

Jämställdhetsbokslut för 2019 och 2020

I Linköpings kommun



Diarienummer: KS 2021-405
Datum: 2021-05-20
Handläggare: Åsa Åbom och Emelie Klinga
Organisation: Linköpings kommun

Innehåll

1	Inledning	5
1.1	Syfte	7
1.2	Underlag till rapporten	7
1.3	Avgränsningar	7
1.4	Rapportstruktur och läsanvisningar	8
2	Nuläge	9
2.1	En jämn fördelning av makt och inflytande	9
2.1.1	Nationell lägesbild	9
2.1.2	Lokal lägesbild	10
2.1.3	Bedömning	11
2.1.4	Källor	12
2.2	Ekonomisk jämställdhet	13
2.2.1	Nationell lägesbild	13
2.2.2	Lokal lägesbild	15
2.2.3	Bedömning	19
2.2.4	Källor	20
2.3	Jämställd utbildning	21
2.3.1	Nationell lägesbild	21
2.3.2	Lokal lägesbild	22
2.3.3	Bedömning	23
2.3.4	Källor	24
2.4	Jämn fördelning av hem- och omsorgsarbetet	24
2.4.1	Nationell lägesbild	25
2.4.2	Lokal lägesbild	26
2.4.3	Bedömning	27
2.4.4	Källor	28
2.5	Jämställd hälsa	29
2.5.1	Nationell lägesbild	30
2.5.2	Lokal lägesbild	32
2.5.3	Pågående och planerade insatser i Linköpings kommun	34
2.5.4	Bedömning	36
2.5.5	Källor	36
2.6	Mäns våld mot kvinnor ska upphöra	38
2.6.1	Nationell lägesbild	39
2.6.2	Lokal lägesbild	40
2.6.3	Pågående och planerade insatser i Linköpings kommun	42
2.6.4	Bedömning	44
2.6.5	Källor	46
3	Jämställdhetsintegrering i Linköpings kommun	49
1	Den politiska församlingen har fattat beslut om jämställdhetsintegrering	49
5	Jämställdhetsperspektivet är synligt i hela styrkedjan från styrning till uppföljning	50
7	I beslutsunderlag beskrivs konsekvenserna för kvinnor och män, flickor och pojkar	51
8	Organisationen använder metoder för systematiskt förbättringsarbete	51
10	Det finns både struktur och kultur som stöder långsiktiga förbättringar	51

4	Utvecklingsområden	53
5	Uppföljning	55

1 Inledning

Linköpings kommun har en lång historia av att arbeta med jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar. År 2010 undertecknades den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR)¹. I januari 2018 beslutade kommunstyrelsen att ge kommundirektören i uppdrag att revidera och följa upp arbetet med CEMR-deklARATIONEN, där utveckling av underlag avseende jämställdhetsaspekter för Linköpings kommun som arbetsgivare, samt nyckeltal för jämställdhet gällande befolkningen i kommunen som helhet var några av de åtgärder som fastslogs.²

I maj 2020 antog kommunstyrelsen *Riktlinjer för jämställdhet* med utgångspunkt i CEMR-deklARATIONEN och de nationella jämställdhetspolitiska målen. Samtidigt beslutades att tillämpningsanvisningar för jämställdhet liksom annat stödmaterial för arbetet med jämställdhetsanalyser skulle tas fram i kommunen. I samråd med kommunens interna jämställdhetsnätverk har nu ett jämställdhetsbokslut arbetats fram som ska fungera som gemensam plattform för analys av lägesbilden när det gäller jämställdhet i kommunen.

Tillsammans med riktlinjerna och jämställdhetsbokslutet ska också tillämpningsanvisningar för jämställdhetsanalys och en e-utbildning om kommunens jämställdhetsintegreringsarbete skapa en gemensam plattform av stödmaterial för riktning, kompetensutveckling och arbetsmetoder för att utveckla jämställdhetsarbetet i kommunen. På respektive förvaltning finns kontaktpersoner med ansvar för att driva och implementera arbetet som samordnas från hållbarhetsenheten och tillsammans utgör kommunens interna jämställdhetsnätverk.

Lägesbilden som presenteras i jämställdhetsbokslutet syftar långsiktigt till att identifiera jämställdhetsutmaningar och möjliga utvecklingsområden för kommunen. Med anledning av pandemin, ger dock detta jämställdhetsbokslut främst en lägesbild gällande utvecklingsområden och vilka områden som kommunen skulle behöva skaffa sig fördjupade kunskaper inom. Målsättningen är att jämställdhetsutmaningar ska ha definierats och förankrats i kommunens samtliga förvaltningar i samband med framtagandet av ett uppföljande jämställdhetsbokslut 2023. Motsvarande gäller för identifiering och fastställande av nyckeltal för jämställdhet kopplat till kommunens invånare.

¹ CEMR-deklARATIONEN, Europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, är ett verktyg för kommuner och regioner att integrera jämställdhetsperspektivet i det politiska beslutsfattandet och i den praktiska verksamheten. DeklARATIONEN omfattar alla aspekter av verksamheten, det vill säga såväl det politiska arbetet som arbetsgivarfrågor och servicen till invånarna.

² Utvecklingen av jämställdhetsarbetet i Linköpings kommun, Dnr KS 2017-1077.

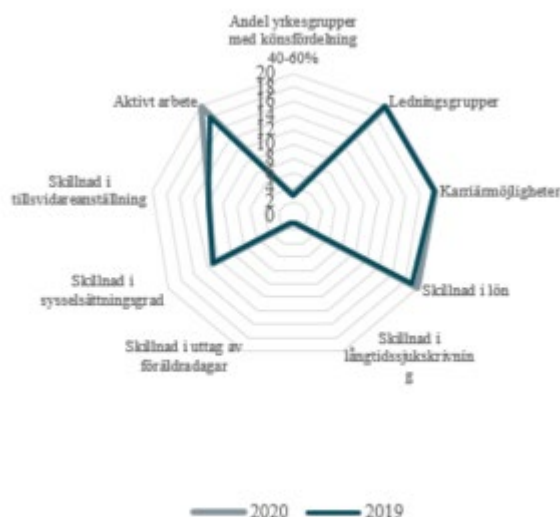
Bokslutet redovisar både lägesbild och utvecklingsområden som direkt berör kommunens verksamhet och som kommunen därmed har rådighet över, liksom lägesbild och utvecklingsområden som kommunen inte har rådighet över, men behöver förhålla sig till. Sammantaget ska jämställdhetsbokslutet fungera som stöd och utgångspunkt i kommunens arbete med jämställdhetsanalys.

Jämställdhetsbokslutet avser att ge en övergripande bild över Linköpings kommuns utvecklingsområden, jämställdhetsutmaningar och jämställdhetsarbete, men är på inget sätt heltäckande för allt jämställdhetsarbete och all verksamhet som pågår i kommunen och som påverkar kvinnor och män, flickor och pojkar och personer av annat kön i kommunen.

Bokslutet har tagits fram av hållbarhetsenheten. Kommunens interna jämställdhetsnätverk, liksom många övriga medarbetare och funktioner i kommunen, har medverkat i sammanställningen av material till bokslutet. Coronapandemin har dock inverkat på förvaltningarnas samlade möjligheter att delta i sammanställningen av statistik och annan information om kommunens verksamheter och utmaningar, liksom analyser av underlaget. Detta jämställdhetsbokslut bör därför ses som en grund att utgå ifrån eller en baslinje inför kommande bokslut, där insamlandet av statistik och analyser kan utvecklas ytterligare.

Jämställdhetsbokslutet utgör en bilaga till kommunens hållbarhetsrapport 2019 och 2020, men fungerar också som självständigt underlag i kommunens jämställdhetsarbete.

Avseende nyckeltal för kommunens roll som arbetsgivare har Linköpings kommun medverkat i Nyckeltalsinstitutets undersökningar av svenskt arbetsliv under ett flertal år genom indexet Jämställdhetsindex (Jämix). Jämix är ett sammanfattande index som grundar sig på nio nyckeltal där var och en av de nio mätpunkterna kan ge 20 poäng vardera (max 180). Ju högre poäng, eller ju längre ut i spindeldiagrammet desto bättre. Det preliminära Jämix värde för 2020 är 110 poäng vilket är en ökning med tre poäng jämfört med 2019. Det är minskning av skillnaden i lön samt ett aktivt arbetsmiljöarbete som ger en ökad poäng jämfört med 2020.



Jämix 2020 jämfört med 2019

(Källa: Linköpings kommuns personalbokslut 2020)

1.1 Syfte

Jämställdhetsbokslutets syfte är att belysa eventuella snedfördelningar i deltagande och resursutnyttjande mellan könen inom olika delar av kommunens verksamheter, liksom övriga jämställdhetsutmaningar i kommunen som påverkar kommunens verksamheter. Vidare är syftet att jämställdhetsbokslutet ska utgöra ett kunskapsunderlag i det löpande jämställdhetsarbetet.

1.2 Underlag till rapporten

Underlag till bokslutets nationella lägesbilder är forskningssammanställningar och nationella rapporter. Till bokslutets lokala lägesbilder och exempel har verksamhetsstatistik, lokal statistik från andra organisationer och rapporter och analyser från kommunens verksamheter använts. Intervjuer och annan information från medarbetare i kommunen har också använts.

1.3 Avgränsningar

Varje år tas ett personalbokslut och en rapport fram gällande kommunens arbetsgivararbete med aktiva åtgärder mot diskriminering. Rapporterna utvecklar lägesbilden för kommunens arbetsgivarpolitiska arbete kopplat till bland annat jämställdhet. Jämställdhetsbokslutet fångar delar av kommunens lägesbild utifrån ett arbetsgivarperspektiv, och då med fokus på jämställdhet, men hänvisar till de separata rapporterna för detaljer.

