

Kommunledningskontoret, Hållbarhetsavdelningen
Uppföljningsrapport

Datum:
2022-03-15

Diarienummer: KSN-2022-00620

Handläggare:
Kristina Eriksson, Milena Kraft

Jämställdhetsbokslut 2021

Innehåll

Sammanfattning	3
Inledning	5
Medskick från jämställdhetsbokslutet 2020 och bedömningar av arbetet med dessa	6
Medskick 2020:1 Motverka hinder för utsatta grupper att komma i egenförsörjning ..	6
Exempel på kommunens arbete 2021	6
Slutsatser.....	7
Medskick 2020:2 Konsekvenser för kvinnor utifrån demografiska och finansiella utmaningar behöver följas nogsamt	8
Exempel på kommunens arbete 2021	8
Slutsatser.....	9
Medskick 2020:3 Öka ungas välmående och minska kvinnors våldsutsatthet	10
Exempel på kommunens arbete 2021	10
Slutsatser.....	11
Medskick 2020:4 Kommunens roll som samhällsutvecklare behöver stärkas	13
Exempel på kommunens arbete 2021	13
Slutsatser.....	14
Medskick 2020:5 Analyser behöver ge bättre stöd för prioritering och träffsäkra åtgärder	15
Exempel på kommunens arbete 2021	15
Slutsatser.....	15
Medskick 2020:6 Förvalta och utveckla jämställdhetskompentensen hos chefer och medarbetare.....	17
Exempel på kommunens arbete 2021	17
Slutsatser.....	17
Mål och Budget uppdrag avseende kartläggning av resursfördelning - Genomförande och slutsatser	19
Uppdragets genomförande 2021	19
Slutsatser.....	20
Medskick 2021	21
Bilaga 1 - Indikatorer per medskick 2020	23
Bilaga 2 – Uppsala kommuns jämställdhetsindikatorer	27
Bilaga 3 – Enkät: förutsättningar jämställdhetsintegrering	29

Sammanfattning

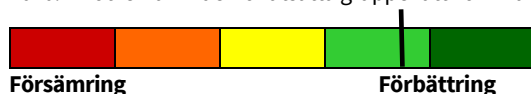
Uppsala kommun tar årligen fram ett jämställdhetsboks lut i syfte att redogöra för kommunkoncernens jämställdhetsarbete samt vilka resultat arbetet har lett till. Varje bokslut innehåller en tillbakablickande del där det redogörs för arbetet med förgående års ”medskick” samt en framåtsyftande del där nya ”medskick” aviseras baserat på nuläget i kommunkoncernen. I årets jämställdhetsboks lut redovisas hur kommunkoncernen har arbetat med, och förflyttat sig inom, de sex medskick som identifierades i jämställdhetsboks lutet 2020. Vidare aviseras tre nya medskick vilka kommunen särskilt bör beakta under 2022. Jämställdhetsboks lutet tas fram mot bakgrund av ett beslut i KS (KSN-2018-3089).

Avseende arbetet med medskicken från 2020 har åtgärder vidtagits inom ett flertal förvaltningar. Dock är det oklart i vilken utsträckning insatserna inom medskick 1-3 har lett till önskade resultat. Bedömningen av dessa medskick baseras därför i större utsträckning på vidtagna åtgärder än på effekten av dessa. Medskick 4 från 2020 var otydligt formulerat vilket gör det svårt att följa upp.

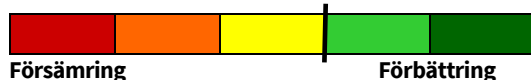
Bedömning av förflyttning avseende medskick från 2020 års jämställdhetsboks lut

Bedömningen görs mot bakgrund av indikatorer, svaren som bolagsstyrelsernas och nämndernas jämställdhetssamordnare har angett i den årliga enkäten om förutsättningar för arbetet med jämställdhet, samt utifrån en helhetsbedömning av genomförda insatser.

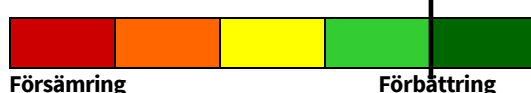
2020:1 Motverka hinder för utsatta grupper att komma i egenförsörjning



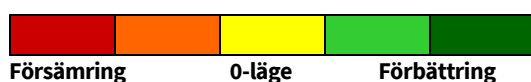
2020:2 Konsekvenser för kvinnor utifrån demografiska och finansiella utmaningar behöver följas noggrant



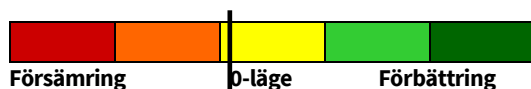
2020:3 Öka ungas välmående och minska kvinnors våldsutsatthet



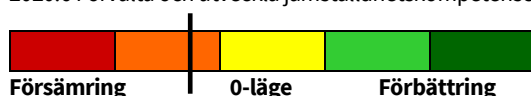
2020:4 Kommunens roll som samhällsutvecklare behöver stärkas (bedömning saknas på grund av svårighet att operationalisera, arbeta utifrån och mäta medskicket).



2020:5 Analyser behöver ge bättre stöd för prioritering och träffsäkra åtgärder



2020:6 Förvalta och utveckla jämställdhetskompetensen hos chefer och medarbetare



Utifrån bedömningarna ovan och nuvarande läge har tre nya medskick formulerats. Dessa är följande:

- fortsatt stärka utsatta gruppers möjlighet att komma i egenförsörjning,
- prioritera åtgärder som främjar god hälsa och goda arbetsvillkor för chefer och medarbetare i välfärdsyrkena, samt
- öka ungas välmående och minska kvinnors våldsutsatthet

Två av medskicken fanns med 2020, dessa bedöms vara fortsatt angelägna och prioriterade i kommunkoncernens jämställdhetsarbete. Det tredje medskicket har reviderats för att sätta fokus på åtgärder.

Sammantaget görs bedömningen att det inom kommunkoncernen pågår ett intensifierat jämställdhetsarbete inom politiskt prioriterade områden och att detta förväntas ge resultat. Arbetet sker i stor utsträckning i ordinarie verksamhet och med allt större systematik. Dock har det breda arbetet med jämställdhetsintegrering försvagats vilket delvis beror på pandemin och omorganiseringar Kommunens första inriktningsmål "En jämställd och hållbar ekonomi" bedöms ha ett tydligt signalvärde avseende politikens krav på förflyttning mot ett jämställt Uppsala. Tillsammans med uppdraget i Mål och budget att *Genomföra en årlig kartläggning av hur nämndernas och bolagsstyrelsernas resurser kommer män och kvinnor tillgodo i syfte att omfördela resurser för att främja jämställdhet och likvärdighet* tydliggörs vikten av analys som ett av flera viktiga instrument i kommunens systematiska arbete med jämställdhetsintegrering. Uppdraget visar även på vikten av att respektive nämnd och bolag fortsätter bidra till att möta respektive jämställdhetsutmaning utifrån sina ansvars- och verksamhetsområden.

Inledning

Uppsala kommun har höga jämställdhetspolitiska ambitioner som uttrycks i kommunens första inriktningsmål: *Uppsala kommun ska ha en jämställd och hållbar ekonomi som syftar till att skapa ett jämställt Uppsala*. En jämställd ekonomi omfattar hela kommunkoncernens samlade uppdrag och är en förutsättning för att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha lika rättigheter och ges lika villkor och möjligheter att själva forma sina liv och bidra till samhällets utveckling.

Uppsala kommuns jämställdhetsbokslut 2021 redovisar hur kommunkoncernen har arbetat med och förflyttat sig utifrån de sex medskick som identifierades i jämställdhetsbokslutet 2020. En del av arbetet har skett inom ramen för Mål och budget-uppdraget *Genomföra en årlig kartläggning av hur nämndernas och bolagsstyrelsernas resurser kommer män och kvinnor till godo i syfte att omfördela resurser för att främja jämställdhet och likvärdighet*. Rapporten belyser bland annat hur uppdraget har bidragit till önskad förflyttning utifrån de sex medskicken.

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 (urval)
- Kompletterande jämställdhetsindikatorer (urval)
- Enkät om förutsättningar för arbetet med jämställdhet från nämnder och bolagsstyrelser
- Presentationer och fördjupningsunderlag från ett urval nämnder och bolagsstyrelser
- Rapport Barn och ungas psykiska hälsa i Uppsala 2021, KSN-2021-01304
- Uppföljningsrapport Integration i Uppsala 2021 – nuläge och uppföljning, KSN-2019-03008
- Pandemins effekter på föreningslivet, IFN-2021-00118
- För definition av centrala begrepp, se Jämställdhetsbokslut 2020.

Medverkande

Uppsala kommuns jämställdhetsbokslut 2021 har tagits fram av kommunledningskontoret i samverkan med jämställdhetssamordnare för kommunens nämnder och bolagsstyrelser varav flera också är uppdragsansvariga för Mål och budgetuppdraget avseende kartläggning av resursfördelning

Medskick från jämställdhetsbokslutet 2020 och bedömningar av arbetet med dessa

Medskick 2020:1 Motverka hinder för utsatta grupper att komma i egenförsörjning

I jämställdhetsbokslutet 2020 konstaterades att risken för långvarig arbetslöshet ökade under coronapandemin. Kommunen rekommenderades att fortsätta och intensifiera sitt systematiska arbete för att få utsatta grupper att komma i egenförsörjning. Grupper som lyftes särskild var nyanlända, utrikes födda kvinnor och kvinnor med funktionsnedsättning samt elever som lämnar grundskolan utan att uppnå kunskapskraven, varav många är killar.

