor och vad jämställdhetsintegrering som strategi innebär för deras olika roller. De behöver också vara insatta i kommunens jämställdhetspolitiska mål och ambitioner. Chefer behöver därutöver som en del av sitt verksamhetsansvar, ha kunskap om hur de skapar förutsättningar för och säkerställer att deras verksamhet är jämställdhetsintegrerad.

Bilaga 1 - Uppsala kommuns jämställdhetsindikatorer per inriktningsmål

Uppföljningen bygger på könsuppdelade indikatorer i Uppsala kommuns Mål och budget (MoB) samt särskilda icke-MoB-relaterade indikatorer för de nationella jämställdhetspolitiska delmålen.

MoB+nummer = Indikator ur Uppsala kommuns Mål och budget.

J+nummer = Särskilda indikator för aktuellt jämställdhetspolitiskt delmål (1-6), utan koppling till MoB.

Inriktningsmål 1

	Nuvärde			Jämförvärde			Mål total	trend total	Mål jämförbarhet	Trend jämförbarhet
	total	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män				
Könsuppdelade indikatorer från Mål och Budget 2019										
MoB 1.5 Kvinnors andel av mäns medianinkomst	83			80			Öka	↗		
Indikatorer som kompletterar MoB-indikatorerna för IM1 utifrån jämställdhet										
J 1.1 Medborgarnas uppfattning om möjligheter till insyn och inflytande.	42	42	42	40			Öka	→	Bibehåll	→
J 1.2 Medborgarnas uppfattning om kommunens bemötande och tillgänglighet	52	53	54	52	54	56	Öka	→	Bibehåll	→
J 1.4 Andelen kvinnor bland förtroendevalda	40,0			44,5			Öka	↘		
J 5.1 Ohälsotal bland Uppsalas invånare 16–64 år	18,2	21,3	15,0	21,9	26,1	17,9	Minska	↘	Minska skillnader	↘
J 4.1 Uttagna dagar med föräldrapenning av kvinnor respektive män		67,48	32,5		70,0	30,0	–	–	Minska skillnader	↘
J 6.1 Anmälda brott om grov kvinnofridskränkning, antal/100 000 inv.	21			12			–	–	–	↘
J 3.1 Genomsnittligt meritvärde i grundskolans årskurs 9, 17 ämnen, lägeskommun	243	257	230	228	242	215	Öka	↗	Minska skillnader	–

- MoB 1.5 Beräkning utifrån Kolada (N00905). Nuvärde avser 2019. Jämförvärde avser ovägt medel R9-kommunerna 2019. Uppdateras en gång per år (februari).
- J 1.1 Källa: Kolada (U00408). Nuvärde avser 2020. Jämförvärde: genomsnitt för deltagande kommuner med över 50 000 invånare. Uppdateras en gång per år (januari).
- J 1.2 Källa: Kolada (U00400). Nuvärde avser 2020. Jämförvärde avser ovägt medel R9-kommunerna. Uppdateras en gång per år (januari).
- J 1.4 Källa: Kolada (N05814). Nuvärde avser 2020. Jämförvärde avser ovägt medel R9-kommunerna.
- J 5.1 Källa: Kolada (N00957). Jämförvärde: genomsnitt R9-kommuner. Nuvärde avser 2020. Uppdateras en gång per år (februari).
- J 4.1 Källa: Kolada (N00942), (N00943). Nuvärde avser 2020. Jämförvärde ovägt medel R9-kommunerna 2020.
- J 6.1 Källa: Kolada (N07402). Nuvärde avser 2019. Jämförvärde avser ovägt medel R9-kommunerna.
- J 3.1 Källa: Kolada (N15504). Elevernas sammanlagda meritvärde dividerat med antal elever som fått betyg i minst ett ämne enligt det mål- och kunskapsrelaterade betygssystemet i årskurs 9. Det möjliga maxvärdet är 340 poäng. 2016 exkluderades elever med okänd bakgrund. Nuvärde avser 2020. Jämförvärde avser R9-kommunerna.