Där data utgår ifrån juridiskt kön redovisas statistik för kvinnor och män, flickor och pojkar. Där insamlad data också har med ett tredje svarsalternativ för kön så kan detta också redovisas.

1.4 Rapportstruktur och läsanvisningar

I kapitel två presenteras utmaningar och resultat av Linköpings kommuns jämställdhetsarbete 2019 och 2020 utifrån de nationella jämställdhetspolitiska målen. Varje målavsnitt inleds med nationell och lokal lägesbild, inklusive exempel på insatser som kommunen har gjort 2019 och 2020 som kan antas bidra till en ökad måluppfyllelse. I kapitel tre redovisas nuvarande interna förutsättningar för kommunorganisationens arbete med jämställdhetsintegrering, samt utvecklingsområden. Rapporten avslutas med övergripande slutsatser och centrala utvecklingsområden.

I rapporten samlas perspektiv och jämställdhetsutmaningar kopplade till kommunens verksamheter, kommunens roll som arbetsgivare och en lägesbild för kommunens invånare.

2 Nuläge

2.1 En jämn fördelning av makt och inflytande

Det första jämställdhetspolitiska delmålet är att uppnå en jämn fördelning av makt och inflytande i samhället och att kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet inom samhällets alla sektorer.

Målet tar sikte på formella politiska rättigheter – möjligheten att delta i demokratiska processer både som väljare och som förtroendevald, men också fördelningen av den makt som ligger utanför det formella demokratiska systemet, till exempel inom det civila samhället, företag och medier. Det handlar också om lika möjligheter för kvinnor och män att delta i och påverka de processer som formar våra föreställningar, tankar och idéer inom medier, kulturen, forskningen, folkbildningen och utbildningsväsendet.

En jämställd representation inom samhällets olika sektorer är inte någon garanti för att den reella makten fördelas jämnt mellan könen, men det är en avgörande förutsättning för att även kvalitativa aspekter av maktutövning ska kunna förändras i jämställd riktning. Målet om en jämn fördelning av makt och inflytande berör Linköpings kommun genom det ansvar som åligger kommunen att stärka demokrati och mänskliga rättigheter bland annat genom skolans demokratiuppdrag att förbereda eleverna att vara delaktiga samhällsmedborgare.

2.1.1 Nationell lägesbild

Enligt Jämställdhetsmyndigheten är politiken en av de mest jämställda sektorerna i Sverige. Sett till fördelningen kvinnor respektive män aktiva i politiken kan politiken i stort sett räknas som formellt jämställd, trots det råder det inte reell jämställdhet i politiskt arbete. Kvinnor möter bland annat högre krav, utsätts för sexualiserade kommentarer, trakasserier, hot och våld och avsäger sig sina politiska uppdrag i större utsträckning än män. Kvinnor möter fortfarande större motstånd i utövandet av sitt uppdrag som folkvalda politiker än vad män gör. Undersökningar indikerar att unga kvinnor i politiken i flera hänseenden tenderar att vara en särskilt utsatt grupp.

Kvinnor, unga och utlandsfödda är grupper som var för sig brukar beskrivas som underrepresenterade i politiken generellt. Bland riksdagsledamöterna är framför allt grupperna äldre, yngre, utrikes födda, personer med enbart gymnasial och förgymnasial utbildning, samt kvinnor underrepresenterade.

Detta delmål omfattar också makten att forma sitt eget liv. Enligt Folkhälsomyndigheten är utrikes födda unga kvinnor en särskilt sårbar grupp med förhöjd risk för tvångsäktenskap.

2.1.2 Lokal lägesbild

Makt och inflytande kan mätas på många olika sätt. Politisk representativitet är ett vanligt sätt att titta på politiskt inflytande. I Linköpings kommuns nämnder och kommunfullmäktige utgjordes i februari 2021 43 procent av ledamöterna av kvinnor och 57 procent av män, men skillnaden är stora mellan partierna.

Linköpings kommun

Sida 1

Statistiktabell - Parti/Kön

2021-02-24

Parti	Kvinnor	Män	Totalt	Procent kvinnor	Uppgift om kön saknas
(-)	2	3	5	40%	0
(C)	8	14	22	36%	0
(KD)	7	12	19	37%	0
(L)	10	11	21	48%	0
(M)	20	33	53	38%	0
(MP)	6	9	15	40%	0
(S)	33	30	63	52%	0
(SD)	3	10	13	23%	0
(V)	5	3	8	63%	0

*Statistik parti/kön Linköpings kommun
(Källa: egen statistik)*

Under mandatperioden 2018 – till och med februari 2021 har 32 kvinnor (47 procent) och 37 män (53 procent) avsagt sig politiska uppdrag i kommunens nämnder och kommunfullmäktige. Sett i relation till andelen kvinnor respektive män av ledamöterna, kan ingen tydlig koppling till kön iaktas utifrån denna statistik.

Under år 2019 rapporterades ett (1) ärende i kategorin “Hot mot förtroendevalda - otillåten påverkan” till säkerhetsenheten på Linköpings kommun. Under år 2020 rapporterades totalt fem ärenden. Ärendena berör både förtroendevalda män och kvinnor och ingen av de drabbade har avslutat sitt uppdrag med anledning av händelserna.

Ett sätt att mäta kvinnors respektive mäns möjligheter att påverka är att titta på delaktighet i inlämnandet av Linköpingsförslag.³ När Linköpingsförslaget infördes år 2016 var det 144 män och 118 kvinnor som lämnade in förslag. På senare år har andelen förslag ökat och skillnaderna mellan kvinnor och män

³ Ett Linköpingsförslag är en idé eller ett förslag från någon som bor i kommunen eller som berörs av dess verksamhet. Linköpingsförslaget är ett annat namn för e-förslag eller e-petition, vilket innebär att förslaget publiceras på kommunens webbplats så att andra kan stödja och kommentera det.

minskat till att år 2019 vara 11 fler kvinnor som lämnade in förslag och år 2020 vara 9 fler män.

Elevers upplevelse av möjligheten att påverka mäts i Region Östergötlands enkät ”Om mig” som besvaras av elever i årskurs 8 i grundskolan och årskurs 2 på gymnasiet. I grundskolan upplever 41 procent av flickorna och 40 procent av pojkarna att de kan påverka i skolan i 2020 års mätning. Bland gymnasieeleverna var motsvarande andel 46 procent av flickorna och 42 procent av pojkarna.

I ”Om mig” undersöks också hur mycket unga personer litar på samhällets skyddsnet (t.ex. Hälso- och sjukvård, polis och socialtjänst). I grundskolan svarar fler pojkar än flickor att de litar ”Mycket” på samhällets skyddsnet. Antalet pojkar respektive flickor som litar ”lite” på samhällets skyddsnet är mycket jämnt, 5,9 procent respektive 6 procent. Bland personer av annat kön är det färre som litar ”mycket” på samhällets skyddsnet jämfört med grupperna pojkar och flickor. Fler personer av annat kön har också svarat att de litar ”lite” på skyddsnetet. Också på gymnasiet svarar fler pojkar än flickor att de litar ”mycket” på samhällets skyddsnet. Däremot uppger nästan dubbelt så många pojkar, 10,6 procent, att de litar ”lite” på skyddsnetet jämfört med flickor, där 5,4 procent svarar detsamma. Av personer av annat kön svarar 41,2 procent att de litar ”lite” på detsamma.

I en brukarundersökning gjord år 2020 bland personer med boende enligt LSS (Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade) uppger kvinnor i högre grad än män att de inte vet vart de ska vända sig om något är dåligt, fler kvinnor upplever också att de inte får bestämma vad som är viktigt för dem hemma. Det är även fler kvinnor än män som upplever att personalen inte bryr sig om dem samt att det inte är alla ur personalen som pratar med dem så de förstår.

Enligt en brukarundersökning gjord bland personer boende på särskilt boende för äldre (förkortat SÄBO) år 2020 är det färre kvinnor än män som vet var de ska vända sig om de vill framföra synpunkter eller klagomål på äldreboendet.

Kommunfullmäktiges utskott för medborgardialog är ett forum för medborgarna i sju geografiska områden i Linköping att förmedla önskemål och berättelser till politikerna. Under 2019 och 2020 genomfördes 12 dialoger (med anledning av pandemin genomfördes enbart en dialog under 2020) med sammanlagt cirka 350 deltagare. Någon statistisk mätning kring antalet deltagare per kön har inte gjorts, men en uppskattning är att deltagandet legat på cirka 60 procent män och 40 procent kvinnor. Detta är en indikator som skulle kunna mätas framöver och följas upp i kommande jämställdhetsbokslut.

2.1.3 Bedömning

Den politiska representativiteten i Linköpings kommuns nämnder och kommunfullmäktige skulle kunna betraktas som jämställd utifrån principen om

fördelning 60/40 som en gräns för representativ jämställdhet. Fördelningen mellan kvinnor och män är dock något som skulle behöva följas över tid för att se ifall den marginella skillnaden är en permanent skillnad.

Representativiteten beskriver dock inte hur förutsättningarna för kvinnor respektive män att delta i politiken ser ut. Enligt nationell statistik möter kvinnor högre krav, utsätts för fler sexualiserade kommentarer, trakasserier, hot och våld och avsäger sig sina politiska uppdrag i större utsträckning än män. En tydlig ökning av hot och otillåten påverkan kan ses mellan 2019 och 2020, men hoten drabbar både kvinnor och män. Under pågående mandatperiod är avhoppet från politiska uppdrag förhållandevis jämnt fördelat mellan könen. Några tydliga mönster kopplat till kön kan därför inte ses i dagsläget, men det finns anledning att följa utvecklingen. En riskanalys, liksom utbildningsinsatser och ett fortsatt strategiskt utvecklingsarbete är planerat att genomföras inför kommande valrörelse för att följa utvecklingen.