Exempel på kommunens arbete 2021

- Arbetsmarknadsnämnden (AMN) har tydliga integrerade verksamhetsmål om att undanröja hinder för grupper som står långt ifrån att komma i egenförsörjning. Nämnden använder kartläggning av resursanvändning som ett verktyg i arbetet.
- Flera nämnder och bolag har i samverkan med AMN sysselsatt personer som står långt ifrån arbetsmarknaden och har därigenom stärkt deras möjlighet till egenförsörjning. Fokus har legat på utrikes födda, personer med funktionsnedsättning och unga. Sysselsättning har skett genom arbetsmarknadsinsatser, studentmedarbetare och sommarjobb.
- Flera nämnder har under året genomfört insatser för att förebygga att unga hamnar i kriminalitet. Insatserna syftar bland annat till att stödja unga i att klara sin utbildning och på så sätt stärka deras förutsättningar för ett inträde i arbetslivet.
- Flera nämnder har genomfört insatser för att stödja utvecklingen av språkkunskaper, något som ökar förutsättningarna att få och behålla ett jobb.
- Det har genomförts omfattande insatser och stöd till elever med särskilda stödbehov, där killar är i stor majoritet.

En av arbetsmarknadsnämndens (AMN) styrande principer är ”ett jämställt arbetsmarknadsinträde”. Utrikes födda kvinnor är en särskilt prioriterad målgrupp. En aktivitet som särskilt bidragit till att fler utrikes födda kvinnor skrivits in vid arbetsmarknadsverksamheten var beslutet att alla som läser sfi ska ha en heltidsplanering, alltså ytterligare en aktivitet utöver sfi. Fokus är att insatserna som erbjuds ska vara jobbnära för att korta steget ut i egen försörjning. En kartläggning av resursfördelning visade skillnader i deltagande i aktiviteter: fler utrikes födda män än kvinnor hade en kompletterande aktivitet utöver sfi-studier, alltifrån deltidsarbete till någon form av utbildning. Därför arbetar nu förvaltningen aktivt med att erbjuda särskilt kvinnor fler arbetsmarknads- och arbetsnära insatser istället för sociala eller hälsofrämjande aktiviteter. Andel utrikes födda kvinnor med ekonomiskt bistånd inskrivna vid utbildnings- och jobbcenter har ökat från 37% i mars 2020 till 62% i juli 2021, antalet inskrivna vid arbetsmarknadsverksamheterna och fördelningen av arbetsmarknadsanställningar är jämnt fördelad mellan könen.

Slutsatser

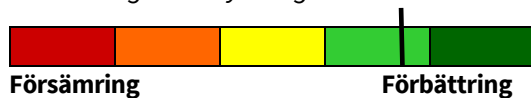
Kommunkoncernens insatser för att undanröja hinder för utrikes födda kvinnor och kvinnor med funktionsnedsättning att få ett arbete och uppbära en egen försörjning har varit omfattande och träffsäkra. Insatserna svarar väl mot politiska prioriteringar och ger uttryck för en samstämmig styrning på området.

Arbetet bedrivs långsiktigt och systematiskt. Det fleråriga Mål och budget-uppdraget avseende kartläggning av resursfördelning är viktigt, både som styrsignal och verktyg i utvecklingen av arbetet. Flera nämnder och bolagsstyrelser har bidragit till goda resultat och arbetsmarknadsnämnden spelar en central roll i arbetet. Genom sitt strukturerade sätt att arbeta och samarbeta både internt och externt har nämnden bidragit till resultat på området, på kort och lång sikt.

Beslut och insatser med innovativa inslag har bidragit till en jämnare könsfördelning inom kommunens arbetsmarknadsanställningar. Därtill har andelen utrikes födda kvinnor med ekonomiskt bistånd som är inskrivna vid utbildnings- och jobbcenter ökat markant. Förväntade effekter av arbetet dröjer dock och syns ännu inte i statistiken vad gäller förvärvsarbete på grund av eftersläpning i rapportering.

Sammanfattningsvis har systematik och arbetsformer stärkts. Samtidigt kvarstår hinder för utrikes födda kvinnor och andra utsatta grupper att komma i egenförsörjning. Medskicket bedöms vara fortsatt prioriterat och det är viktigt att säkerställa att vidtagna åtgärder får avsedd effekt. Medskicket kvarstår därför 2022.

Bedömning av förflyttning under 2021



Medskick 2020:2 Konsekvenser för kvinnor utifrån demografiska och finansiella utmaningar behöver följas nogsamt

I jämställdhetsboks slutet 2020 framgick att en växande grupp äldre och unga invånare medför ett ökat behov av stöd, vård, omsorg och utbildning, samtidigt som resurserna för den gemensamma välfärden minskar. Detta skulle i huvudsak drabba kvinnor, i egenskap av medarbetare såväl som omsorgs- och vårdgivare, och deras hälsa och ekonomi. Kommunen rekommenderades därför att nogsamt analysera vilka konsekvenser kommunens beslut skulle kunna få för personer/grupper av olika kön i hanteringen av demografiska och finansiella utmaningar. Kommunen rekommenderades även att fortsätta sitt förebyggande arbetsmiljö- och hälsofrämjande arbete och att säkerställa välfärdstjänster av god kvalitet för äldre och för personer med funktionsnedsättning.

Exempel på kommunens arbete 2021

- Insatser inom bland annat uppdraget ”Stärka den strategiska och operativa kompetensförsörjningsplaneringen för kommunen som arbetsgivare med fokus på bristyrken” har bidragit till förbättrade arbetsvillkor- och miljö inom vård- och omsorgsyrskena. Exempel på insatser: stopp på delade turer, validering av kunskaper för prioriterade målgrupper, riktmärke för medarbetare/chef, språkstödjande insatser, utveckling av rekryteringsrutiner, kompetensprojekt för första linjens chefer och vårdutbildningar för olika grupper av medarbetare.
- För att möta kommande välfärdsutmaningar har äldrenämnden (ÄLN) och omsorgsnämnden (OSN) beslutat om en femårig plan för välfärdsutveckling. Planen ger en samlad bild över utvecklingsområden äldrenämndens och omsorgsnämndens ansvarsområden och vägleder i utvecklingen av en långsiktig och hållbar omsorg.

HR har undersökt möjligheter och konsekvenser av att införa ett riktmärke för antal medarbetare per chef på politikens uppdrag och konstaterar med utgångspunkt i forskning att:

- *Chefer i kvinnodominerade verksamheter har sämre organisatoriska villkor än i mansdominerade.*
- *Kvinnodominerade verksamheter leder i genomsnitt dubbelt så många medarbetare per chef som manliga*
- *Sämre ställt med stödfunktioner.*
- *Det finns en stark koppling mellan antal medarbetare per chef och att vara en attraktiv arbetsgivare (Nyckeltalsinstitutet).*
- *Det finns en stark koppling mellan antalet medarbetare per chef och arbetsmiljö, både för chefer och medarbetare (Arbetsmiljöverket).*
- *Ju fler medarbetare desto sämre arbetsmiljö och högre sjukskrivningstal.*

Utifrån förstudien beslutade kommunstyrelsen att anta en rekommendation om max 30 medarbetare per chef. Beslutet möter en strukturell ojämställdhet och har betydelse för såväl chefers förutsättningar för ett gott ledarskap som medarbetares förutsättningar att göra ett bra jobb och för deras medledarskap.

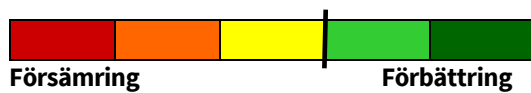
(Underlag från HR-stab)

Slutsatser

Kommunkoncernen har under året följt upp och hanterat konsekvenser för kvinnor utifrån demografiska och finansiella utmaningar i varierande grad. Centrala nämnder såsom äldrenämnden (ÄLN) och omsorgsnämnden (OSN) påverkas fortsatt av covidpandemins konsekvenser och av genomförd sammanslagning av äldreförvaltningen och omsorgsförvaltningen. Pandemin och dess konsekvenser har samtidigt bidragit till att lyfta vård- och omsorgsverksamheternas betydelse och villkor. Det kan ha bidragit till att intensifiera kommunens arbete med att stärka den strategiska och operativa kompetensförsörjningen samt förbättra arbetsmiljö och villkor inom bristyrkena. I förlängningen bidrar detta även till att avlasta vård- och omsorgsgivande anhöriga, ofta kvinnor. HR-stabens utredning och kommunstyrelsens beslut om att införa ett riktmärke för antal medarbetare per chef är viktiga ur jämställdhetssynpunkt. Förväntade effekter av kommunens intensifierade arbete under 2021 dröjer och är ännu inte synliga i statistiken.

Sammanfattningsvis kommer demografiska och finansiella utmaningar fortsatt att ha konsekvenser för kvinnors hälsa och ekonomi. Nationell rapportering visar att pandemin därtill har bidragit till att kvinnor har förlorat inkomst i större utsträckning än män. Fler kvinnor än män har också fått arbeta hårdare under mer ansträngande arbetsförhållanden.¹ Medskicket är därmed fortsatt relevant och kvarstår 2022 med viss revidering för ökat fokus på åtgärder.

Bedömning av förflyttning under 2021.



¹ Hur har Covid-19-pandemin påverkat den ekonomiska jämställdheten? En kunskapssammanställning, Rapport 2021:24; Jämställdhetsmyndigheten.