Inriktningsmål 2

	Nuvärde			Jämförvärde			Mål total	trend total	Mål jämförbarhet	Trend jämförbarhet
	totalt	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män				
Könsuppdelade indikatorer från Mål och Budget 2019										
MoB 2.3a Upplevd trygghet utomhus på kväll och natt, andel vuxna	23	18	27	20	13	27	Öka	↘	Minska skillnader	↗
MoB 2.4a Medborgarnas uppfattning om möjligheterna till fritidsaktiviteter, andel	68	70	66	67			Öka	→	Minska skillnader	
MoB 2.4b. Ungdomars uppfattning om möjligheter att delta i fritidsaktiviteter, andel	86	86	88	85			Öka	→	Bibehåll	
Indikatorer som kompletterar MoB-indikatorerna för IM2 utifrån jämförbarhet										
J 2.5 Antal företagare i Uppsala	8351	2649	5702	4794	1420	3373	Öka	→	Minska skillnaden	→
J 1.10 Unga som uppger att de är med i en förening, klubb, sällskap eller organisation uppdelat på kön och inrikes-/utrikesfödda.	Inrikes-födda	60	62	Inrikes-födda	62	65	Öka	↘	Bibehåll	→
	Utrikes-födda	38	53	Utrikes-födda	38	64	Öka	↘	Öka andelen utrikesfödda tjejer	→
J 3.2 Andel elever som känner sig trygga i skolan.	Grundskola	92,4	92,9		92,1	92,6	Öka	→	Bibehåll	→
	Gymnasieskola	94,4	94		94	93,1	Öka	→	Bibehåll	→
J 5.10a Andel flickor bland fritidsgårdar	40			42			Öka	↗		
5.10b Andel flickor bland fritidsklubbar	44			47			Öka	→		

- MoB 2.3a SCB:s medborgarundersökning. Nuvärde avser 2020. Jämförvärde: Uppsala 2019. Uppdateras en gång per år (januari).
- MoB 2.4a Kolada (U09408), SCB:s medborgarundersökning. Nuvärde avser 2020. Jämförvärde: genomsnitt för deltagande kommuner med över 50 000 invånare. Uppdateras en gång per år (januari).
- MoB 2.4b-b. Källa: Liv och hälsa ung. Avser ungdomar i årskurs 7 och 9 i grundskolan och årskurs 2 i gymnasieskolan. Nuvärde avser 2019. Jämförvärde: länet totalt. Uppdateras vartannat år (hösten samma år som undersökningen genomförs)
- J 2.5 Källa: Kolada (N00922). Avser egna företagare och fåmansaktiebolagsdelägare (företagare i eget AB). Företagare räknas som individer (inte företag). Nuvärde avser 2018. Jämförvärde avser R9-kommunerna.
- J 1.10 Källa: Liv och hälsa ung. Nuvärde avser 2019. Jämförvärde avser 2017.
- J 3.2 Källa: Utbildningsförvaltningens elevenkät. Nuvärde för grundskolan avser 2020. Jämförvärde avser 2019. Nuvärde för gymnasieskolan avser 2019. Jämförvärde 2018.
- J 5.10 Källa: egen uppföljning/Kulturnämnden. Nuvärde avser 2020. Jämförvärde avser 2019.

Inriktningsmål 3

	Nuvärde			Jämförvärde			Mål total	trend total	Mål jämförbarhet	Trend jämförbarhet
	totalt	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män				
Könsuppdelade indikatorer från Mål och Budget 2019										
MoB 3.1. Medborgarnas uppfattning om kommunens insatser för att kommuninvånarna ska kunna leva miljövänligt	58	58	58	59			Öka	-		
MoB 3.2. Medborgarnas bedömning av kommunens gång- och cykelvägar	62	60	65	58			Öka	→		
MoB 3.3. Medborgarnas uppfattning om kommunikationer	71	70	71	67			Öka	→		
MoB 3.4. Medborgarnas uppfattning om tillgången på parker, grönområden och natur	7,8	7,8	7,7	7,9			Öka	↗		

- MoB 3.1. Källa: Kolada (U07402), SCB:s medborgarundersökning. Nuvärde avser 2020. Jämförvärde: genomsnitt för deltagande kommuner med över 50 000 invånare. Uppdateras en gång per år (januari).
- MoB 3.2. Källa: Kolada (U07401), SCB:s medborgarundersökning. Se 3.1 för detaljer.
- MoB 3.3. Källa: Kolada (U45400). Se 3.1 för detaljer.
- MoB 3.4. Källa: SCB:s medborgarundersökning. Nuvärde avser 2020. Jämförvärde: Samtliga deltagande kommuner 2020. Uppdateras en gång per år (januari).