Invånare i Linköpings kommun

Makt och inflytande över sin skolgång, sin fritid och sitt samhällsstöd är en viktig aspekt av tillgodogörandet av mänskliga rättigheter för både barn och vuxna. År 2018 fattades ett beslut av kommunfullmäktige i Linköpings kommun om att inleda ett arbete med rättighetsbaserat arbetssätt utifrån SKRs (Sveriges kommuner och regioners) plattform med inriktningen att så småningom kunna utropa kommunen som en MR-kommun. Plattformen har bland annat utgångspunkt i principerna deltagande och inkludering med syftet att verksamheterna ska utformas utifrån de verkliga behoven hos de som ska nyttja tjänsterna (rättighetsbärarna). Arbetet med att vidareutveckla metoder för rättighetsbaserat arbetssätt är under utveckling och kan ses som en metod bland flera att bidra till att kvinnor och män, flickor och pojkar och personer av annat kön har lika möjlighet till inflytande över kommunens service.

Coronapandemin

I dagsläget har ingen tydlig koppling mellan detta jämställdhetspolitiska mål, kommunens verksamheter och pandemin kunnat göras. Dock kan det vara aktuellt att återkomma till detta för utvärdering när pandemin är över.

2.1.4 Källor

Jämställdhetsmyndigheten. 2019. *Kvinnor har det tuffare än män i politiken*
<https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/files/2019/07/kvinnor-har-det-tuffare-an-man-inom-politiken-2019-10-24.pdf>

Folkhälsomyndigheten. 2017. *Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) i Sverige*. 2017.
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material/publikationsarkiv/s/sexuell-och-reproduktiv-halsa-och-rattigheter-i-sverige-2017/?pub=60999>

Region Östergötland. 2020. ”Om mig – enkäten”

https://vardgivarwebb.regionostergotland.se/pages/328687/Ommig_Lprocentc3procenta4nsrapportprocent202014-2019procent20perprocent20kprocentc3procentb6nprocent20ochprocent20procentc3procenta5rskurs.pdf

SCB. 2020. *Ingen ska lämnas utanför. Statistisk lägesbild av genomförandet av Agenda 2030 i Sverige, oktober 2020.*

https://scb.se/contentassets/992b5ef6a28a451286cfff1672acea73/mi1303_2020a01_br_x41br2002.pdf

2.2 Ekonomisk jämställdhet

Det andra jämställdhetspolitiska delmålet är ekonomisk ojämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Delmålet tar sikte på fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män och omfattar inkomster i form av lön och näringsverksamhet samt avkastning på kapital. Vidare omfattas ersättningar och bidrag från transfereringssystemen⁴ samt effekter av skatter och avgifter. Begreppet ekonomisk självständighet innebär att kvinnor och män har samma möjligheter och villkor att försörja sig själva och sina eventuella barn. En utgångspunkt är att kvinnor och män ses som individuellt ansvariga för sin försörjning. Delmålet omfattar att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och förutsättningar när det gäller tillgången till arbete och att de ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om anställnings-, löne- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Delmålet omfattar även företagande, att kvinnor ska ha samma möjligheter som män att starta och driva företag som kan växa och generera en inkomst. Det avlönade arbetet ska inte bara ge ekonomisk självständighet i förvärvsaktiv ålder, utan också innebära ekonomisk trygghet och självständighet under pensionsåren.

Linköpings kommun har på flera sätt rådighet att påverka det jämställdhetspolitiska målet om att verka för ekonomisk jämställdhet. Som arbetsgivare har Linköpings kommun ett ansvar att erbjuda jämställda löner och inte diskriminera utifrån kön. Genom kommunens insatser påverkas också medborgarnas livsinkomster och möjligheter till egen försörjning. Indirekt påverkar också kommunens verksamheter möjligheten till egen försörjning, egen näringsverksamhet, möjligheten att kombinera privatliv och arbete liksom många andra aspekter av människors liv och inkomster.

2.2.1 Nationell lägesbild

Det finns strukturella skillnader mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden. och det skiljer 3,6 miljoner kronor i livsinkomst mellan kvinnor och män. I

⁴ Transfereringssystem innebär ett system där överflyttning av inkomster sker mellan olika samhällsgrupper genom skatter och bidrag.

mansdominerade yrken är det en självklarhet att vara anställd på heltid och arbeta heltid. Så ser det inte ut i kvinnodominerade yrken. Kvinnor har högre utbildning än män, kvinnor har dock fortfarande lägre sysselsättningsgrad, kortare arbetstid, högre (sjuk-)frånvaro från arbetet samt lägre lön än män.

Ekonomisk jämställdhet kan mätas i löner, kapitalinkomst, livsinkomst och pension. Medlingsinstitutets rapport ifrån 2019 om löneskillnaden mellan män och kvinnor visar att löneskillnaden år 2019 var 9,9 procent, vilket alltså betyder att kvinnors genomsnittslön var 90,1 procent av mäns genomsnittslön. Inkomster är ett vidare begrepp än lön och omfattar också exempelvis transfereringar och kapitalinkomster. År 2020 hade kvinnor i genomsnitt 77 procent av mäns disponibla inkomst. Den siffran har inte förändrats nämnvärt sedan 1995 – det vill säga på 25 år. År 2017 uppgick kvinnors kapitalinkomster till knappt hälften av mäns. En viktig orsak till skillnaderna är den könssegregerade arbetsmarknaden i Sverige som gör att kvinnor och män i stor utsträckning arbetar i olika yrken med olika löneläge. I mars 2020 tillsattes en kommitté i form av en kommission för jämställda livsinkomster. I kommittédirektivet fastslås att det är nödvändigt att motverka den könsuppdelade arbetsmarknaden och bryta de könsstereotypa studie- och yrkesvalen för att på sikt kunna nå jämställda livsinkomster.

Skillnaderna i inkomst i förvärsaktiv ålder bidrar också till inkomstskillnader i kvinnors och mäns pension. Enligt Pensionsmyndighetens granskning år 2018 var skillnaden mellan kvinnors och mäns inkomst- och tilläggspensioner 29 procent år 2017. Som förklaring ges att kvinnors generellt sett lägre lön och kortare arbetstid gör deras pension lägre än männens, i yrken där kvinnor är överrepresenterade är löneläget också lägre samtidigt som kvinnors överrepresentation när det gäller deltidsarbete ger lägre pensionsgrundande inkomst. En ytterligare förklaring är att kvinnor har gått ned i arbetstid under småbarnsåren i betydligt större utsträckning än män som i liten utsträckning har ändrat sin arbetstid under småbarnsåren.

Ytterligare en jämställdhetsutmaning för kommuner som påverkar förutsättningarna i arbetslivet att vara yrkesverksam både som chef och medarbetare är antalet underställda per chef. Drygt 7 av 10 chefer i kommunal sektor är kvinnor. Enligt en undersökning gjord av Arbetsmiljöverket år 2013 har chefer inom den kvinnodominerade hemtjänsten betydligt fler underställda jämfört med chefer på mansdominerad teknisk förvaltning, dessutom är resurserna mindre, liksom möjligheterna att påverka arbetsituationen. En slutsats i undersökningen är att antalet underställda per chef skiljer sig mellan mans- och kvinnodominerade verksamheter i offentlig sektor.

Arbetsmiljöverket konstaterar vidare att arbetsmiljön, och förutsättningarna för den, generellt är sämre i kvinnodominerade verksamheter. Det återspeglar ett genusmönster som finns i samhället generellt, där mäns arbetsvillkor strukturellt prioriteras och gynnas.

En platt organisationsform med många underställda har fått stort genomslag i verksamheter där vård, omsorg och utbildning bedrivs, vilket innebär att kvinnor är chefer för kvinnodominerade större personalgrupper.

Ensamstående kvinnor med barn är ekonomiskt utsatta i betydligt högre utsträckning än ensamstående män med barn.

En högre andel kvinnor än män har tidsbegränsade anställningar och merparten av dem som vill och kan arbeta mer än de gör är kvinnor.

2.2.2 Lokal lägesbild

Linköpings kommun som arbetsgivare

Att kvinnodominerade yrkesgrupper inom kommunal verksamhet, främst vård och omsorg, är organiserade i mycket större arbetsgrupper än vad mansdominerade yrkesgrupper är, gäller även i Linköpings kommun. I kommunens personalrapport *Aktiva åtgärder* identifieras detta som ett område som fortsatt behöver utvecklas. Högst antal anställda per chef har chefer och ledare inom Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen samt Leanlink. Linköpings kommun har inte sammanställt någon könsuppdelad statistik kring antalet underställda per chef i kommunens organisation, men utifrån att Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningens medarbetare består av 78 procent kvinnor och 22 procent män, liksom Leanlink består av 72 procent kvinnor och 28 procent män är detta en omständighet som påverkar kvinnors arbetsmiljö i betydligt större utsträckning än mäns.