Medskick 2020:3 Öka ungas välmående och minska kvinnors våldsutsatthet

I jämställdhetsboks slutet 2020 konstaterades att den självskattade ohälsan bland unga har ökat under flera år, särskilt bland tjejer samt unga med annan könsidentitet. Boks slutet lyfte även mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck som fortsatt stora samhällsproblem. Ohälsa liksom våld och förtryck har stora konsekvenser för såväl individ som samhälle. Därför rekommenderades Uppsala kommun att prioritera insatser för att förbättra ungas, framför allt tjejers och hbtq-personers, psykiska hälsa och välmående. Kunskapen om vad det sämre måendet beror på lyftes som ett utvecklingsområde liksom det systematiska hälsofrämjande och förebyggande arbetet kring psykisk hälsa i alla skolformer. Inom våldsområdet rekommenderades kommunen att intensifiera sitt förebyggande arbete för att tidigt upptäcka våld i nära relationer och säkerställa resurser för akuta insatser.

Exempel på kommunens arbete 2021

- Flera insatser har genomförts för att skapa tillgängliga och inkluderande miljöer i syfte att förbättra den psykiska hälsan bland barn och unga med fysiska och psykiska funktionsnedsättningar. Det handlar till exempel om läromiljöer, lekplatser, parkområden, fritidsaktiviteter, arbetsmarknadsinsatser, stöd i den sociala situationen, språkstödande insatser och satsningar på elevhälsan.
- Rapporten Barn och ungas psykiska hälsa i Uppsala (2021) visar att kommunen gör insatser som beaktar jämställdhet och främjar den psykiska hälsan hos barn och unga. Rapporten är ett stöd för kommunens verksamheter i att prioritera och planera arbetet för att främja barn och ungas psykiska hälsa och innebär en ökad systematik i kommunens arbete för psykisk hälsa. Även organisering och arbetsformer för arbetet med suicidprevention har utvecklats. Uppsala kommun ingår i dag i ett läns gemensamt nätverk för suicidprevention och samverkar med och stödjer föreningslivet i olika former.
- Flera nämnder har under året genomfört kunskapshöjande insatser om suicidprevention.
- Samverkan med och stöd till föreningslivet har bidragit till att många fritidsaktiviteter för barn och unga har kunnat erbjudas och genomföras även under pågående pandemi. Några aktiviteter riktades särskilt till hbtq-personer och personer med psykiska funktionsnedsättningar, där psykisk ohälsa är mer vanligt förekommande än i andra grupper.
- 2020 års satsning på skolkoordinatorer som arbetar med att fånga upp och hantera problematisk skolfrånvaro har permanentats under 2021.
- Flera nämnder har tillsammans med andra aktörer, bland annat polisen, utvecklat arbetet med barn och ungdomar som befinner sig i riskzonen för droger, kriminalitet eller annat riskbeteende och socialt nedbrytande mönster. Andra nämnder genomför viktiga insatser för att tillvarata och stärka individens arbetsförmåga och därigenom möjliggöra ett inträde på arbetsmarknaden, vilket kan främja hälsan.
- Uppsalahem har under hösten utbildat alla medarbetare på temat våld i nära relationer.
- Kommunstyrelsen har antagit en nollvision mot våld i nära relation för att öka kännedomen om problemen och öppna upp det offentliga samtalet.

Uppsala kommun har genomfört flera viktiga insatser för att förebygga och hantera våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. Socialnämnden har det samordnade ansvaret för kommunens arbete med att motverka våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck.

- *Socialnämnden har genomfört många insatser under året, flera tillsammans med civilsamhället och andra nämnder:*
 - *Kompetenslyft för att utforma riktade insatser till relevanta aktörer så som fritidsgårdspersonal, socialnämndens hedersresursteam, vuxen myndighet och skolpersonal. Systematik för att alla nyanställda i socialförvaltningen genomför länsstyrelsens och Nationell centrum för kvinnofrids (NCK) webbutbildningar om hedersvåld och våld i nära relation.*
 - *En omfattande upphandling av skyddade boenden för våldsutsatta kvinnor, medföljande barn, barn och ungdomar utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck, har genomförts. Detta för att säkerställa att våldsutsatta i behov av skydd får rätt form av boenden och rätt stöd utifrån deras specifika behov och livssituation.*
 - *Samariterhemmets Ebba-mottagningen har beviljats fortsatt stöd. Utöver den viktiga och redan välfungerande verksamheten kommer den framöver utvecklas genom att också rikta sig till personer som köper sexuella tjänster, en kvalificerad insats mot målgruppen som hittills har saknats i kommunen.*
 - *Inom ramen för partnerskap med Tjejers rätt i samhället (TRIS) och olika typer av riktade stöd till idéburna organisationer inom våldsområdet pågår ett viktigt utvecklingsarbete för att förebygga barn och ungas våldsutsatthet och våldsutövande. Ett utvecklingsområde är att erbjuda stödinsatser till våldsutövare i en hederskontext. Exempel på aktuella idéburna organisationer är: Kvinnojour, Stadsmissionens Kvinnobyrå, Uppsala Tjej- och transjour, Mottagningen mot våld i nära relationer i Uppsala (MVU) samt diakonistiftelsen Samariterhemmet.*
 - *Formerna för arbetet har utvecklats, exempelvis inom ramen för hedersresursteamets utveckling och samarbetet med utbildningsförvaltningen*

Slutsatser

Uppsala kommun har genomfört åtskilligt arbete för att stärka ungas välmående och minska kvinnors våldsutsatthet. Arbetet innefattar en utvecklad systematik i kompetensförsörjningen och utveckling av flera centrala interna respektive externa samverkansstrukturer och arbetsformer med olika aktörer. Detta ger förutsättning för ett mer systematiskt och långsiktigt arbete som på sikt bör leda till fler konkreta insatser som främjar målgruppernas hälsa och välmående.

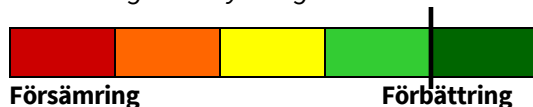
I det hälsofrämjande arbetet har tydligare uppdrag med en årlig övergripande uppföljningsrapport stärkt kommunens möjligheter att följa barns och ungas psykiska hälsa löpande. En betydande förflyttning har skett inom det suicidpreventiva arbetet. Även kommunens långsiktiga arbete med att erbjuda fritidsaktiviteter till unga är viktigt för ungas hälsa. Andelen tjejer som deltar på fritidsklubbar verksamhet har ökat stadigt över flera år. Samtidigt har andelen utrikes födda tjejer som anger att de är

med i förening, klubb eller liknande fortsatt att sjunka. Under pandemiåret 2020 sjönk också barn och ungas medlemskap, särskilt bland flickor, i kommunens bidragsberättigade idrotts- och fritidsföreningar vilket bland annat kan bero på att fler flickor än pojkar har inomhusidrotter, som påverkades hårdare av restriktionerna. Vad gäller tjejer och killars självuppskattade hälsa har den negativa trenden avseende ”hur mår du rent allmänt” bromsats upp totalt sett, och trivseln i skolan har ökat. Noterbart är dock att den självskattade hälsan bland ungdomar med annan könsidentitet har sjunkit kraftig sedan föregående mätning.

Arbetet för att minska kvinnors våldsutsatthet har tagit stora kliv under året, inte minst inom strategiskt viktiga områden såsom skyddade boenden och kompetensutveckling. Kommunens omfattande och systematiska kompetensutveckling på området bidrar till en ökad samsyn i och samordning av arbetet mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. Pandemin har vidare gjort mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck mer synligt, vilket kan ha bidragit till att fler insatser har vidtagits.

Sammanfattningsvis har systematik och arbetsformer för att möta de stora samhällsutmaningar som medskicket berör stärkts under året. Effekterna av arbetet kan antas dröja även inom dessa områden. Därutöver är ungas hälsa och kvinnors våldsutsatthet svåra att mäta av flera anledningar. Barn- och ungas välmående och kvinnors våldsutsatthet är alltså ett stort och komplext samhällsproblem. Medskicket är därmed fortsatt relevant och kvarstår 2022.

Bedömning av förflyttning under 2021.



Medskick 2020:4 Kommunens roll som samhällsutvecklare behöver stärkas

I jämställdhetsboks slutet 2020 konstaterades att nämnder och bolagsstyrelser behöver utveckla sin samhällsutvecklande roll för att kommunen ska kunna vara en stark drivande aktör i jämställdhetsarbetet såväl inom organisationen som i samhället i stort. För att motverka ojämställda samhällsstrukturer rekommenderades kommunen att utveckla sitt proaktiva jämställdhetsarbete, bland annat genom riktad information och vägledning.

Exempel på kommunens arbete 2021

- Insatser som bidrar till en jämställd samhällsutveckling har genomförts inom bland annat konst och kulturverksamheter. Stadsteatern har säkerställt en bred representation i repertoaren, ensemblen och publiken och kulturnämndens verksamhet offentlig konst arbetar systematiskt för en jämställd resursanvändning och synliggör jämställdhet i motiv och konstnärskap.
- Arbetsmarknadsnämnden (AMN) bidrar på olika sätt till att få utsatta grupper i egenförsörjning och har på så sätt en viktig samhällsutvecklande roll. Utbildnings- och jobbcener arbetar bland annat för att stimulera entreprenörskap med huvudfokus på utrikesfödda och kvinnor.
- Flera exempel finns på intensifierad samverkan med civilsamhället – bland annat i form av nya idéburna offentliga partnerskap (IOP) med RF SISU Uppland, Gottsunda dans och teater och Barnombudet i Uppsala län. Föreningarna arbetar aktivt med jämställdhet i sina verksamheter.
- Kommunstyrelsen har genom fastighetsstaben påbörjat integrering av jämställdhet i hela lokalförsörjningsprocessen inom ramen för tre pilotprojekt och bidrar på det sättet till en jämställd resursanvändning.
- Åtgärder för att bryta könssegregerad arbetsmarknad har bland annat lett till minskad könssegregering i vissa gymnasieprogram.