Inriktningsmål 4

	Nuvärde			Jämförvärde			Mål total	trend total	Mål jämfäställdhet	Trend jämfäställdhet
	totalt	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män				
Könsuppdelade indikatorer från Mål och Budget 2019										
MoB 4.1 Ohälsotal bland Uppsalas invånare 16-64 år	18,2	21,2	15	21,9	26,1	17,9	Minska	↘	Minska skillnader	↘
MoB 4.2 a+ c Självskattad hälsa; bland c) unga och a) vuxna	unga	61,0	80,0	unga	63,6	81,9	Öka	↘	Minska skillnader	↗
	vuxna	77	77	vuxna	70	76	Öka	-	Bibehåll	→
MoB 4.3. Invånare 16–84 år som blivit utsatta för kränkande behandling, genomsnittlig andel de fyra senaste åren	24	26	22	22			Minska	-		
MoB 4.4. Invånare 16–84 år som saknar tillit till andra, genomsnittlig andel de fyra senaste åren	24	22	26	28			Minska	-		
MoB 4.5. Ungdomar som tycker att man kan lita på de flesta människor, andel	55	50	59	53			Öka	-		
MoB 4.5a. Ungdomar som bott i Sverige 10 år eller mer.	56	52	61	55			Minska skillnad	-		
MoB 4.5b. Ungdomar som bott i Sverige 5–9 år.	45	49	43	43			Minska skillnad	-		
4.5c. Ungdomar som bott i Sverige mindre än 5 år	40	38	41	36			Minska skillnad	-		
Indikatorer som kompletterar MoB-indikatorerna för IM4 utifrån jämfäställdhet										
J 5.6 Antal medlemmar som är medlem i en idrotts- eller fritidsförening uppdelad på kön och ålder (5-25)		19963	20778		18199	20202	Öka	-	Minska skillnader	-
J 5.7 Antal aktiviteter uppdelad på kön och ålder (5-25)		573568	698796		557911	690319	Öka	-	Minska skillnader	↘
J 5.3 Brukarbedömning hemtjänst äldreomsorg - hälsotillstånd, andel (%)	34	35	32	35	35	36	Öka	→	Bibehåll	→
J 5.5 Fallskador personer 80+ antal per 1000 inv	50	57	40	56	62	48	Minska	↘	Minska skillnader	→
J 6.1 Anmälda brott om grov kvinnofridskränkning, antal/100 000 inv	21			12			-	-	-	↘

J 6.2 Anmälda misshandelsbrott mot kvinna, inomhus i nära relationer med offret, antal/100 000 inv	44	76	-	-	-	-				
J 6.4 Brukarbedömning gruppbostad LSS - Brukaren är aldrig rädd för något hemma, andel (%)	65	56	72	65	58	71	Öka	↗	Minska skillnader	-

- MoB 4.1 Kolada (N00957). Jämförvärde: genomsnitt R9-kommuner. Nuvärde avser 2020. Uppdateras en gång per år (februari).
- MoB 4.2c Liv och hälsa ung. Nuvärde avser 2019. Jämförvärde avser 2017. Uppdateras vartannat år (hösten samma år som undersökningen genomförs)
- MoB 4.2 a Kolada (U01405). Nationella folkhälsoenkäten. Nuvärde avser 2020. Jämförvärde: genomsnitt R9-kommuner. Uppdateras vartannat år (november).
- MoB 4.3. Källa: Folkhälsomyndigheten, Nationella folkhälsoenkäten. Nuvärde avser 2020. Jämförvärde: genomsnitt R9-kommuner. Uppdateras vartannat år (november).
- MoB 4.4. Källa: Kolada (U01413), Nationella folkhälsoenkäten. Nuvärde avser 20120. Jämförvärde: genomsnitt R9-kommuner. Uppdateras vartannat år (november).
- MoB 4.5. Källa: Liv och hälsa ung. Måttet avser ungdomar i årskurs 7 och 9 i grundskolan och årskurs 2 i gymnasieskolan. Nuvärde avser 2019. Jämförvärde: länet totalt. Frågan är så ny att det inte går att utläsa någon trend. Uppdateras vartannat år (hösten samma år som undersökningen genomförs).
- J 5.6 Källa: Intern statistik från Idrott och fritid/stadsbyggnadsförvaltningen. Nuvärde avser 2019. Jämförvärde avser 2018.
- J 5.7 Källa: Intern statistik från Idrott och fritid/stadsbyggnadsförvaltningen. Nuvärde avser 2019. Jämförvärde avser 2018.
- J 5.3 Källa: Kolada (U21447). Nuvärde avser 2020. Jämförvärde avser ovägt medel R9-kommunerna.
- J 5.5 Källa: Kolada (N20402). Nuvärde avser 2019. Jämförvärde avser ovägt medel R9-kommunerna.
- J 6.1 Källa: Kolada (N07402). Nuvärde avser 2019. Jämförvärde avser ovägt medel R9-kommunerna.
- J 6.2 Källa: Kolada (N07401). Nuvärde avser 2019. Jämförvärde avser ovägt medel R9-kommunerna.
- J 6.4 Källa: Kolada (U28523). Nuvärde avser 2020. Jämförvärde avser ovägt medel R9-kommunerna.