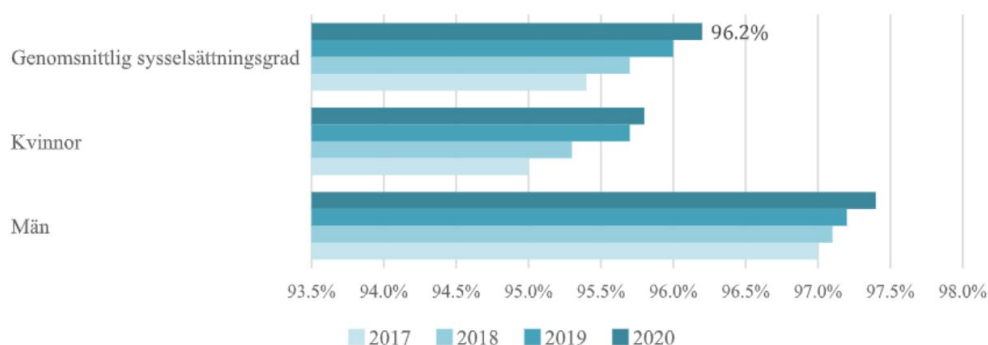
I kommunens personalbokslut för 2020 följs frågan om kvinnors och mäns lika möjligheter till chefsbefattning upp. Detta mäts genom att titta på andelen kvinnor respektive män av kommunens personal och sedan jämföra det med andelen kvinnor respektive män som är chefer. För att en organisation ska vara helt jämställd i avseendet, möjlighet till chefsbefattning oavsett kön, ska balansvärdet vara 1,0 vid mätning av könsstrukturen bland chefer. Kvinnor är något underrepresenterade i chefspositioner, 2020 års värde är 0,98 vilket är en bra notering i jämförelse med andra organisationer.

Av kommunens 51 högre chefer⁵ är 31 kvinnor (61 procent) och 20 män (39 procent). Det är en ökning av andelen kvinnor jämfört med föregående år, men sett till att 77 procent av anställda i kommunen är kvinnor är dessa underrepresenterade när det gäller högre chefsbefattningar. En fråga att undersöka vidare är varför denna underrepresentation finns.

⁵ Chefer för förvaltning/nämndansvarig chef liksom Enhets- eller områdeschef/områdesansvarig

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för kommunens medarbetare är 96,2 procent. För män är den 97,3 procent respektive 95,8 procent för kvinnor.

Diagram 7. Sysselsättningsgrad för tillsvidareanställda 2017-2020.



(Källa: Linköpings kommuns personalbokslut 2020)

Från 2017 har den genomsnittliga sysselsättningsgraden ökat med 0,8 procentenheter för kvinnor och 0,1 procentenheter för män. Lägst sysselsättningsgrad är det inom Kultur- och fritidsförvaltningen där män i genomsnitt har 95,7 procent och kvinnor 92,9 procent i sysselsättningsgrad samt Leanlink där män har 93,5 procent och kvinnor 90,6 procent sysselsättningsgrad. På samtliga förvaltningar förutom Social- och omsorgsförvaltningen har kvinnor generellt lägre sysselsättningsgrad än män. I *Aktiva åtgärder* konstateras att andelen män är större i gruppen visstidsanställda jämfört med gruppen tillsvidareanställda, vilket kan vara intressant att undersöka vidare.

År 2019 var ”teknikarbete” det enda arbetsområde i kommunens organisation som var jämställt (inom intervallet 40-60) sett till könsfördelningen på anställda. På Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen, Kultur- och fritidsförvaltningen samt Leanlink har vissa skillnader i anställningsform samt sysselsättningsgrad identifierats i gruppen anställda med utomnordisk bakgrund baserat på kön. På övriga förvaltningar finns ingen eller marginell skillnad gällande sysselsättningsgrad baserat på kön i gruppen personer med utomnordisk bakgrund. Kvinnor i gruppen utomnordisk bakgrund som är tillsvidareanställda har en lägre sysselsättningsgrad än män med tillsvidareanställning på Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen, Kultur- och fritidsförvaltningen samt Leanlink. På Leanlink har män som är visstidsanställda en högre sysselsättningsgrad. Däremot på både Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen och Kultur- och fritidsförvaltningen har visstidsanställda kvinnor med utomnordisk bakgrund högre sysselsättningsgrad jämfört med män i samma grupp.

Inom kommunen är medellönen för män 31 545 kronor och för kvinnor 30 655 kronor. Männerna utgör 20 procent av alla anställda och har 21 procent av lönesumman. Vid 2018 års lönekartläggning framkom att skillnaderna mellan gruppen vaktmästare/hantverkare som är mansdominerad och grupperna kock/kokerska, skolrestaurangföreståndare, personlig assistent, skötare,

undersköterska, skötare, barnskötare/elevassistent, som är kvinnodominerade inte kunde förklaras med könsneutrala argument.⁶ Efter det har åtgärder vidtagits och skillnaderna har minskat. Det har även framkommit att det finns marknadspåverkan på vaktmästarnas löner som stöds av statistik för riket och de återstående skillnaderna kan därmed förklaras med könsneutrala argument.

Utifrån resultatet av 2019 års lönekartläggning konstateras att det förs en jämställd lönepolitisk utveckling. Upptäckta skillnader i lön mellan könen som inte kan förklaras har tidigare, och kommer även i framtiden, att åtgärdas då de upptäcks. Arbetsgivaren har dock funnit att yrkeslärares löneläge gentemot jämförelsegrupper inte går att förklara med könsneutrala argument. Linköpings kommun kommer att vidta åtgärder för omfördelning av ekonomiskt utrymme i samband med löneöversyn och nyrekrytering.

Invånare i Linköpings kommun

Sett till kommunens invånare i hela kommunen så kan konstateras att förvärvsinkomsten för förvärvsarbetande kvinnor i åldern 20-64 år uppgick till 81 procent av de förvärvsarbetande männen i samma åldersgrupps nivå år 2018. Tio år tidigare uppgick kvinnors andel av männens förvärvsinkomst till 77 procent.

Medelinkomst Linköpings kommun 20-64 år 2018

Män: 361 000 kronor

Kvinnor: 286 000 kronor

Disponibel medelinkomst Linköpings kommun 2018

Ensamstående kvinnor:

Med barn – 225 000 kronor

Utan barn – 341 000 kronor

Ensamstående män 2018:

Med barn – 258 000 kronor

Utan barn – 419 000 kronor

Möjligheten att mäta kvinnors och mäns möjligheter att utvecklas i yrkeslivet kan vara svårt, utifrån att missgynnande normer och diskriminering sällan kan fångas upp i statistiken. Ett sätt att följa möjligheten att utvecklas kan vara att titta på hur många kvinnor respektive män som har en chefsposition i

⁶ Eventuella löneskillnader mellan män och kvinnor som har likvärdiga arbeten måste kunna förklaras av könsneutrala argument, t ex utbildning och yrkeserfarenhet. Arbetsgivaren bör ha en uttalad lönepolitik som stöd för sina argument. Om det framkommer att det finns löneskillnader som inte kan förklaras av sakliga och könsneutrala skäl är det att betrakta som osakliga. Arbetsgivaren ska då redogöra för hur man ska åtgärda de osakliga löneskillnaderna.

Linköpings kommuns dagbefolkning. Av alla chefspositioner innehades 59 procent av män och 41 procent av kvinnor år 2019.

De senaste åren har flera kartläggningar genomförts i kommunen kopplat till arbetsmarknadsinsatser och där könsuppdelad statistik varit en av utgångspunkterna för analysen. I dessa kartläggningar utifrån olika målgrupper ser det ut som att kvinnorna är i en något mer utsatt position jämfört med männen. I en av kartläggningarna noteras exempelvis att kvinnorna är något fler, har längre tid i bistånd, har mer tolkbehov och är i större utsträckning ensamstående med barn jämfört med männen.

Kartläggningarna ger anledning att anta att kvinnors större grad av föräldraledighet jämfört med män gör att kvinnorna fördröjer sin möjlighet till lämpliga kompetensutvecklande insatser och missar exempelvis viktig språkträning. Det har inte gjorts några analyser som bekräftar sambandet, men tendenserna har iakttagits i uppföljning. I samband med fokusgrupper med socialsekreterare har det identifierats ett behov av ett utökat urval av kompetenshöjande aktiviteter för föräldralediga.

Det finns flera grupper i samhället som saknar ekonomisk självständighet eller lever i ekonomisk utsatthet, vilket skulle kunna belysas ur flera olika perspektiv. Ett sätt är att belysa hur det förhåller sig ur ett genusperspektiv.

Det är ungefär lika många kvinnor som män som uppstår försörjningsstöd, men det är något större risk för kvinnor att vara kvar i långvarigt biståndsberoende jämfört med män. Det finns i nuläget ingen säkerställd skillnad mellan antalet män och kvinnor som anvisas till arbetsmarknadsinsatser. Statistik visar att det är fler ensamstående mammor än ensamstående pappor som är beroende av försörjningsstöd. Lika möjligheter att starta och driva företag är en del i måluppfyllelsen av det jämställdhetspolitiska målet ekonomisk jämställdhet. Bland företag i Linköping som har en associationsform där en styrelse krävs fanns det i februari 2021 10 681 män (67 procent) samt 5 329 (33 procent) kvinnor representerade i styrelserna.⁷

För att få en bättre bild av könsfördelningen i det lokala näringslivet föreslår enheten för Näringsliv och Tillväxt att det görs en större utredning. Dels bör bolagens ålder beaktas samt en jämförelse genomföras om yngre företag avviker avseende jämställdheten i jämförelse med alla aktiva registrerade bolag. Man bör även titta på jämställdheten kopplad till branscher – exempelvis utifrån SNI-kodernas⁸ högsta aggregerade nivå.

⁷ Avser bolag som är att anse som aktiva. De har som grundselektering F-skatt registrerad samt är därtill moms och/eller arbetsgivaravgiftregistrerade.

⁸ SNI är en standard för svensk näringsgrensindelning. Koderna beskriver vad det är för verksamhet som bedrivs i ett företag.

En generell trend är att fler och fler kvinnor över tid både startar företag, men även ingår i styrelser, även om det är en långsam förflyttning. Ett sätt att mäta aktiviteten är att titta på de rådgivningar som ges av aktörer som exempelvis Nyföretagarcentrum. Linköpings kommun erbjuder genom Nyföretagarcentrum företagsrådgivning till invånare i Linköpings kommun. Centrumet har under en längre tid haft i uppdrag att särskilt försöka nå målgruppen kvinnor. Under hela 2010-talet har kvinnors aktivitet att söka rådgivning ökat. Intressant att notera är att kvinnor i en betydligt högre grad är representerade när det kommer till rådgivning i jämförelse med den övergripande bolagsstatistiken. Av de 301 klienter som gavs rådgivning under första halvåret 2019 var 59 procent kvinnor. Motsvarande siffra första halvåret 2020 var 54 procent.