Vi lyfter fram flickor i marknadsföringen av olika program och har arbetat med olika insatser med flickor. Bland annat har ett tjejnätverk stärkt tjejerna på mansdominerade utbildningar. Nuvarande och tidigare elever är de viktigaste marknadsförarna. Branscherna vill ha en mer jämn könsfördelning vilket också gör att flickorna nu känner sig efterfrågade medan de tidigare sågs på med mer skeptiska ögon av företag och yrkesverksamma. Det är också inne med realityserier i olika tv-kanaler just nu, där unga flickor kör timmerlångtrader och andra stor fordon. Så det finns säkert flera olika orsaker till att flickorna ökar på några av de mansdominerade programmen.

(Uppsala Yrkesgymnasium Jälla)

Slutsatser

Kommunens verksamheter har genom lagstiftning, reglementen och grunduppdrag olika utrymme och mandat att verka för och bidra till förändring i riktning mot en jämställd och hållbar utveckling i samhället i stort. Samhällsutvecklarrollen är exempelvis tydlig i nämnderna inom stadsbyggnadsförvaltningens verksamhet, kulturnämnden, utbildningsnämnden och arbetsmarknadsnämnden. I andra nämnder och bolag är servicerollen starkare, inte minst gäller det biståndsgivande nämnder, såsom socialnämnden, omsorgsnämnden och äldrenämnden. Även dessa nämnder bidrar till samhällsutvecklingen i jämställd riktning framför allt genom sitt förebyggande arbete. Samverkan med och stöd till föreningslivet och andra aktörer är ett annat sätt för kommunens nämnder och bolagsstyrelser att utveckla och bidra till en jämställd och hållbar samhällsutveckling.

Uppföljningen visar att medskicket i sig är svårt att operationalisera, arbeta utifrån och mäta. Medskicket kan tolkas på olika sätt och behöver konkretiseras både vad det innebär och vem det riktar sig till. Det samhällsutvecklande uppdraget är fortsatt viktigt men hanteras lämpligast inom ramen för aktuella nämnders ordinarie styrning.

Utifrån ovan görs ingen bedömning av förflyttning.



Medskick 2020:5 Analyser behöver ge bättre stöd för prioritering och träffsäkra åtgärder

I jämställdhetsboks slutet 2020 lyftes vikten av att kommunen i större utsträckning använder de jämställdhetsanalyser och uppföljningar som görs i verksamhetsplanering och beslut för att uppnå eftersträvat jämställdhetsresultat. Kommunen rekommenderades att ta reda på varför genomförda analyser inte får genomslag i träffsäkra åtgärder och konkreta resultat. Även vikten av att analyserna belyser flera perspektiv och eventuella målkonflikter framhölls.

Exempel på kommunens arbete 2021

- Äldrenämnden (ÄLN) har kartlagt sina biståndsbedömda insatser under perioden januari till mars 2021. Nämnden analyserar och redovisar nu sin resurserfördelning utifrån kön. Överlag är äldreomsorgen jämnt fördelad utifrån kön sett till antal biståndsbeslut i relation till befolkningen. För några insatser ses dock omotiverade skillnader mellan könen. Ett exempel är anhöriganställning där kvinnor står för 80 %. Det finns även andra insatser där skillnad mellan könen ter sig omotiverad, men där skillnaden kan ha sitt ursprung i biståndsbeslut och brukarnas behov. Det pågår utveckling av systematik för rapportering av jämställdhet och resursfördelning i syfte att möjliggöra fler utförliga och jämförande analyser.
- För att se hur resurser fördelas har Skolfastigheter låtit studera hur utemiljöer för Årstaskolan används av respektive flickor och pojkar, skilda upplevelser av trygghet osv. Elever från årskurs fyra och fem intervjuades för att ge en inblick i hur de upplever sin skolgård. Studien sammanfattar och kategoriserar större mönster för att ge perspektiv på hur skolgården används. Studien är en fortsättning och utveckling av den jämställdhetsanalys av Bergaskolans skolgård som genomfördes 2018. Resultatet blir ett stöd i att implementera ett jämställdhetsperspektiv i fortsatt planering och renovering av skolornas utemiljöer.
- Utbildningsnämnden (UBN) har liksom tidigare år gjort en jämställdhetsredovisning som genom könsuppdelad statistik visar könsskillnader inom områdena kunskapsresultat, elever med stort stödbehov och skolnärvaro. I redovisningen konstateras bland annat att det fortfarande är betydligt fler pojkar än flickor som bedöms ha stora stödbehov. Denna snedfördelning förklaras delvis med att flickornas stödbehov inte fångas upp då det är vanligt bland tjejer att dölja sina svårigheter och vänder dem inåt mot sig själva.

Slutsatser

Kommunkoncernen har under året genomfört ett antal jämställdhetsanalyser samt arbetat vidare med åtgärder framtagna utifrån tidigare genomförda analyser. Det är dock tydligt att analyser som omfattar resursfördelning utifrån kön har prioriterats ner under året. Skäl som anges för detta är bland annat pandemin, omorganisationer och andra prioriteringar. Samtidigt har intressanta initiativ tagits vad gäller nya arbetsformer och organisering som kortar steget från statistikinsamling till analys. Vård- och omsorgsförvaltningen har exempelvis startat upp en analysgrupp med strateger, controllers och statistiker från både äldre- och omsorgssidan. Detta skapar förutsättningar för bättre samordning, starkare koppling mellan verksamhets- och budgetresultat och – tillsammans med en tydlig efterfrågan – integrering av

jämställdhet och andra hållbarhetsperspektiv i de analyser som görs. Det kan underlätta hantering av perspektivträngsel och målkonflikter och bör på sikt ge ett ökat genomslag i träffsäkra åtgärder och konkreta resultat.

Årets enkät om förutsättningar för arbetet med jämställdhet indikerar en något negativ utveckling vad gäller nämndernas och bolagsstyrelsernas redovisning och analys av verksamheternas resultat utifrån kön inom ordinarie verksamhets- och budgetuppföljning. Detta kan delvis hänga samman med att flera förvaltningar och bolag anger en svagare efterfrågan på jämställdhetsresultat från politiken, men i synnerhet från de högsta cheferna.

Det är fortsatt relevant att stärka arbetet med att genomföra analyser utifrån jämställdhetsperspektiv, samt att använda resultaten vid planering och beslut. Politiken och kommunledning kan stärka en sådan utveckling genom att vid nämndernas och bolagsstyrelsernas ordinarie rapportering av sina verksamheter och uppdrag tydligt efterfråga jämställdhetsresultat.

Bedömning av förflyttning under 2021.



Medskick 2020:6 Förvalta och utveckla jämställdhetskompetensen hos chefer och medarbetare

Jämställdhetsboks slutet 2020 visade på ett utbrett utvecklingsbehov vad gäller säkerställande av jämställdhetskompetens inom kommunen. Både chefer och medarbetare behöver grundläggande kunskap i jämställdhetsfrågor och vad jämställdhetsintegrering som strategi innebär för deras olika roller. Kommunen rekommenderades därför att säkerställa relevant stöd till chefer och medarbetare i dessa frågor.

Exempel på kommunens arbete 2021

- Uppsala kommun har ett utbyggt system för kompetensförsörjning. Under 2021 har en enhetlig metodik för kompetensplanering utvecklats. Det är ett efterfrågat stöd som beräknas höja förmågan till en samlad, träffsäker och långsiktig kompetensförsörjning med planer från samtliga nämnder som kan aggregeras till ett kommunövergripande underlag. Hela modellen bygger på hållbarhet och omfattar jämställdhet, inkludering och likabehandling.
- Kommunstyrelsen har 2021 genomfört en pilotutbildning gällande diskrimineringslagstiftning med chefer som målgrupp. Utbildningen vidareutvecklas nu för att kunna ges till både medarbetare och fler chefer. Inslag om diskriminering ingår också i den obligatoriska arbetsmiljöutbildningen för chefer. Jämställdhet berörs även i det stödjande arbete som HR-stab tillhandahåller till chefer inom lönebildning, organisations- och grupputveckling.
- Socialnämnden har genomfört omfattande kompetenshöjande insatser inom våld i nära relationer och hedersrelaterat våld för ett antal utvalda nämnder och för alla nyanställda på socialförvaltningen. Insatserna stärker kommunens förmåga att förebygga och hantera förekomsten av våld. Socialnämnden samordnar bland annat genomförandet av ett kompetenslyft om hedersrelaterat våld och förtryck bland barn och unga. Riktade insatser har utformats till relevanta aktörer – så som fritidsgårdspersonal, socialnämndens hedersresursteam, vuxen myndighet och skolpersonal. Alla nyanställda i socialförvaltningen ska också genomföra länsstyrelsens och Nationellt centrum för kvinnofrids (NCK) webbutbildningar om hedersvåld och våld i nära relation. Nämnden använder därtill riktade medel från Socialstyrelsen till kompetensutveckling på våldsområdet som berör flera medarbetare i kommunen.
- En kommunövergripande arbetsgrupp har tagit fram det årliga jämställdhetsboks slutet 2021, ett viktigt kunskapsunderlag om centrala jämställdhetsutmaningar i Uppsala kommun och vad kommunen behöver utveckla för att möta dessa.