Inriktningsmål 5

	Nuvärde			Jämförvärde			Mål total	trend total	Mål jämförbarhet	Trend jämförbarhet
	totalt	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män				
Könsuppdelade indikatorer från Mål och Budget 2019										
MoB 5.5 a + c Förvärvsarbetande 20-64 år, uppdelad på inrikes födda och utrikes födda, andel	inrikes födda 82	82	82	83			Öka	↗	Behåll	→
	Utrikes födda 64	62	66	63			Öka	↗	Behåll	→
MoB 5.6. Invånare 17-24 år som varken studerar eller arbetar (UVAS), andel	5,5	4,8	6,3	7,5			Minska	↘		
MoB 5.3. Genomsnittlig väntetid till särskilt boende för 65- år, antal dagar	35	33	36	58			Minska	↘		
MoB 5.4. Arbetslösa, andel	5,0	4,4	5,5	7,6			Minska	↗		
MoB 5.7. Lämnat etableringsuppdraget och börjat arbeta eller studera (status efter 90 dagar), andel (%)	35	30	39	35	28	41	Öka	-	Minska skillnaden	-
Indikatorer som kompletterar MoB-indikatorerna för IM5 utifrån jämförbarhet										
J 2.1 Kvinnors andel av mäns medianinkomst	83			80			Öka	↗	-	-
J2.2 Sammanräknad förvärvsinkomst i åldern 20-64 år kommun (median), kr	315636	288015	345852	316517	285243	350323			Minska skillnader	↗

- MoB 5.5a + c 5.5. Källa: SCB. Nuvärde avser 2018. Jämförvärde: genomsnitt R9-kommuner. Uppdateras en gång per år (december).
- MoB 5.6 Källa: Kolada (N02906). Nuvärde avser 2017. Jämförvärde: genomsnitt R9-kommuner. Uppdateras en gång per år (oktober).
- MoB 5.3 Källa: Kolada (U23401). Nuvärde avser 2020. Jämförvärde: genomsnitt R9-kommuner. Uppdateras en gång per år (januari).
- MoB 5.4 Källa: SCB per nyckelkodsområde 5 exkl. områden med färre än 50 inv. 18-64 år. Nuvärde avser 2020-10-31. Jämförvärde: 2019.
- MoB 5.7 Källa: Kolada (N00973). Nuvärde avser 2018. Jämförvärde: genomsnitt R9-kommuner. Uppdateras en gång per år (maj)
- MoB 1.5 Källa: Beräkning utifrån Kolada (N00905). Nuvärde avser 2019. Jämförvärde avser ovägt medel R9-kommunerna. Uppdateras en gång per år (februari).
- J2.2 Källa: Kolada (N00906). Nuvärde avser 2018. Jämförvärde avser ovägt medel R9-kommunerna 2018.