Pågående och planerade insatser i Linköpings kommun

Genomförda insatser i kommunen:

- De senaste åren har flera kartläggningar genomförts i kommunen kopplat till arbetsmarknadsinsatser och där könsuppdelad statistik varit en av utgångspunkterna för analysen
- Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen arbetar med att bryta traditionella könsnormer kring yrkesval för unga.
- Linköpings kommun arbetar som arbetsgivare med kompetensbaserad rekrytering och jämställdhet och mångfaldsperspektivet har integrerats i varje steg i processen. Det personliga brevet har tagits bort, istället används frågor vilket skapar bättre förutsättningar för en rättvis, objektiv bedömning. Av samma anledning kommer även referenstagningen att digitaliseras.

2.2.3 Bedömning

Invånare i Linköpings kommun

Utbildnings- och yrkesval påverkas av normer kopplat till föreställningar om kön, så kallade genusnormer. Normerna formas och omformas både inom och utanför kommunens verksamheter. För att komma till rätta med en könssegregerad arbetsmarknad krävs breda insatser som utmanar begränsande genusnormer om utbildnings- och yrkesval och som därmed ökar valmöjligheterna för kommunens invånare att identifiera sin kapacitet.

Ensamstående kvinnor med barn har en avsevärt lägre medelinkomst jämfört med både kvinnor utan barn liksom män med respektive utan barn. På tio år har kvinnors förvärvsinkomst ökat med 4 procentenheter jämfört med mäns förvärvsinkomster i Linköpings kommun och uppgår därmed till 81 procent av männens nivå. Utifrån statistik rörande disponibel medelinkomst är skillnaderna mellan personer med och utan barn intressanta, att vara förälder förefaller vara mer avgörande än kön i förhållande till inkomst. För att underlätta för föräldrar att arbeta kan kommunen erbjuda en flexibel barnomsorg, för att också den som arbetar på obekvämlig arbetstid ska kunna nyttja barnomsorgen.

Linköpings kommun som arbetsgivare

För Linköpings kommun som arbetsgivare är det viktigt att säkerställa att rekryteringsannonseringen inte är stereotyp utan kan locka sökande från olika grupper och med olika bakgrund. Här görs satsningar på bland annat arbetsmarknadsanställningar för att exponera lediga jobb för personer med olika bakgrund och erfarenheter.

Det krävs också insatser för att tillse att kommunens verksamheter inte motverkar individens valmöjligheter utifrån föreställningar om preferenser och förutsättningar baserade på stereotypa genusnormer. Metoder och utvecklingsarbete för bemötande är viktiga instrument för att säkerställa god kvalitet i verksamheterna.

Större personalgrupper och lägre inkomster för likvärdigt kvalificerat arbete påverkar ekonomisk ojämställdhet i samhället. Sett till alla chefer i Linköpings kommun är män varken över- eller underrepresenterade, men sett till högre chefsbefattningar är männen överrepresenterade. En fråga att undersöka vidare är varför denna överrepresentation finns i Linköping.

Coronapandemin

På nationell nivå har det konstaterats att coronapandemin slagit olika hårt mot män och kvinnor, detta då arbetsmarknaden generellt är könssegregerad. Män har i större utsträckning förlorat sina jobb i mansdominerande branscher som drabbats hårt av uppsägningar. Fler kvinnor än män har behållit sina jobb men har förlorat inkomster på grund av att de varit hemma för vård av sjuka barn.

2.2.4 Källor

Arbetsmiljöverket. 2013. *Projektrapport – Inspektioner av kvinno- och mansdominerad kommunal verksamhet, hemtjänst och teknisk förvaltning*
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/projektrapport-inspektioner-kvinno-mansdominerad-hemtjanst-teknisk-kunskapsammanstallning-rap-2014-03.pdf>

Linköpings kommun. 2021. ”Förvärvsinkomst”
<https://www.linkoping.se/kommun-och-politik/fakta-om-linkoping/statistik/linkoping-i-siffror/inkomst/forvarvsinkomst/>

Medlingsinstitutet. 2019. ”Löneskillnaden mellan kvinnor och män”
<https://www.mi.se/publikationer/loneskillnaden-ar-2019/>

Pensionsmyndigheten. 2018. ”Alltmer jämlikt intjänande till allmän pension”
<https://www.pensionsmyndigheten.se/nyheter-och-press/pressrum/alltmer-jamlikt-intjanande-till-allman-pension>

Regeringen. 2020. Kommittédirektiv - Dir. 2020:22.
https://www.regeringen.se/493251/contentassets/89be5e7baf3d45dabc90741dcirka3424c7/00402_kommittedirektiv-2020_22_en-kommission-for-jamstallda-livsinkomster.pdf

SCB. 2020. Ingen ska lämnas utanför. Statistisk lägesbild av genomförandet av Agenda 2030 i Sverige, oktober 2020
https://scb.se/contentassets/992b5ef6a28a451286cfff1672acea73/mi1303_2020a01_br_x41br2002.pdf

SOU 2015:50 *Hela lönen, hela tiden - Utmaningar för ett jämställt arbetsliv*
<https://www.regeringen.se/49bee9/contentassets/e1971fad207e41c2b54d82784aae239e/sou-201550-hela-lonen-hela-tiden--utmaningar-for-ett-jamstallt-arbetsliv.pdf>

2.3 Jämställd utbildning

Det tredje jämställdhetspolitiska delmålet är jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

Att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller personlig utveckling handlar om jämställda förutsättningar att utveckla intressen, ambitioner och att nå sin fulla potential utan att hindras av strukturer, fördomar och stereotypa föreställningar utifrån kön. Det finns ett särskilt ansvar inom skolväsendet att främja personlig utveckling. Arbetet mot de könsbundna studievalen omfattar alla delar av utbildningen och ger ett strategiskt fokus till arbetet för en jämställd utbildning.

Målet jämställd utbildning berör i hög grad kommunens uppdrag och verksamheter, allt ifrån förskolan till utbildningsinsatser för vuxna. Kommunen inverkar också på arbetssökandes studie- och yrkesval genom arbetsmarknadsinsatser.

2.3.1 Nationell lägesbild

En jämställdhetsutmaning inom utbildning är att skillnaderna mellan könen ökar ifråga om bland annat skolresultat och hälsa. Enligt SKR presenterar flickor i genomsnitt bättre än pojkar i grundskolan och flickor som grupp får bättre betyg och uppnår bättre resultat på prov som mäter kunskapsnivån inom olika ämnen. Fler pojkar än flickor lämnar grundskolan utan behörighet till gymnasiet. Under 2020 noterades dock en uppåtgående trend där både fler flickor och pojkar gick ut grundskolan med behörighet till ett nationellt gymnasieprogram. En högre andel flickor uppnår också gymnasieexamen samt blir behöriga till universitet och högskola. Samtidigt mår flickor sämre i skolan och upplever mer stress. Dessa skillnader hänger samman med normer för kön, de olika förväntningar som pojkar och flickor möter, och den generella ojämställdheten i samhället.

SKR fastslår att skolan behöver utmana och förändra normer för maskulinitet för att nå målet om jämställd utbildning. Man konstaterar att ett normkritiskt arbetssätt kan bidra till bättre studieresultat. Samtidigt behövs en genusmedveten studie- och yrkesvägledning som breddar elevernas

valmöjligheter, en elevhälsa som svarar upp mot pojkars behov, och ett våldsförebyggande arbete som inkluderar alla elever.

2.3.2 Lokal lägesbild

Barn och ungdomsnämnden konstaterade år 2019 att insynsbesöken på förskolor visar att resultaten som berör jämställdhet och genus har ökat och överträffat det målvärde som satts för 2019 för nämndmålet ”Likvärdiga möjligheter”. Erfarenheter från det genuspedagogiska arbetet visar dock att satsningar som gjorts i förskolan riskerar att få begränsad effekt om det inte också möts av motsvarande satsningar i skolan.

År 2019 visar betygen i årskurs 6 att flickor har högre betygspoäng än pojkar i samtliga ämnen. År 2019 skilde sig pojkars och flickors resultat åt gällande meritvärde i årskurs 9. Flickor hade högre meritvärde än pojkar. När det gäller behörighet till nationellt program på gymnasieskolan var skillnaden dock liten.

Hösten 2020 återfanns en stor andel flickor på gymnasieskolor med en majoritet högskoleförberedande program. Läsåret 2020/2021 går 70 procent av flickorna folkbokförda i Linköpings kommun på ett högskoleförberedande program jämfört med 60 procent av pojkarna. 20 procent av flickorna och 28 procent av pojkarna går på ett yrkesprogram. Av de som läser ett yrkesprogram väljer fler pojkar än flickor en lärlingsutbildning. På introduktionsprogrammen är skillnaden i antal flickor och pojkar mindre, 10 procent respektive 12 procent. Den skillnaden som finns på introduktionsprogrammet kan förklaras med att språkinträdning domineras av pojkar och att flera av introduktionsprogrammen är kopplade till ett yrkesprogram. Sju gymnasieprogram som ges i kommunen har en jämn könsfördelning, det vill säga att andelen flickor och pojkar är inom intervallet 40-60. Ekonomiprogrammet och Naturvetenskapsprogrammet är två av programmen med mest jämn könsfördelning liksom Naturbruksprogrammet och Handels- och administrationsprogrammet.