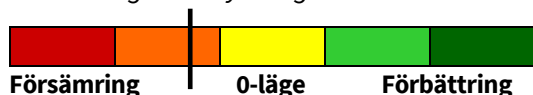
Slutsatser

Årets enkät om förutsättningar för arbetet med jämställdhet indikerar att 2020-års identifierade utvecklingsbehov vad gäller att säkerställa jämställdhetskompetensen bland chefer och medarbetare kvarstår och har tilltagit 2021. Bortsett från de omfattande och viktiga kompetensinsatser som har gjorts och görs inom områdena våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck, har få insatser gjorts som ger chefer och medarbetare grundläggande kunskap i jämställdhet och i vad jämställdhetsintegrering som strategi innebär i deras chefs- och medarbetarroll.

Efterfrågan på och prioriteringen av kompetenshöjande insatser vad gäller jämställdhetsintegrering har generellt varit låg under pandemiåren 2020 och 2021.

Utbildnings- och kompetensinsatser som ger chefer och medarbetare det stöd som de behöver för att leda och planera sin verksamhet jämställdhetsintegrerat är fortsatt viktigt. Samtidigt finns även behov av andra insatser som motiverar och inspirerar både chefer och medarbetare att utveckla sin kunskap om och sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Det årliga jämställdhetsboks slutet är ett viktigt kunskapsunderlag för att öka och förvalta jämställdhetskompetensen i kommunkoncernen.

Bedömning av förflyttning under 2021.



Kommentar medskick 2020: 5-6

Till skillnad från de första tre medskicken som beskriver jämställdhetsutmaningar som Uppsala kommun behöver fokusera på, beskriver medskick 5-6; ”Analyser behöver ge bättre stöd för prioritering och träffsäkra åtgärder ” samt ”Förvalta och utveckla jämställdhetskompetensen hos chefer och medarbetare” viktiga förutsättningar för ett framgångsrikt och långsiktigt jämställdhetsarbete. Exempel på sådana förutsättningar är efterfrågan från politik och ledning, säkerställande av jämställdhetskompetens, redovisning och analys samt könsuppdelad statistik. Medskicken har främst tagits fram och följts upp igenom kommunens årliga enkät om förutsättningar för arbetet med jämställdhet. När förutsättningar för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete finns på plats borde detta speglas i form av positiva resultat och förflyttningar inom de första tre medskicken, tvärtom kan negativa resultat och förflyttningar bero på bristande grundförutsättningar.

Därför kvarstår medskicken 5 och 6 inte som särskilda medskick. Istället kan kommunens utveckling gällande förutsättningar för ett framgångsrikt arbete med jämställdhet framöver följas upp inom ramen för medskick 1-3.

Mål och Budget uppdrag avseende kartläggning av resursfördelning - Genomförande och slutsatser

Uppdraget att *Genomföra en årlig kartläggning av hur nämndernas och bolagsstyrelsernas resurser kommer män och kvinnor tillgodo i syfte att omfördela resurser för att främja jämställdhet och likvärdighet* riktar sig till hela kommunkoncernen och har funnits med i mål och budget med mindre revideringar sedan 2017. Uppdraget är ett verktyg för att uppnå en jämställd fördelning av kommunens resurser som kan möta och bidra till en förändring av ojämställda strukturer i Uppsala och i samhället i stort. Delar av uppdragets genomförande har därmed redovisats i rapporteringen av medskicken ovan. Här följer en kompletterande sammanfattning av uppdragets genomförande under 2021 och slutsatser.

Uppdragets genomförande 2021

Verksamhet kartläggs och analyseras utifrån kön och kopplas i vissa fall till resursanvändning (Utbildningsnämnden (UBN), arbetsmarknadsnämnden (AMN), äldre- och ungdomsnämnden (ÄLN), idrotts- och fritidsnämnden (IFN), plan- och byggnadsnämnden (PBN), Uppsala kommuns fastighets AB (UKFAB), Uppsala konsert och kongress (UKK), Uppsala Stadsteater AB, Destination Uppsala AB, Uppsalahem AB)

UBN, AMN, ÄLN, IFN och PBN har under året kartlagt och analyserat sina verksamheter, eller delar av dem, utifrån kön. AMNs, ÄLNs och IFNs analyser innefattar även kostnadsfördelning och genomförs nu, liksom UBNs jämställdhetsanalys, alltmer integrerat i nämndernas grunduppdrag. PBN arbetar med metoder för att analysera vilka som yttrar sig i samråd utifrån olika parametrar, varav kön är en. En rutin har införts som visar resultat om könsfördelningen i samrådsyttranden. AMN har under året därtill genomfört ett utvecklingsarbete avseende uppföljning av kostnad per brukare inom nämndens alla verksamhetsområden.

UKFAB kartlägger könsuppdelning bland besökare i Gottsunda Centrums verksamheter och aktiviteter där så är möjligt. UKK och Uppsala Stadsteater gör jämställdhetsanalyser av sin programverksamhet, både vad gäller representation på scen, i de konstnärliga teamen och val av produktioner. Även Destination Uppsala verkar för ett jämställt program bland medverkande i sina egna evenemang.

Jämställdhet vägs in i planering och önskat utfall av åtgärder, men sällan i fördelning av medel (Gatu- och samhällsmiljönämnden (GSN), Plan- och byggnadsnämnden (PBN), Miljö- och hälsoskydds- och nämnden (MHN), Kommunstyrelsen (KS), Uppsala kommun Skolfastigheter AB, Uppsala Parkering AB, Uppsala Stadsteater AB, Uppsala Konsert och Kongress (UKK))

Analyser som omfattar resursanvändning utifrån kön är svåra att göra i nämnder vars verksamheter i stora delar saknar könsuppdelad statistik (slutsats från 2020). Insatsen för att ta fram könsuppdelad statistik överskrider det värde en analys skulle ge inom ramen för aktuella verksamheter. I dessa fall bidrar nämnden lämpligast genom att integrera jämställdhet i planering och önskat utfall. Till exempel bidrar GSN genom vegetationsröjningar och belysningsåtgärder som ökar den upplevda tryggheten hos kvinnor som ofta känner sig mer otrygga i offentlig miljö. I de verksamhetsdelar där könsuppdelad statistik finns kan samtidigt kartläggning och analys användas och utvecklas. Ett sådant exempel är kartläggning och analys av resursfördelningen inom särskild kollektivtrafik.

MHN bidrar genom att säkerställa ett jämställt bemötande i sin myndighetservice till kommunens invånare och företagare. Ett annat exempel är arbetet med att integrera sociala hållbarhetsaspekter, inklusive jämställdhet, i relevanta delar av bostads- och lokalanskaffningsprocessen och i upphandlingsprocessen. Arbetet drivs av KS och involverar flera nämnder och bolag. Uppsalahem AB har vidare fokuserat på hur jämställdhet kan hanteras i processen för investeringsprojekt utifrån bolagets tidigare kartläggning om jämställd resursfördelning. Bolaget arbetar även med att utveckla metoder för att följa upp hur jämställdhet beaktas i investeringsprojekt. Kopplat till investeringsprojekten har bolaget även uppdaterat sina jämställdhetskrav vid upphandling.

Uppsala Stadsteatern och UKK arbetar normkritiskt i text- och bildkommunikation och UKK är sedan 2019 medlemmar i ”Keychange” i syfte att stärka kvinnors artistiska och ekonomiska värde i musikbranschen.

Kartläggningar inom uppdraget genomförs utifrån arbetsgivarperspektiv, inte verksamhetsperspektiv (alla nämnder och bolagsstyrelser)

Det lagstyrda kravet på årliga lönekartläggningar liksom det systematiska arbetsmiljöarbetet är ett viktigt led i att motverka orättvis fördelning av makt och resurser mellan kvinnor och män på arbetsplatsen. Dessa insatser kan därmed ses och rapporteras i flera fall som leveranser in i uppdraget. Flera bolagsstyrelser lyfter även att de kartlägger uttag av föräldrapenning.

Planerade kartläggningar och analys av tidigare kartläggningar utifrån kön har försenats i några fall (Socialnämnden (SCN), Omsorgsnämnden (OSN), Kulturnämnden (KTN))

Omprioriteringar till följd av pandemin, omorganisation och andra faktorer har inneburit att planerade åtgärder inom uppdraget har försenats inom flera nämnder. Ett exempel är SCNs planerade åtgärd utifrån 2020-års kartläggning av hur nämndens resurser fördelades utifrån kön inom nämndens olika verksamheter.

Slutsatser

Färre kartläggningar och analyser av resursfördelningen utifrån kön har genomförts 2021 än föregående år. En förklaring till detta är omprioriteringar till följd av pandemin, omorganisation och andra faktorer. De analyser av resursfördelningen som har genomförts har i huvudsak gjorts inom ramen för Mål- och budgetuppdraget. Flera nämnder och bolag har samtidigt bidragit till det första inriktningsmålet intention på andra sätt än genom att kartlägga resursernas fördelning. Uppdraget har ett högt signalvärde och utgör en tydlig beställning från politiken på kommunens förflyttning mot ett jämställt Uppsala. Det lyfter också vikten av analyser som ett av flera moment i kommunens systematiska jämställdhetsarbete.

Kartläggningsuppdragets omformulering i 2021-års Mål och budget bedöms inte ha lett till att nämnderna och bolagen inkorporerar resurskartläggning utifrån kön i sina ordinarie processer i någon större utsträckning än tidigare. Det kan tyda på att uppdraget hanteras som ett ”särskilt uppdrag” och inte fullt ut eller långsiktigt integreras i ordinarie analys-, uppföljnings-, och redovisningsarbete. Det kan i sin tur begränsa analysernas genomslag i beslut och träffsäkra åtgärder. Risk finns även att uppdraget genomförs med utgångspunkt i verksamhetsområden där det finns individdata att tillgå i stället för att möta de jämställdhetsutmaningar som respektive nämnd och bolagsstyrelse bäst kan bidra till förflyttning inom. Det är därför viktigt att nämnder och bolagsstyrelser identifierar hur de kan bidra till att möta respektive

jämställdhetsutmaning utifrån sina ansvars- och verksamhetsområden och tar fram de åtgärder som kan ge bästa resultat. Kartläggning av resursfördelning utifrån kön kan vara en sådan åtgärd. Politiken och kommunledning kan stärka en sådan utveckling genom att vid nämndernas och bolagsstyrelsernas ordinarie rapportering av sina verksamheter och uppdrag tydligt efterfråga jämställdhetsresultat.