Inriktningsmål 6

	Nuvärde			Jämförvärde			Mål total	trend total	Mål jämförbarhet	Trend jämförbarhet
	totalt	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män				
Könsuppdelade indikatorer från Mål och Budget 2019										
MoB 6.2. Trivsel i skolan	79	78	82	77			Öka	–		
MoB 6.3. Grundskoleelever som är behöriga till yrkesinriktade program i gymnasieskolan, lägeskommun, andel	88	89	87	84			Öka	↘		
MoB 6.4 Genomsnittligt meritvärde i grundskolans årskurs 9, 17 ämnen, lägeskommun	243	257	230	228	242	215	Öka	↗	Minska skillnader	–
MoB 6.5. Elever med minst B i samtliga ämnen årskurs 9, kommunala skolor, andel	6,6	10,3	3,4	5,6			Öka	↗		
MoB 6.6 Gymnasieelever med examen inom tre år, lägeskommun, andel	69,1	72,4	65,3	61,9	68,7	61,9	Öka	↗	Minska skillnader	–
MoB 6.7. Elever med minst E i samtliga kurser, avgångselever gymnasieskolan, kommunala skolor, andel	74	78	69	70			Öka	↗		
MoB 6.8. Grundläggande kurser vuxenutbildning, andel godkända	88	90	84	84			Öka	↘	Bibehåll/ Minska skillnader	→
MoB 6.9. Gymnasiala teoretiska kurser vuxenutbildning, andel godkända	84	85	81	79			Öka	–	Bibehåll/ Minska skillnader	→
MoB 6.10 Yrkesutbildningar vuxenutbildning, andel godkända	92	94	91	94			Öka	–	Bibehåll	↗
Indikatorer som kompletterar MoB-indikatorerna för IM6 utifrån jämförbarhet										
J 3.4 Andel ämnen i Kulturskolan med jämn könsfördelning	34			20			Öka	↗		–

- MoB 6.1. Källa: Egen uppföljning. Nuvärde avser 2020. Jämförvärde: föregående år. Uppdateras en gång per år (maj).
- MoB 6.3 Källa: Kolada (N15424). Nuvärde avser läsåret 2019/2020. Jämförvärde: genomsnitt R9-kommuner. Från och med år 2016 finns inte elever med okänd bakgrund (tillfälliga personnummer) med i den officiella statistiken. Uppdateras en gång per år (oktober).
- MoB 6.4 Källa: Kolada (N15504). Nuvärde avser läsåret 2019/2020. Från och med år 2016 finns inte elever med okänd bakgrund (tillfälliga personnummer) med i den officiella statistiken. Jämförvärde: genomsnitt R9-kommuner. Uppdateras en gång per år (oktober).
- MoB 6.5. Källa: Egen uppföljning. Nuvärde avser 2020. Jämförvärde: Uppsala 2019. Uppdateras en gång per år (preliminärt augusti, definitivt november).
- MoB 6.6. Källa: Kolada (N17448). Nuvärde avser läsåret 2019/2020. Jämförvärde: genomsnitt R9-kommuner. Ökningen består åtminstone delvis av att elever med okänd bakgrund (tillfälliga personnummer) inte längre finns med i den officiella statistiken från och med 2016. Uppdateras en gång per år (december).
- MoB 6.7 Källa: Egen uppföljning. Nuvärde avser 2020. Jämförvärde: Uppsala 2019–Uppdateras en gång per år (augusti).
- MoB 6.8 Källa: Arbetsmarknadsförvaltningens egna data. Nuvärde avser 2020 Jämförvärde genomsnitt R-kommuner 2018. Ingen R9-rapport skapades 2019.Uppdateras en gång per år (februari).

- MoB 6.9 Källa: Arbetsmarknadsförvaltningens egna data. Nuvärde avser 2020. Jämförvärde genomsnitt R9-kommunerna 2018. Ingen R9-rapport skapades 2019.Uppdateras en gång per år (februari).
- MoB 6.10 Källa: Arbetsmarknadsförvaltningens egna data. Nuvärde avser 2019. Jämförvärde 2018. Jämförvärde genomsnitt R9-kommunerna 2018. Ingen R9-rapport skapades 2019.Uppdateras en gång per år (februari).
- J 3.4 Källa: Kulturförvaltningens egna data. Nuvärde avser 2020. Jämförvärde 2019.