År 2019 tog fler pojkar (92 procent) examen ifrån ett nationellt gymnasieprogram jämfört med flickor (88 procent). Det gör att Linköping avvek nationellt sett, då fler flickor än pojkar tar en gymnasieexamen på nationell nivå. År 2019 bör dock ses som ett trendbrott då statistik över tid visar att flickor tar examen i högre utsträckning på både lokal och nationell nivå. Statistik presenterad i augusti 2020 visar att examensgraden hos avgångselever från gymnasieskolan var högre för flickor, 90 procent, jämfört med pojkar, 86 procent. Det betyder att flickor, men inte pojkar, nådde bildningsnämndens målvärde om en examensgrad på 90 procent år 2020. Vid examen från gymnasieskolan hade flickor högre genomsnittligt betygspoäng år 2020. Flickors poäng var i snitt 15,6, samma siffra för pojkar var 14,6.

Siffror från år 2019 visar att andelen pojkar som återgår till studier är betydligt högre än för flickor, vilket beror på att gruppen pojkar är mer benägna att avbryta och påbörja studier flera gånger. Det medför att fler pojkar upprepade

gångar hamnar i det kommunala aktivitetsansvaret. Både år 2019 och 2020 hade flickor på gymnasienivå marginellt högre skolfrånvaro jämfört med pojkar. Relationen frånvaro/examen visar dock att flickor med hög frånvaro i större utsträckning än pojkar med hög frånvaro klarar sin examen.

Fler män (90 procent) än kvinnor (86 procent) fick år 2020 godkänt på grundläggande kurser på vuxenutbildningen. För gymnasiala kurser på vuxenutbildningen är situationen omvänd, fler kvinnor, 88 procent fick godkänt jämfört med 84 procent av männen.

Pågående och planerade insatser i Linköpings kommun

I Linköpings kommun har en långsiktig satsning på genuspedagogik i förskolan resulterat i förändrade arbetssätt. Mellan år 2006 och 2018 fanns en genuspedagogisk resurs i kommunen med uppdraget att stötta kommunens förskolor och utbildningsverksamheter. Arbetet har i stor utsträckning skett kopplat till förskolornas verksamheter, men också i viss utsträckning skolan, gymnasiet, vuxenutbildning och SFI (Svenska för invandrare). År 2018 avslutades uppdraget genuspedagog och utvecklingsarbetet ska härnäst ske inom ordinarie resurser. Erfarenheter från det genuspedagogiska arbetet visar att skolan i större utsträckning än förskolan påverkas av lagstiftning och läroplaner i den pedagogiska planeringen, vilket inverkat på vilket genuspedagogiskt arbete som bedömts kunna genomföras.

2.3.3 Bedömning

Utifrån tidigare genuspedagogs bedömning jobbas det mycket i förskolan med att förändra attityder och utmana normer kopplade till genus då genuspedagogik är en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Kommunen har större möjligheter att påverka förskolans än skolans verksamheter. Det är dock viktigt att jämställdhetsskapande och normkritik inte bara fokuseras på de yngre barnen. Om satsningar görs för att stärka de yngre barnen i förskolan att våga bryta mot genusnormer och betrakta fler möjligheter som sina egna och inte förbehållna andra, men motsvarande satsningar inte görs senare i utbildningskedjan, kan effekterna begränsas. Arbetet med att utmana genusnormer för utbildnings- och yrkesval gynnas av ett kontinuerligt genuspedagogiskt arbete i hela utbildningskedjan.

I lokal statistik blir det tydligt att flickor har bättre betyg, högre betygspoäng och högre meritpoäng. Denna skillnad går att se ifrån årskurs 6. En jämställdhetsutmaning inom utbildningsväsendet är att skillnaderna mellan könen ökar ifråga om bland annat skolresultat och hälsa. Sett över tid når flickor i högre grad examen än pojkar och har högre genomsnittliga betyg både på grund- och gymnasienivå. Samtidigt mår flickor sämre i skolan och upplever mer stress. Dessa skillnader hänger samman med normer för kön, de olika förväntningar som pojkar och flickor möter, och den generella ojämställdheten i samhället. Det är också tydligt att gymnasieskolan i Linköpings kommun är könssegregerad, fler pojkar än flickor väljer ett yrkesprogram medan fler flickor väljer ett högskoleförberedande program.

En viktig del i skolans jämställdhetsarbete är att öka medvetenheten om genusnormer och dess påverkan. Genom att använda normmedvetenhet i arbetet mot kränkande behandling, trakasserier och diskriminering kan skolans personal tillsammans med eleverna främja inkludering och likvärdiga möjligheter att lära och utvecklas. Förutom att vara ett stöd i det dagliga pedagogiska arbetet och bidra till att uppfylla skolans demokratiuppdrag kan normmedvetenhet också hjälpa oss att motverka diskriminering och kränkande behandling i skolan. Skolan har även ett ansvar för att motverka könsmönster som begränsar elevernas lärande, val och utveckling. Hur skolan organiserar utbildningen, hur eleverna blir bemötta samt vilka krav och förväntningar som ställs på dem, bidrar till att forma deras uppfattningar om vad som är kvinnligt och manligt. Det är därför viktigt att skolorna i kommunen organiserar utbildningen så att eleverna ges samma utvecklingsmöjligheter oberoende av könstillhörighet. Här kan också studie- och yrkesvägledare spela en viktig roll genom att möta elever utifrån ett normkritiskt perspektiv.

Coronapandemin

Coronapandemin verkar ha påverkat flickor och pojkar olika i skolan. Andelen pojkar är större än flickor vad gäller elever som har behov av särskilt stöd. Under pandemin kan dessa elever ha haft svårt att få det stöd de behöver. Flickor som är mer drabbade av psykisk ohälsa upplever att skolarbetet ökar, vilket riskerar leda till ökad stress och psykisk ohälsa.

2.3.4 Källor

SKR (Sveriges kommuner och regioner). 2018. *Maskulinitet och jämställd skola - Arbete för ökad trygghet och bättre studieresultat*

<https://webbutik.skr.se/bilder/artiklar/pdf/7585-607-0.pdf?issuusl=ignore>

SKR (Sveriges kommuner och regioner). 2021. "Jämställd skola"

<https://skr.se/skolakulturfritid/forskolagrundochgymnasieskola/jamstalldskola.14638.html>

Intervju med tidigare genuspedagog Maria Hampusgård, 25 september 2019

2.4 Jämn fördelning av hem- och omsorgsarbetet

Det fjärde jämställdhetspolitiska delmålet är "En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet". Det innebär att kvinnor och män ska ha samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor. Precis som med övriga delmål så avses jämställdhet på strukturell nivå. Över detta mål har Linköpings kommun som organisation begränsad rådighet, men problemet att kvinnor generellt tar ett större ansvar än män över det obetalda hem- och omsorgsarbetet får konsekvenser för kommunens verksamheter. Kommunens verksamheter behöver också förhålla sig till jämställdhetsproblemet i sitt bemötande.

2.4.1 Nationell lägesbild

Enligt Jämställdhetsmyndigheten görs minst satsningar på detta jämställdhetspolitiska mål. I en underlagsrapport till Jämlikhetskommissionen konstateras att det obetalda hem- och omsorgsarbetet inte är jämnt fördelat mellan kvinnor och män i Sverige idag. Kvinnor, oavsett ålder och livscykel, utför mer rutinartade sysslor och tar större ansvar för omsorg om andra. Kvinnors och mäns tidsanvändning bestäms i hög grad av normer snarare än av ekonomiska faktorer på hushållsnivå. Kvinnor är också mer stressade över att livspusslet inte går ihop, var femte kvinna är stressad över detta varje dag, medan var tionde man uppger detsamma.

Jämlikhetskommissionen konstaterar att det finns en sedan länge inneboende konflikt mellan yrkesarbete och familj, framför allt för kvinnor. Resultatet av denna konflikt är att kvinnor förvärvsarbetar färre timmar än män samtidigt som de tar ett större ansvar för hem- och omsorgsarbete.

Var tionde år gör SCB (Statistiska centralbyrån) en tidsanvändningsundersökning.⁹ Den senaste genomfördes år 2010/2011. Den visade att kvinnor (i åldern 20-64 år) utför cirka 12,5 timmars hushållsarbete varje vecka, motsvarande siffra för män (i åldern 20-64 år) är cirka 7 timmar. Detta gäller på gruppnivå genomgående över livscykeln, men under vissa perioder av livet – då omsorgsansvaret är stort – är skillnaderna mellan könen mer uttalade. Drygt 20 procent av alla deltidsarbetande kvinnor arbetar deltid på grund av omsorgsansvar för barn och/eller vuxen anhörig. Motsvarande siffra för män är 8 procent. Forskning visar att kvinnors karriär och familjeliv i högre utsträckning påverkas av att ge anhörigomsorg, vilket gör att kvinnor drabbas mer av anhörigomsorgens negativa konsekvenser jämfört med män. Psykisk stress och överbelastning är några risker vid anhörigomsorg. Rapporten *Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser En registerstudie av Sveriges arbetande befolkning i åldern 20–69 år* (Socialförsäkringsrapport 2020:8) visar att hög belastning i det obetalda arbetet kan vara en bidragande orsak till kvinnors högre sjukfrånvaro i arbetslivet.