Medskick 2021

Utifrån årets uppföljning av kommunens arbete för ett jämställt Uppsala ges följande medskick som underlag för nämndernas och bolagsstyrelsernas fortsatta arbete.

Varje medskick beskriver identifierad jämställdhetsutmaning och ger en rekommendation för hur Uppsala kommun kan möta den.

Fortsätt stärka utsatta gruppers möjlighet att komma i egenförsörjning

Nyanlända, utrikes födda kvinnor och kvinnor med funktionsnedsättning står fortsatt långt ifrån arbetsmarknaden. Även elever som lämnar grundskolan utan att uppnå kunskapskraven, en majoritet killar, har svårt att komma in på arbetsmarknaden. Liksom i andra kommuner med utbredd tjänstesektor har dessutom långtidsarbetslösheten stigit markant i Uppsala kommun i spåren av coronapandemin. Att sakna arbete och egenförsörjning har konsekvenser för individens ekonomi, hälsa och inflytande.

För att minska den långvariga arbetslösheten bland ovanstående målgrupper behöver kommunen hålla i det systematiska arbetet och fortsätta utveckla systematiken och innovativa insatser.

Fortsätt prioritera åtgärder som främjar god hälsa och goda arbetsvillkor för chefer och medarbetare inom vård, omsorg och utbildning

Uppsala kommun står inför stora demografiska utmaningar framöver. Med en växande grupp unga och framför allt äldre invånare ökar behovet av stöd, vård, omsorg och utbildning samtidigt som färre personer i arbetsför ålder gör att kompetensförsörjning till den gemensamma välfärden ytterligare försvåras.

Om det offentliga inte fullt ut kan möta äldres och ungas samlade behov finns risk att också anhöriga till dessa grupper samt anställda i sektorerna vård, omsorg och utbildning påverkas negativt. Då kvinnor i större utsträckning än män utför anhängvård och också utgör majoriteten av alla anställda inom ovan nämnda sektorer, riskerar kvinnor att drabbas särskilt hårt. Anställda inom vård, omsorg och utbildning har sedan länge ansträngda arbetsvillkor och en krävande arbetsmiljö. Pandemin har också slagit hårt mot, och tydliggjort brister inom, dessa kvinnodominerade sektorer genom ökad arbetsbelastning och försämrade arbetsmiljö. Uppsala kommun har de senaste åren stärkt det systematiska arbetsmiljöarbetet med särskilda insatser för att möta dessa utmaningar. Under 2021 har arbetet intensifierats, bland annat som ett svar på pandemins konsekvenser (se uppföljning ovan av medskick 2020:2).

För att säkra en välfärd av god kvalitet och en jämställd hälsa och ekonomi behöver Uppsala kommun fortsätta att prioritera åtgärder som främjar god hälsa och goda arbetsvillkor för chefer och medarbetare inom vård, omsorg och utbildning.

Öka ungas välmående och minska kvinnors våldsutsatthet

Tydliga förflyttningar har skett under året i kommunens hälsofrämjande arbete gentemot barn och unga såväl som i arbetet för att minska kvinnors våldsutsatthet. Trots detta fortsätter barn och ungas – särskilt flickors och hbtq-personers – ohälsa och kvinnors våldsutsatthet att vara ett centralt och komplext samhällsproblem med stora konsekvenser för den enskilda individen och samhället i stort.

Det är viktigt att Uppsala kommun fortsätter att systematiskt bygga kapacitet för att möta dessa komplexa utmaningar inom kommunen såväl som i samverkan med andra aktörer. Vidare behöver kommunens kunskap om vad tjejers – jämfört med killars – sämre hälsa beror på fördjupas och träffsäkra åtgärder som stärker tjejers mående genomföras. Kvinnors och barns våldsutsatthet och otrygghet i hemmet behöver också ses och hanteras som en del i kommunens arbete med trygghet och säkerhet.

Bilaga 1 - Indikatorer per medskick 2020

Uppsala Kommun följer utvecklingen inom området jämställdhet genom särskilda jämställdhetsindikatorer utifrån de sex nationella jämställdhetsmålen (se bilaga 2) samt genom de könsuppdelade indikatorerna i kommunens Mål och Budget. Av dessa användes utvalda indikatorerna nedan för att följa utvecklingen av de jämställdhetsutmaningar som formulerades som medskick 1.- 3. i jämställdhetsboks slutet 2020.

För att kunna bedöma hur Uppsala kommun ligger till vad gäller jämställdhet görs även jämförelser över tid och med andra kommuner, vanligen mot genomsnittet för de kommuner som ingår i jämförelsenätverket R9, det vill säga Eskilstuna, Gävle, Jönköping, Linköping, Norrköping, Södertälje, Uppsala, Västerås och Örebro.

Det är få indikatorer som är utformade på ett sätt som gör att de går att koppla samman med kommunens åtgärder under det innevarande året. Det beror dels på att indikatorerna i många fall har en eftersläpning eftersom de baseras på officiell statistik, dels på att det alltid finns en fördröjning innan kommunens insatser får ett synligt genomslag i samhället. Indikatorerna ger därför framför allt en bild av hur utvecklingen ser ut över tid och jämfört med andra kommuner, och fungerar som ett viktigt komplement till nämnders och bolagsstyrelsers rapportering av resultat och åtgärder inom sina respektive ansvarsområden.

Vad som avses med nuvärde och jämförelsevärde kan variera och framgår per indikator under varje tabell. Pilarna indikerar utvecklingen de senaste åren. En uppåt pil anger att indikatorvärdet har ökat, pil nedåt att det har sjunkit och en rak pil att värdet i stort sett har varit oförändrat. Ett sträck innebär att ingen tydlig trend kan utläsas.

1. Fortsätt stärka utsatta grupperns möjlighet att komma i egenförsörjning

	Nuvärde			Jämförvärde			Mål	trend	Mål	Trend
	totalt	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt	totalt	jämställdhet	jämställdhet
Könsuppdelade indikatorer från Mål och Budget 2021										
5.4 a + b Förvärsarbetande 20-64 år, uppdelad på inrikes födda och utrikes födda, andel	inrikes födda 80	80	80	81	81	81	Öka	-	Behåll	→
	Utrikes födda 62	60	64	67	61	72	Öka	-	Behåll	→
5.6 Ungdomar som är etablerade på arbetsmarknaden eller studerar 2 år efter fullföljd gymnasieutbildning, hemkommun, andel	83,6	84,5	82,8	81,7			Öka	↗	Minska skillnader	-
5.7 Lämnat etableringsuppdraget och börjat arbeta eller studera (status efter 90 dagar), andel	32	24	44	30	25	38	Öka	→	Minska skillnader	-
6.9 Gymnasieelever med examen inom tre år, lägeskommun, andel	75	79	72	74	76	71	Öka	↗	Minska skillnader	-
Indikatorer som kompletterar MoB-indikatorerna för IM1 utifrån jämställdhet										
J2.6a Resultat vid avslut av kommunens arbetsmarknadsverksamhet, deltagare som börjat arbeta	25	22	27	19	17	20	Öka	-	Minska skillnader	→
J2.6b Resultat vid avslut av kommunens arbetsmarknadsverksamhet, deltagare som börjat studera	14	14	13	12	13	11	Öka	→	Bibehåll	→
J3.5 Grundläggande kurser vuxenutbildning, andel godkända	88	90	83	88	90	84	Öka	→	Bibehåll/ Minska skillnader	→
J3.5. Gymnasiala teoretiska kurser vuxenutbildning, andel godkända	80	82	77	84	85	81	Öka	↘	Bibehåll/ Minska skillnader	→
J3.5 Yrkesutbildningar vuxenutbildning, andel godkända	92	93	91	92	94	91	Öka	-	Bibehåll	→

- MoB 5.4 a + b 5.5. Källa: SCB. Nuvärde avser 2020. Jämförvärde: genomsnitt R9-kommuner. Uppdateras en gång per år (december).
- MoB 5.6 Källa: Kolada (N17434). Nuvärde avser 2019. Jämförvärde: genomsnitt R9-kommuner.
- MoB 5.7 Källa: Kolada (N00973). Nuvärde avser 2020. Jämförvärde: genomsnitt R9-kommuner. Uppdateras en gång per år (maj)
- MoB 6.9. Källa: Kolada (N17448). Nuvärde avser läsåret 2020/2021. Jämförvärde: genomsnitt R9-kommuner. Uppdateras en gång per år (december). Ökningen består åtminstone delvis av att elever med okänd bakgrund (tillfälliga personnummer) inte längre finns med i den officiella statistiken från och med 2016
- J2.6a+b Källa: Kolada (U40406) + (U40409). Nuvärde avser 2020. Jämförvärde: genomsnitt R9-kommuner. Uppdateras en gång per år
- J3.5 Källa: Arbetsmarknadsförvaltningens egna data. Nuvärde avser feb 2022. Jämförvärde feb 2021.