Inriktningsmål 7

	Nuvärde			Jämförvärde			Mål total	trend total	Mål jämförbarhet	Trend jämförbarhet
	totalt	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män				
Könsuppdelade indikatorer från Mål och Budget 2019										
MoB 7.1. Medborgarnas uppfattning om det stöd och den hjälp som utsatta personer får i kommunen	49	48	50	48			Öka	→		
MoB 7.2. Ej återaktualiserade ett år efter avslutad utredning eller insats, andel uppdelad på barn 0-12år, ungdomar 13-20år, vuxna med missbruksproblem										
7.2a barn 0-12år	63	67	49	71			Öka	→		
7.2b ungdomar 13-20år	55	57	53	72			Öka	↘		
7.2c vuxna med missbruksproblem	67	66	68	64			Öka	↘		
MoB 7.3 Brukare inom daglig verksamhet som trivs på sin dagliga verksamhet, andel	88	88	88	87			Öka	↗		
MoB 7.4. Brukare som är nöjda med sin äldreomsorg, andel och uppdelat på särskilt boende och hemtjänst										
7.4a särskilt boende	76	77	74	79			Öka	↘		
7.4b hemtjänst	85	84	85	87			Öka	-		
MoB 7.5. Personalkontinuitet, antal personal som en hemtjänsttagare möter under 14 dagar, medelvärde	12			15			Minska	↘		
MoB 7.7. Invånare 16–84 år med normalvikt, genomsnittlig andel de fyra senaste åren	53	57	49	47			Öka	↘		
MoB 7.8. Alkohol-Narkotika-Tobak										
7.8a. Invånare 16-84 år med riskabla alkoholvanor kommun, andel (%)	17	14	19	15			Minska	↘		

7.8b. Gymnasieungdomar som aldrig druckit alkohol	25	20	29	26			Öka	→			
7.8c. Gymnasieungdomar som aldrig använt narkotika	85	85	79	84			Öka	→			
7.8d. Gymnasieungdomar som aldrig har rökt	45	43	48	48			Öka	→			
Indikatorer som kompletterar MoB-indikatorerna för IM1 utifrån jämställdhet											
J 1.6 Brukarbedömning särskilt boende äldre omsorg_offentlig och enskild regi_inflytande och tillräckligt med tid	34		33	35	40	40	41	Öka	-	Bibehåll	-
J 1.7 Brukarbedömning daglig verksamhet LSS - Brukaren får bestämma om saker som är viktiga, andel (%)	75		72	78	78	84	85	Öka	→	Minska skillnader	-
J 1.8 Brukarbedömning barn och ungdomsvård IFO - inflytande andel	89				100	97	100	Öka	↗		
J 5.9 Andel personer som får bostadsanpassning och upplever att anpassningen har gjort att de klarar sig bättre i sitt dagliga liv.			91	95		91	92	Öka/Bi behåll	→	Bibehåll	→
J 6.4 Brukarbedömning gruppboende LSS - Brukaren är aldrig rädd för något hemma, andel (%)	65		56	72	65	58	71	Öka	-	Minska skillnader	-

- MoB 7.1. Källa: Kolada (U30400). Nuvärde avser 2020. Jämförvärde: genomsnitt för deltagande kommuner med över 50 000 invånare. Uppdateras en gång per år (januari).
- MoB 7.2. Källa: Kolada (U33461, U33400, Det är killarna som står för ökningen U35409). Bland vuxna så är det kvinnor som ökar mest Nuvärde avser 2019. Jämförvärde: R9-kommunerna. Uppdateras en gång per år.
- MoB 7.3. Källa: Kolada (U28538). Nuvärde avser 2020. Jämförvärde: R9-kommunerna (förutom Gävle och Linköping, som inte lämnat uppgift). Uppdateras en gång per år.
- MoB 7.4. Källa: Kolada (U23471, U21468). Andel som svarat mycket nöjd eller ganska nöjd. Nuvärde avser 2020. Jämförvärde: genomsnitt R9-kommunerna. Uppdateras en gång per år (oktober).
- MoB 7.5. Källa: Kolada (U21401). Nuvärde avser 2020. Jämförvärde: genomsnitt R9-kommunerna (förutom Norrköping och Södertälje som inte lämnat uppgift). Uppdateras en gång per år.
- MoB 7.6. Källa: Kolada (U28423, U23432). Nuvärde avser 2020. Jämförvärde: genomsnitt R9-kommunerna (förutom Norrköping och Örebro som inte lämnat uppgift). Uppdateras en gång per år (januari).
- J 1.6 Källa: Kolada (U23414). Nuvärde avser 2019, andelen äldre som svarat med ja, alltid eller oftast på frågor om inflytande och personalens tid för att kunna utföra sina arbetsuppgifter. Jämförvärde avser ovägt medel R9-kommunerna.
- J 1.7 Källa: Kolada (U28532). Nuvärde avser 2020 antal personer i daglig verksamhet LSS som har svarat Ja på frågan Får du bestämma om saker som är viktiga? dividerat med samtliga personer i daglig verksamhet LSS som har besvarat frågan. Svartalternativen var Ja, Ibland, Nej. Jämförvärde avser R9-kommunerna.
- J 1.8 Källa: Kolada (U33578). Nuvärde avser 2020. Könsuppdelade uppgifter för Uppsala saknas. Antal personer 13 år eller äldre med kontakt med sociala barn- och ungdomsvården som har svarat Ja på frågan Frågar socialsekreteraren efter dina synpunkter på hur din situation skulle kunna förändras? dividerat med samtliga personer 13 år eller äldre med kontakt med sociala barn- och ungdomsvården som har besvarat frågan. Jämförvärde avser R9-kommunerna.
- J 5.9 Källa: Intern statistik från bostadsanpassning/stadsbyggnadsförvaltningen. Nuvärde avser 2020. Jämförvärde avser 2019.
- J 6.4 Källa: Kolada (U28523). Nuvärde avser 2020. Jämförvärde avser ovägt medel R9-kommunerna.