Till det obetalda hem-och omsorgsarbetet räknas också föräldraledighet. Nationell statistik visar att män tog ut 30 procent av föräldrapenningdagar år 2019. Samma år tog män ut 39 procent av de tillfälliga föräldrapenningdagarna (VAB). Mellan åren 2008 och 2018 minskade kvinnornas andel av föräldrapenningsuttaget från 79 till 71 procent medan männens andel ökade från 21 till 29 procent. Detta innebar att könsgapet minskade med 16 procentenheter vilket motsvarar en årlig förändringstakt på knappt 0,8

⁹ Siffrorna ifrån SCB:s senaste tidsanvändningsundersökning är mer än 10 år gamla. Det ska genomföras en ny liknande undersökning under år 2021, men med en annan metod. Se <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2020/04/scb-far-i-uppdrag-att-undersoka-tidsanvandning-mellan-kvinnor-och-man/>

procentenheter för både kvinnor och män. En rapport från Försäkringskassan visar att män har ett lägre uttag av föräldraledighet på mansdominerade arbetsplatser.

2.4.2 Lokal lägesbild

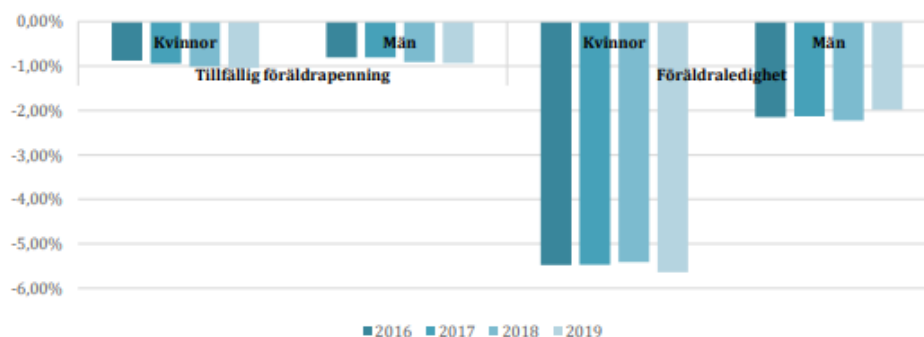
Invånare i Linköpings kommun

Anhörigcenter är en kommunal verksamhet med uppdrag att hjälpa och stödja närstående som känner oro för en anhörig. Centret erbjuder även efterlevandestöd för den som förlorat en nära anhörig. Av de 146 personer som hade kontakt med Anhörigcenter 2019 var 70 procent kvinnor och 30 procent män.

Linköpings kommun som arbetsgivare

I likhet med nationell statistik visar kommunens interna statistik att kvinnor tar ut mer föräldraledighet jämfört med män. Frånvaro på grund av föräldraledighet under 2019, uttryckt i dagar per årsarbete, är för kvinnor 29,2 (2018: 28,5) och för män 16,9 (2018: 20,7). Frånvaro på grund av tillfällig föräldrapenning, även här uttryckt i dagar per årsarbete, är 4,4 för kvinnor (2018: 4,0) och 4,4 för män (2018: 3,4). Jämfört med 2018 har värdena ökat för kvinnor och minskat för män vad gäller föräldraledighet medan uttaget av tillfällig föräldrapenning (VAB) har ökat för både kvinnor och män.

Diagram 16. Andel frånvaro på grund av föräldraledighet av planerad tid



Andel frånvaro på grund av föräldraledighet av planerad tid
(Källa: Linköpings kommuns personalbokslut 2019)

Föräldraledighet	2019			2020		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
– 29 år	54,6	7,8	43,6	46,8	4,8	36,5
30 – 49 år	44,7	30,7	41,6	43,7	35,2	41,8
50 –	0,2	0,8	0,3	0,3	0,3	0,3
Totalt	29,2	16,9	26,5	27,6	18,6	25,6

Frånvaro för föräldraledighet, uttryckt i dagar per årsarbete
(Källa: Linköpings kommuns personalbokslut 2020)

Tillfällig vård av barn	2019			2020		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
– 29 år	2,4	1,4	2,2	4,1	1,1	3,4
30 – 49 år	7,7	7,6	7,7	9,8	9,3	9,7
50 –	0,7	1,1	0,8	0,8	1,1	0,9
Totalt	4,4	4,4	4,4	5,7	5,3	5,6

*Frånvaro för tillfällig vård av barn, uttryckt i dagar per årsarbete
(Källa: Linköpings kommuns personalbokslut 2020)*

Enligt lokal statistik för Linköpings kommun togs år 2019 30,5 procent av föräldrapenningdagarna ut av män, samma siffra för år 2020 är 30,6 procent. År 2019 tog män ut 40,7 procent av tillfälliga föräldrapenningdagar (VAB), år 2020 var siffran 41,1 procent.

2.4.3 Bedömning

Invånare i Linköpings kommun

Liksom nationellt sett är kvinnor i Linköpings kommun mer föräldralediga än män, medan uttaget vid tillfällig föräldrapenning/VAB är nästintill jämställt. En svagt uppåtgående trend kan ses i mäns uttag av föräldrapenningdagar i Linköpings kommun. Här är det viktigt att fortsätta försöka nå (nyblivna) fäder med information och insatser för att stärka dem i föräldrarollen.

SKR menar att ett mer jämställt uttag av föräldraledigheten i samhället skulle bidra till att höja kontinuiteten och kvaliteten i välfärden, som är en kvinnodominerad verksamhet, eftersom behovet av vikarier skulle minska. Studier visar dessutom att föräldrar som har ett jämställt uttag av föräldraledighet tenderar att ha en jämställd fördelning av hushållsarbete och uttag av VAB. SKR hävdar att delad föräldraledighet och heltidsarbete för kvinnor är det som skulle ge störst effekt på lön och inkomst för välfärdens medarbetare som till 80 procent består av kvinnor. Dessa två områden är inbördes beroende av varandra. För att fler ska kunna arbeta heltid menar SKR därför att det dels krävs att heltidstjänster erbjuds alla som vill ha det, dels att kvinnor och män i högre utsträckning delar lika på föräldraledigheten, på VAB-dagar och på det obetalda hemarbetet.

Linköpings kommun som arbetsgivare

Som arbetsgivare slår Linköpings kommun i *Aktiva åtgärder* fast att det ska vara möjligt att förena arbete och föräldraskap för både kvinnor och män. Som arbetsgivare kan det handla om kontakt med den som är föräldraledig, möjlighet till flexitid och distansarbete och att mötestid inte förläggs för tidigt på morgonen eller för sent på eftermiddagen. Som arbetsgivare är det viktigt att ha jämställda förväntningar på vilka anställda som ska vara föräldralediga.

Som arbetsgivare kan kommunen, vilket beskrivs i *Aktiva åtgärder*, säkerställa att det, i den mån verksamheten tillåter, erbjuds flexibel arbetstid och möjlighet att arbeta hemifrån. Kommunen kan också uppmuntra både män och kvinnor

att utnyttja föräldraförsäkringen samt informera om de ekonomiska konsekvenserna av ett ojämnt uttag av föräldradagar.

Coronapandemin

Enligt nationella undersökningar stannar fler kvinnor än män hemma med sjuka barn. Detta leder till att kvinnor i högre utsträckning är frånvarande ifrån sitt arbete, vilket i sin tur leder till sämre karriärmöjligheter och lägre löneutveckling. Att kvinnor tar ut fler VAB-dagar kan också antas leda till att kvinnor, förutom omsorgen av sjuka barn/barn med förkylningssymtom, också tar ett större ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet i form av till exempel hushållssysslor. I arbetet med detta jämställdhetsbokslut har inga konkreta kopplingar mellan pandemin, kommunens verksamhet och detta delmål kunnat göras.

2.4.4 Källor

Jämställdhetsmyndigheten. 2021. *Psykisk ohälsa och andra aspekter av hälsa. Uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om en jämställd hälsa.* Rapport 2021:2

<https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/files/2021/02/Psykisk-ohalsa-och-andra-aspekter-av-halsa-2021-2.pdf>

Försäkringskassan. 2019. *Jämställd föräldraförsäkring Utvärdering av de reserverade månaderna i föräldraförsäkringen.* Socialförsäkringsrapport 2019:2

<https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/7bdc2540-0e28-4766-8e27-02f82244d358/jamstalld-foraldrarforsakring-socialforsakringsrapport-2019-2.pdf?MOD=AJPERES&CVID>

Sand, A-B. 2016. *Anhöriga som kombinerar förvärvsarbete och anhörigomsorg.* Nka Kunskapsöversikt 2016:3

SCB. 2020. *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet*
https://www.scb.se/contentassets/98bad96ec1bd44aea171b2fb4f7b3f64/1e0201_2019b20_br_x10br2001.pdf

SKR (Sveriges kommuner och regioner). 2018. *Halva föräldradedigheten, hela tiden*

<https://webbutik.skr.se/bilder/artiklar/pdf/7585-614-8.pdf>

SKR (Sveriges kommuner och regioner). 2020. *En jämställd arbetsgivarpolitik*

<https://webbutik.skr.se/bilder/artiklar/pdf/7585-816-6.pdf>

Stanfors & Welander Tärneberg. 2020. Det obetalda hem- och omsorgsarbetets fördelning mellan kvinnor och män – en fråga om jämställdhet med relevans för ekonomisk jämlikhet. Underlagsrapport till Jämlikhetskommissionen

https://jamlikhetskommissionen.se/wp-content/uploads/2020/04/Rapport-Stanfors_webb_v2.pdf