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

	Nuvärde			Jämförvärde			Mål total	trend total	Mål jämställdhet	Trend jämställdhet
	totalt	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män				
Könsuppdelade indikatorer från Mål och Budget 2021										
7.1 Medborgarnas uppfattning om kommunens äldreomsorg	48	45	40	49	47	49	Öka	↗	Minska skillnader	→
9.3. Sjukfrånvaro kommunalt anställda totalt, procent	7,7	8,5	5,6	8	–	–	Minska	→	Minska skillnader	→
9.4. Medarbetare som har många frånvarotillfällen under de senaste 12 månaderna (6 eller fler), andel	16	18	12	18	20	13	Minska	–	Minska skillnader	→
9.6b Könsfördelning hos chefer som leder chefer		64	36		66	34			Andel kvinnor ska minst vara i nivå med könsfördelningen totalt	→
9.6c Könsfördelning hos chefer som leder medarbetare		72	28		72	28			Andel kvinnor ska minst vara i nivå med könsfördelningen totalt	→
9.7 Heltidsanställda månadsavlönade, andel	93	93	93	88			Öka	↗	Bibehåll	→
9.9 Antal utexaminerade undersköterskor från vuxenutbildningen	414	259	155	241	168	73	Öka	–	Minska skillnader	–
Indikatorer som kompletterar MoB-indikatorerna för IM9 utifrån jämställdhet										
J4.1 Uttagna dagar med föräldrapenning av kvinnor respektive män		68,30	31,7		70,6	29,4	–	–	Minska skillnader	→
J4.2 Uttagna dagar med tillfällig föräldrapenning		59,4	40,6		59,7	40,3	–	–	Minska skillnader	↘
J 4.3 Heltidsarbetande månadsavlönade, kommun, andel	69	65	79	74	71	85	Öka	→	Minska skillnader	↘
J 5.8 Könsfördelning hos chefer per antal medarbetare, andel	Antal medarbetare	Chef kvinna andel	Chef/man andel		Chef kvinna andel	Chef/man andel				
	1 – 20	58	42		63	37				
	21-40	78	22		82	18				
	41-60	80	20		77	23				
	61-100	77	23		85	15				

- MoB 7.1. Källa: Kolada (U20400). Nuvärde avser 2020. Jämförvärde: genomsnitt R9-kommuner. Nöjd Medborgar-Index – Äldreomsorg. Betygsindex under 40 klassas som "inte godkänt". Gränsen för "nöjd" går vid 55 och 75 eller högre tolkas som "mycket nöjd".
- MoB 9.3. Källa: Kolada (N00090). Nuvärde avser 2020. Jämförvärde: genomsnitt R9-kommuner (utom Norrköping). Uppdateras en gång per år (mars).
- MoB 9.4. Källa: Egen uppföljning. Nuvärde avser 2021. Jämförvärde 2020. Uppdateras varje tertial.
- MoB 9.6b+c Källa: Egen uppföljning. Nuvärde avser 2021. Jämförvärde avser 2020. Könsfördelningen bland chefer och medarbetare i Uppsala kommun ligger 2021 på ca 30% män och 70% kvinnor.
- MoB 9.7. Källa: Kolada (N00206). Nuvärde avser 2020. Jämförvärde: genomsnitt R9-kommuner. Uppdateras en gång per år (april).
- MoB 9.9 Källa: Egen uppföljning. Nuvärde avser 2021. Jämförvärde avser 2020.
- J 4.1 Källa: Kolada (N00942) + (N00943). Nuvärde avser 2021. Jämförvärde avser ovägt medel R9-kommunerna.
- J4.2 Källa: Kolada (N00944) + (N00945). Nuvärde avser 2021. Jämförvärde avser ovägt medel R9-kommunerna.
- J 4.3 Källa: Kolada (N00209). Nuvärde avser 2020. Jämförvärde avser ovägt medel R9-kommunerna.
- J5.8 Källa: Egen uppföljning. Nuvärde avser december 2021. Jämförvärde avser december 2020.

3. Öka ungas välmående och minska kvinnors våldsutsatthet.

	Nuvärde			Jämförvärde			Mål total	trend total	Mål jämförbarhet	Trend jämförbarhet
	totalt	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män				
Könsuppdelade indikatorer från Mål och Budget 2021										
6.6 Genomsnittligt meritvärde i grundskolans årskurs 9, 17 ämnen, lägeskommun	243	252	235	231	244	218	Öka	↗	Minska skillnader	↘
2.6a Anmälda brott om grov kvinnofridskränkning, antal/100 000 inv	22			12			-	-	-	↘
2.6b Anmälda misshandelsbrott mot kvinna, inomhus i nära relationer med offret, antal/100 000 inv	71			112			-	→	-	-
4.3c Tjejer och killar som uppger att de mår bra eller mycket bra, andel	unga	63	79	unga	61	80	Öka	↘	Minska skillnader	-
4.3d Ungdomar som uppger att de mår bra eller mycket bra, andel, som uppger att de har annan könstillhörighet	43			51						
Indikatorer som kompletterar MoB-indikatorerna för IM9 utifrån jämförbarhet										
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	61	Inrikes-födda	60	62	Öka	↘	Bibehåll	→
	Utrikes-födda	32	51	Utrikes-födda	38	53	Öka	↘	Öka andelen utrikesfödda tjejer	↘
J 3.2 Andel elever som känner sig trygga i skolan.	Grundskola	92,4	92,9		92,8	92,9	Öka	→	Bibehåll	→
	Gymnasieskola	94,8	96,1		91,5	91,2	Öka	→	Bibehåll	→
J 5.10a Andel flickor på fritidsgårdar	44			40			Öka	↗		
5.10b Andel flickor på fritidsklubbar	46			44			Bibehåll	→		
J 5.6 Antal medlemmar som är medlem i en idrotts- eller fritidsförening uppdelad på kön och ålder (5-25)		19138	20026		19963	20778	Öka	-	Minska skillnader	-
J 5.7 Antal aktiviteter i en idrotts- eller fritidsförening uppdelad på kön och ålder (5-25)		551417	677733		573568	698796	Öka	-	Minska skillnader	-
J 6.4 Brukarbedömning gruppbostad LSS - Brukaren är aldrig rädd för något hemma, andel (%)	65	58	69	68	63	73	Öka	→	Minska skillnader	-

- MoB 6.6 Källa: Kolada (N15504). Nuvärde avser läsåret 2020/2021. 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 2.6a Källa: Kolada (N07402). Nuvärde avser 2020. Jämförvärde avser ovägt medel R9-kommunerna.
- MoB 2.6b Källa: Kolada (N07401). Nuvärde avser 2020. Jämförvärde avser ovägt medel R9-kommunerna.
- MoB 4.3c + d Källa: Liv och hälsa ung. Nuvärde avser 2021. Jämförvärde avser 2019. Uppdateras vartannat år (hösten samma år som undersökningen genomförs)
- J 1.10 Källa: Liv och hälsa ung. Nuvärde avser 2021. Jämförvärde avser 2019.
- J 3.2 Källa: Utbildningsförvaltningens elevenkät. Nuvärde för grundskolan och gymnasieskolan avser 2021. Jämförvärde avser 2020.
- J 5.10 a+b Källa: egen uppföljning/Kulturnämnden. Nuvärde avser 2021. Jämförvärde avser 2020.
- J 5.6 Källa: Intern statistik från Idrott och fritid/stadsbyggnadsförvaltningen. Nuvärde avser 2020. Jämförvärde avser 2019.
- J 5.7 Källa: Intern statistik från Idrott och fritid/stadsbyggnadsförvaltningen. Nuvärde avser 2020. Jämförvärde avser 2019.
- J 6.4 Källa: Kolada (U28523). Nuvärde avser 2020. Jämförvärde avser ovägt medel R9-kommunerna.

Bilaga 2 – Uppsala kommuns jämställdhetsindikatorer

Jämställdhetsmål 1: En jämn fördelning av makt och inflytande	
1.1 Medborgarnas uppfattning om möjligheter till insyn och inflytande.	Kolada (U00408)
1.2 Medborgarnas uppfattning om kommunens bemötande och tillgänglighet (2017)	Kolada (U00400)
1.3 Ungdomars uppfattning om att påverka kommunen (2017)	Liv och hälsa ung
1.4 Andelen kvinnor bland förtroendevalda	Kolada (N05814)
1.5 Valdeltagande i kommunfullmäktigvalen bland samtliga röstberättigade efter kön i Uppsala län.	SCB:s valdeltagandeundersökning
1.6 Brukarbedömning särskilt boende äldre omsorg_offentlig och enskild regi_inflytande och tillräckligt med tid	Kolada (U23414)
1.7 Brukarbedömning daglig verksamhet LSS - Brukaren får bestämma om saker som är viktiga, andel (%)	Kolada:(U28532)
1.8 Brukarbedömning barn och ungdomsvård IFO - inflytande andel	Kolada (U33578)
1.9 Andel elever i grund- respektive gymnaieskolan som tycker att lärarna i deras skola tar hänsyn till elevernas åsikter.	Egen uppföljning: UBN
1.10 Unga som uppger att de är med i en förening, klubb, sällskap eller organisation uppdelat på kön och inrikes-/utrikesfödda.	Liv och hälsa ung
Jämställdhetsmål 2: Ekonomisk jämställdhet	
2.1 Kvinnors andel av mäns medianinkomst	Beräkning utifrån Kolada (N00905).
2.2 Sammanräknad förvärvsinkomst i åldern 20-64 år kommun (median), kr	Kolada (N00906)
2.3 Förvärvsarbete 20-64 år, uppdelat på inrikes födda och utrikes födda, andel	SCBs registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS)
2.4 Lämnat etableringsuppdraget och börjat arbeta eller studera (status efter 90 dagar), andel	Kolada (N00973)
2.5 Antal kvinnliga företagare i Uppsala	Kolada (N00922)
2.6 Resultat vid avslut av kommunens arbetsmarknadsverksamhet, deltagare som börjat arbeta eller studera	Kolada (U40406), Kolada (U40409)
2.7 Lönegap median kvinnor-median män anställda av kommunen, kr	Kolada (N00951)
Jämställdhetsmål 3: Jämställd utbildning	
3.1 Genomsnittligt meritvärde i grundskolans årskurs 9, 17 ämnen, lägeskommun (2017)	Kolada (N15504)
3.2 Elever som känner sig trygga i skolan.	Egen uppföljning: UBN
3.3 Gymnasieelever med examen inom tre år, lägeskommun, andel (2017)	Kolada (N17448)
3.4 Andel ämnen i Kulturskolan med jämn könsfördelning	Egen uppföljning: KTN
3.5 Andel godkända betyg uppdelat på kön för grundläggande, gymnasial teoretisk respektive gymnasial yrkesnivå (gäller vuxenutbildning)	AMF internt
Jämställdhetsmål 4: Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbete	
4.1 Uttagna dagar med föräldrapenning	Kolada (N00942), (N00943)
4.2 Uttagna dagar med tillfällig föräldrapenning	Kolada (N00944), (N00945)
4.3 Heltidsarbetande månadsavlönade, andel.	Kolada (N00209)