Inriktningsmål 8

	Nuvärde			Jämförvärde			Mål total	trend total	Mål jämfäställdhet	Trend jämfäställdhet
	totalt	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män				
Könsuppdelade indikatorer från Mål och Budget 2019										
MoB 8.2. Ledarmöter som lämnat kommunfullmäktige under mandatperioden	9	5	4				Minska	-		
MoB 8.3 Medborgarnas uppfattning om möjligheter till insyn och inflytande.	42	42	42		40		Öka	→	Bibehåll	→
MoB 8.4. Ungdomars uppfattning om att påverka kommunen	22	25,4	18,4	21,2	15,8	26,5	Öka	→	Minska skillnader	↘
MoB 8.6. Kommunens samarbete med föreningslivet										
a) Föreningar som anslutit sig till Lokal överenskommelse med föreningslivet, antal	138			128			Öka	↘		
b) Idéburet-offentliga partnerskap, antal	7			5			Öka	→		
Indikatorer som kompletterar MoB-indikatorerna för IM8 utifrån jämfäställdhet										
J1.2 Medborgarnas uppfattning om kommunens bemötande och tillgänglighet	52	53	54	52	54	56	Öka	→	Bibehåll	→
J 1.4 Andelen kvinnor bland förtroendevalda	40			44,5			Bibehåll			
J 1. 6 Brukarbedömning särskilt boende äldre omsorg_offentlig regi_inflytande och tillräckligt med tid	34	33	35	40	40	41	Öka	→	Bibehåll	→
J 1.7 Brukarbedömning daglig verksamhet LSS - Brukaren får bestämma om saker som är viktiga, andel (%)	75	72	78	78	80	76	Öka	-	Minska skillnader	-
J 1.8 Brukarbedömning barn och ungdomsvård IFO - inflytande andel	90	88	93	95	92	96	Öka	→	Bibehåll	→
J 1.10 Unga som uppger att de är med i en förening, klubb, sällskap eller organisation uppdelat på kön och inrikes-/utrikesfödda.	Inrikes födda	60	62	Inrikes födda	61,69	65,25	Öka	↘	Bibehåll	→
	Utrikes födda	38	53	utrikes födda	37,86	63,87	Öka	↘	Minska skillnader	-

- MoB 8.2. Källa: Valmyndigheten. Nuvärde avser 2020. Jämförvärde saknas. Uppdateras varje tertial.
- MoB 8. 3 Källa: Kolada (U00400). Nuvärde avser 2020. Jämförvärde: genomsnitt för deltagande kommuner med över 50 000 invånare. Uppdateras en gång per år (januari).
- MoB 8.4 Källa: Liv och hälsa ung. Nuvärde avser 2019. Jämförvärde avser år 2017. Undersökningen genomförs vartannat år.
- MoB 8.6 Källa: Egen uppföljning. Nuvärde avser 2018. Jämförvärde: 2017. Uppdateras årligen.
- J1.2 Källa: Kolada (U00400). Nuvärde avser 2020. Jämförvärde avser ovägt medel R9-kommunerna. Uppdateras en gång per år (januari).
- J 1.4 Källa: Kolada (N05814). Nuvärde avser 2020. Jämförvärde avser ovägt medel R9-kommunerna.
- J 1.6 Källa: Kolada (U23414). Nuvärde avser 201, andelen äldre som svarat med ja, alltid eller oftast på frågor om inflytande och personalens tid för att kunna utföra sina arbetsuppgifter. Jämförvärde avser ovägt medel R9-kommunerna.
- J 1.7 Källa: Kolada (U28532). Nuvärde avser 2020 antal personer i daglig verksamhet LSS som har svarat Ja på frågan Får du bestämma om saker som är viktiga? dividerat med samtliga personer i daglig verksamhet LSS som har besvarat frågan. Svartalternativen var Ja, Ibland, Nej. Jämförvärde avser R9-kommunerna.
- J 1.8 Källa: Kolada (U33578). Nuvärde avser 2019. Antal personer 13 år eller äldre med kontakt med sociala barn- och ungdomsvården som har svarat Ja på frågan Frågar socialsekreteraren efter dina synpunkter på hur din situation skulle kunna förändras? dividerat med samtliga personer 13 år eller äldre med kontakt med sociala barn- och ungdomsvården som har besvarat frågan. Jämförvärde avser R9-kommunerna.
- J 1.10 Källa: Liv och hälsa ung, manuell beräkning från Sidsoft. Nuvärde avser 2019. Jämförvärde avser 2017.

Inriktningsmål 9

	Nuvärde			Jämförvärde			Mål total	trend total	Mål jämförbarhet	Trend jämförbarhet
	totalt	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män				
Könsuppdelade indikatorer från Mål och Budget 2019										
MoB 9.4 Hållbart medarbetarengagemang (HME), totalindex	79	80	77	79			Öka	↗		
MoB 9.6. Sjukfrånvaro kommunalt anställda totalt, procent	6,4	7,2	4,3	6,3			Minska	↘		
MoB 9.7. Medarbetare som har många frånvarotillfällen under de senaste 12 månaderna (6 eller fler), andel	18	20	13	13	14	8	Minska	↗	Minska skillnader	↗
MoB 9.8. Lönegap median kvinnor - median män anställda av kommunen, kr	366			118			0	↗		
MoB 9.9. Könsfördelning hos kommunanställda		71	29	74			50%	↗		
MoB 9.10. Heltidsanställda månadsavlönade, andel	92	92	92	85			Öka	↗		
Indikatorer som kompletterar MoB-indikatorerna för IM9 utifrån jämförbarhet										
J 4.3 Heltidsarbetande månadsavlönade, kommun, andel	69	65	79	73	69	84	Öka	↗	Minska skillnader	-
J 6.5 Under det senaste året har mitt arbete varit fritt från hot eller våld	79	79	78	83	83	81	Öka	↘	Bibehåll	→

- MoB 9.4. Källa: Kolada (U00200). Nuvärde avser 2020. Jämförvärde: genomsnitt R9-kommuner 2018 (utom Linköping, Norrköping, Västerås och Örebro som inte lämnat uppgift.). Uppdateras en gång per år.
- MoB 9.6. Källa: Kolada (N00090). Nuvärde avser 2020. Jämförvärde: genomsnitt R9-kommuner (utom Norrköping). Uppdateras en gång per år (mars).
- MoB 9.7. Källa: Egen uppföljning. Nuvärde avser 2020. Jämförvärde 2019. Uppdateras varje tertial.
- MoB 9.8. Källa: Kolada (N00951). Nuvärde avser 2019. Lönegapet avser skillnad i medianmånadslön mellan kvinnor och män. Jämförvärde: genomsnitt R9-kommuner. Uppdateras en gång per år (maj).
- MoB 9.9. Källa: Egen uppföljning (Heroma/Hypergene). Nuvärde avser 2020. 9.9 a-c Nuvärde avser 2020. Jämförvärde: genomsnitt för andel kvinnor 2015-2017. Uppdateras en gång per år.
- MoB 9.10. Källa: Kolada (N00206). Nuvärde avser 2019. Jämförvärde: genomsnitt R9-kommuner. Uppdateras en gång per år (april).
- J 4.3 Källa: Kolada (N00209). Nuvärde avser 2019. Jämförvärde avser ovägt medel R9-kommunerna.
- J 6.5 Källa: Uppsala kommuns medarbetarundersökning. Nuvärde avser 2020. Jämförvärde avser 2019.