Jämställdhetsmål 5: Jämställd hälsa	
5.1 Ohälsotal bland Uppsalas invånare 16-64 år (2017)	Kolada (N00957)
5.2 Självskattad hälsa; bland a) unga och b) vuxna	a) LHU, b) Kolada (U01405)
5.3 Brukarbedömning hemtjänst äldreomsorg - hälsotillstånd, andel (%)	Kolada (U21447)
5.4 Medarbetare som har många frånvarotillfällen under de senaste 12 månaderna (6 eller fler), andel	Egen uppföljning/HR.
5.5 Fallskador personer 80+ antal per 1000 inv	Kolada (N20402)
5.6 Antal medlemmar som är medlem i en idrotts- eller fritidsförening uppdelad på kön och ålder (5-25)	Egen uppföljning: IFN
5.7 Antal aktiviteter uppdelad på kön och ålder (5-25)	Egen uppföljning: IFN
5.8 Antal medarbetare per chef och bransch (om det finns)	Egen uppföljning: HR
5.9 Andel personer som får bostadsanpassning och upplever att anpassningen har gjort att de klarar sig bättre i sitt dagliga liv.	Egen uppföljning: GSN
5.10 Könsfördelning bland Uppsala Fritids besökare	Egen uppföljning: KTN
Jämställdhetsmål 6: Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.	
6.1 Anmälda brott om grov kvinnofridskränkning, antal/100 000 inv	Kolada (N07402)
6.2 Anmälda misshandelsbrott mot kvinna, inomhus i nära relationer med offret, antal/100 000 inv	Kolada (N07401)
6.3 Upplevd trygghet utomhus på kväll och natt, andel vuxna	SCB:s medborgarundersökning
6.4 Brukarbedömning gruppbostad LSS - Brukaren är aldrig rädd för något hemma, andel (%)	Kolada (U28523)
6.5 Under det senaste året har jag i mitt arbete utsatts för hot eller våld	Egen uppföljning: HR

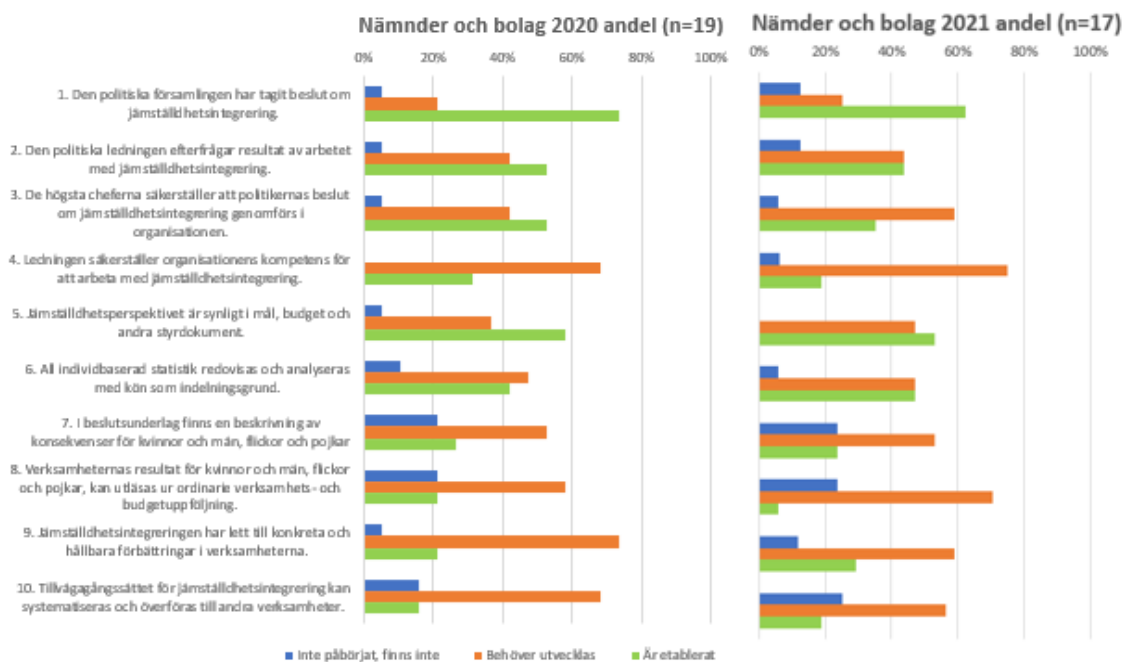
Bilaga 3 – Enkät: förutsättningar jämsällldhetsintegrering

Enkäten är ett sätt att ta reda på hur väl jämsällldhet är integrerat i verksamheten och resultaten används som underlag till den koncernövergripande uppföljningen av kommunens jämsällldhetsarbete. Enkäten skickades till nämnder och bolagsstyrelser under hösten 2021.

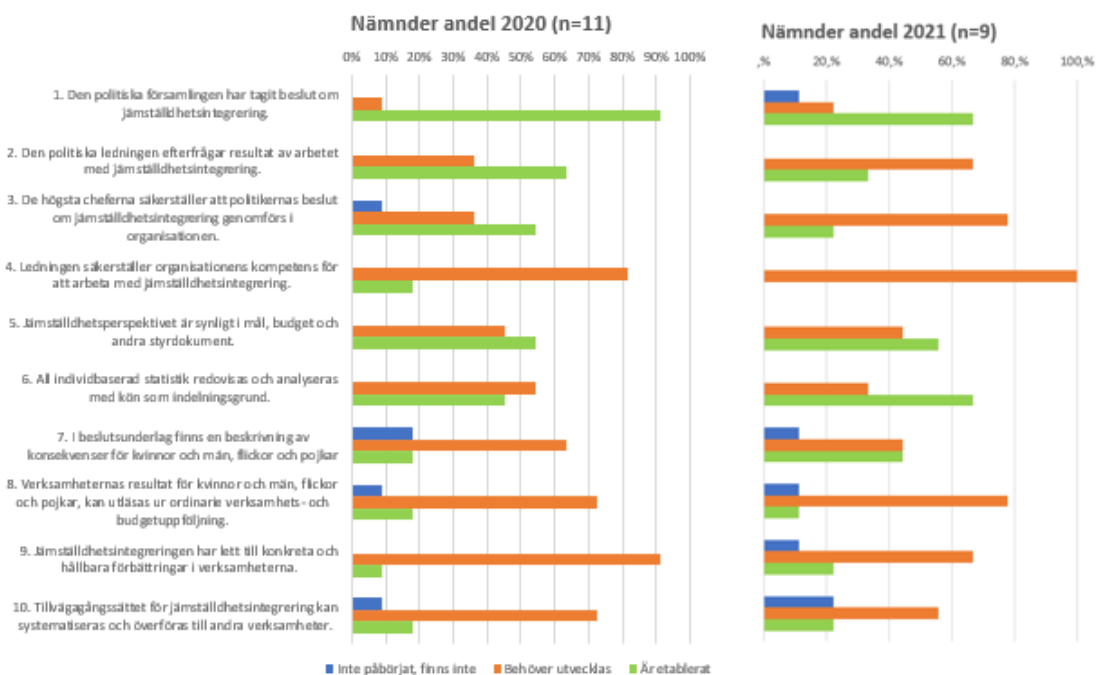
Checklista för jämsällldhetsintegrering 2021

	Inte påbörjat, finns inte	Behöver utvecklas	Är etablerat
1. Den politiska församlingen har tagit beslut om jämsällldhetsintegrering.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Den politiska ledningen efterfrågar resultat av arbetet med jämsällldhetsintegrering.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. De högsta cheferna säkerställer att politikernas beslut om jämsällldhetsintegrering genomförs i organisationen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ledningen säkerställer organisationens kompetens för att arbeta med jämsällldhetsintegrering.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Jämsällldhetsperspektivet är synligt i mål, budget och andra styrdokument.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. All individbaserad statistik redovisas och analyseras med kön som indelningsgrund.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. I beslutsunderlag finns en beskrivning av konsekvenser för kvinnor och män, flickor och pojkar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Verksamheternas resultat för kvinnor och män, flickor och pojkar, kan utläsas ur ordinarie verksamhets- och budgetuppföljning.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Jämsällldhetsintegreringen har lett till konkreta och hållbara förbättringar i verksamheterna.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Tillvägagångssättet för jämsällldhetsintegrering kan systematiseras och överföras till andra verksamheter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Nämnder och bolagsstyrelser, andel



Nämnder, andel



Bolagsstyrelser, andel