Kommissionen för jämställda livsinkomster – webinarium 3/12 2020

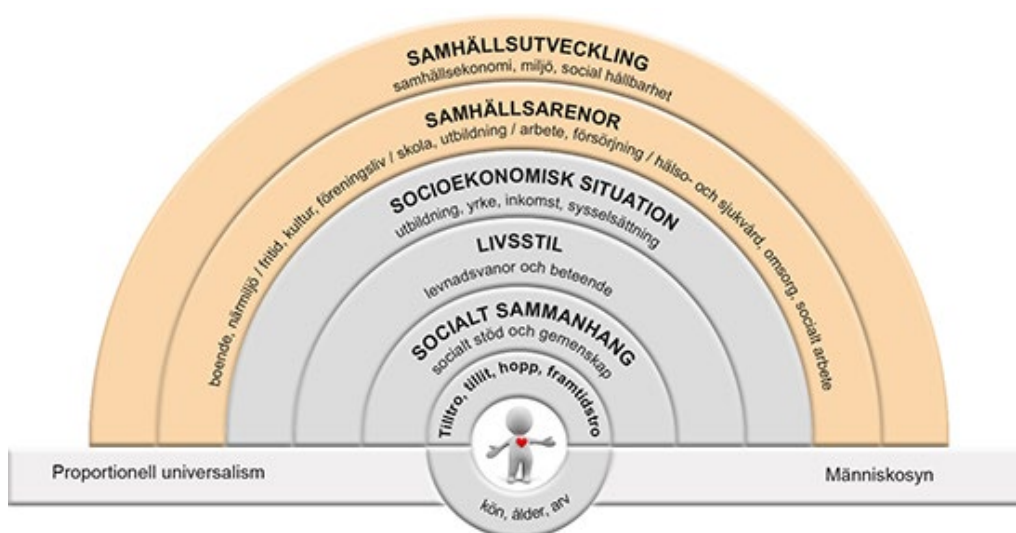
2.5 Jämställd hälsa

Det femte jämställdhetspolitiska delmålet är jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor. Målet jämställd hälsa avser fysisk, psykisk och sexuell/reproduktiv hälsa, och omfattar såväl förebyggande folkhälsoarbete som åtgärder och insatser till enskilda personer gällande socialtjänst, stöd och service till personer med funktionsnedsättning samt hälso- och sjukvård.

Över detta mål har kommunen stor rådighet både vad gäller förebyggande insatser och vid konstaterad ohälsa. Genom samverkan med det lokala föreningslivet och andra aktörer stöttar kommunen kultur- och idrottsaktiviteter som främjar folkhälsan. I skolorna bedrivs elevhälsoarbete och inom kommunens verksamheter inom vård och omsorg genomförs insatser för hälsa.

Hälsan i en befolkning beror dock på många olika faktorer och kan ses som resultatet av ett samspel mellan individ och samhälle. För att uppnå en god och jämlik hälsa krävs att människor har jämlika livsvillkor. Dessa villkor och förutsättningar kallas ofta för *hälsans bestämningsfaktorer*.

Det regionala folkhälsostrategiska arbetet har utgångspunkt i hälsans bestämningsfaktorer. *Östgotamodellen för jämlik hälsa* beskriver hur olika faktorer som kan leda till en god och jämlik hälsa samspelar och samtidigt bidrar till att skapa social hållbarhet och en positiv samhällsutveckling. En utgångspunkt är insikten om alla människors lika värde samt förståelse för att alla har olika livsvillkor, individuella resurser och behov.



”Östgotamodellen för jämlik hälsa – ett samspel mellan individ, miljö och samhälle”

(Källa: Region Östergötland)

Hälsans bestämningsfaktorer är avgörande i förståelsen av kvinnors och mäns, flickors och pojkars och personer av annat köns förutsättningar till ett hälsosamt liv.

2.5.1 Nationell lägesbild

Nationell lägesbild

Flickors och unga kvinnors psykiska ohälsa ökar, flickor och unga kvinnor får oftare diagnoser som ångest, depression och självskador jämfört med pojkar och unga män. Användningen av antidepressiva läkemedel har ökat stort och är mycket vanligare hos flickor och unga kvinnor än hos pojkar och unga män.

Folkhälsomyndigheten lyfter att utrikes födda unga kvinnor är en särskilt sårbar grupp med förhöjd risk för sexuellt överförbara sjukdomar och oönskade graviditeter.

Kvinnor lever längre än män, samtidigt som kvinnor oftare är sjukskrivna från sitt arbete. Fler män än kvinnor förolyckas i arbetsplatsolyckor.

Kvinnor uppger oftare i undersökningar att de har dålig hälsa eller långvariga sjukdomar.

Fler män än kvinnor begår självmord. Under 2019 dog 1 269 personer av suicid (säkra) i Sverige. Av dessa var 873 män och 396 kvinnor.

I Äldreombudsmannens rapport för 2020 framgår att kvinnor i högre grad än män anmäler behov av stöd från äldrevården, det är också fler kvinnor som behöver stöd från äldreomsorgen, 63 procent av kvinnor jämfört med 29 procent av män samt 7 procent ett par där båda parter har behov av insatser.

Fler pojkar och män idrottar, fler flickor väljer att lämna föreningslivet. Det råder en obalans mellan könen när det gäller representation i styrelser, mäns idrottande ses fortfarande som norm, det statliga och kommunala stödet till idrotten gynnar pojkar och män.

IFAU (Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering) lyfter fram att skillnaderna mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro beror på ojämställdhet i arbetslivet där merparten av yrkesarbetande kvinnor finns i så kallade kontaktyrken med generellt sett hög sjukfrånvaro. Kontaktyrken kännetecknas av att de ofta är mer psykiskt påfrestande och riskerar att få anställda att känna sig otillräckliga, stressade och att de kan ha svårt att koppla bort tankar på jobbet under fritiden. Anställda inom kommuner upplever i stor utsträckning meningsfullhet i arbetet. Förhållandena varierar dock beträffande möjligheten att hantera arbetssituationen. Detta skulle innebära att personer inom kontaktyrken (vård, skola och omsorg) kan vara extra känsliga för bristande hanterbarhet beträffande sin arbetssituation.

Nyckeltalsinstitutets databas påvisar en stark samvariation mellan storlek på arbetsgrupper och sjukfrånvaro, framför allt långtidssjukfrånvaro, detta är förmodligen en delförklaring till att kommuner har höga ohälsotal bland arbetstagare. De höga ohälsotalen är också ojämnt fördelade mellan kvinnor och män. Kvinnodominerade arbeten i kommuner, som inom vård och omsorg, är normalt organiserade i mycket större arbetsgrupper än vad mansdominerade arbetsgrupper är.

Enligt Jämställdhetsmyndighetens rapport "Psykisk ohälsa och andra aspekter av hälsa" tolkas vanligen mäns symtom som kroppsliga och organiska, medan kvinnors symtom tolkas som psykiska eller psykosomatiskt betingade. Normer kring kön, samt otillräcklig kunskap om genus i relation till olika diagnoser, utgör en risk för att inte rätt diagnos ges. Det drabbar både kvinnor och män. Exempelvis finns risken att mäns symtom inte leder till diagnos och behandling vid psykisk ohälsa. Normer kring kropp och hälsa har stor inverkan på hälsodiskursen. Normer kring maskulinitet kan få negativa konsekvenser för såväl kvinnors och barns hälsa, som för mäns levnadsförhållanden, livsvillkor och hälsa. I dagens samhälle tenderar psykisk ohälsa att uppfattas som en "kvinnosjukdom". För att motverka mäns självmord och våld mot kvinnor och barn behöver samhällets normer kring psykisk ohälsa utmanas och breddas till att även inkludera pojkars och mäns mer externaliserande uttryck för psykisk ohälsa. En jämställd psykisk hälsa behöver uppnås för att hälsomålet i sin helhet ska kunna nås. Detta innebär att flickors och kvinnors psykiska hälsa måste förbättras. För att uppnå jämställd psykisk hälsa måste mäns psykiska ohälsa adresseras i högre utsträckning och antalet självmord minska.

Orsaker till könsskillnader i sjukfrånvaron är komplexa. IFAU lyfter också fram att bristande jämställdhet i samhället där kvinnor exempelvis utför en större del av hemarbetet är en faktor. Sedan 2014 är psykisk ohälsa den vanligaste orsaken till sjukskrivning. De tillstånd som ökar mest är psykiatriska diagnoser, där ökningen är störst för stressrelaterade tillstånd. Diagnosgruppen "akut stresstillstånd" ökar men det som ökar mest är utmattningssyndrom, kvinnor får i mycket högre utsträckning dessa diagnoser än män.

2.5.2 Lokal lägesbild

Invånare i Linköpings kommun

Ohälsomått för befolkningen 20-64 år efter tid, område, ohälsomått och kön (Källa: Scb, Linköpings kommuns statistikdatabas)

	Ohälsotal			Sjukpenningdagar		
	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt
2010						
Staden	17,9	28,8	23,1	3,0	5,1	4,0
Serviceorter	13,1	28,6	20,8	3,3	6,5	4,9
Mindre tätorter	17,6	28,3	22,9	3,4	6,1	4,7
Landsbygd	18,2	28,6	23,2	4,1	6,9	5,4
Hela kommunen	17,6	28,8	23,0	3,2	5,5	4,3
2019						
Staden	14,2	23,0	18,4	4,5	9,6	6,9
Serviceorter	12,2	24,7	18,5	5,1	13,0	9,0
Mindre tätorter	12,1	22,1	17,0	5,7	11,4	8,5
Landsbygd	14,0	26,3	19,9	6,6	13,8	10,1
Hela kommunen	14,0	23,6	18,6	4,8	10,5	7,5

Ohälsomått för befolkningen 20-64 år efter tid, område, ohälsomått och kön (Källa: SCB, Linköpings kommuns statistikdatabas)

Enligt SCBs statistik för ohälsomått bland invånarna i Linköpings kommun, har ohälsan generellt minskat medan sjukdagarna har ökat de senaste 10 åren. Trenden är att ohälsan minskat både bland kvinnor och män sedan 2010, detta i såväl staden som i serviceorter, mindre tätorter och på landsbygd. Totalt sett har också skillnaden emellan ohälsotal för kvinnor respektive män minskat sedan 2010, detta då kvinnors ohälsa minskat i något högre grad än mäns. Fortfarande är ohälsan dock totalt sett betydligt större bland kvinnor, diskrepansen emellan könen är störst i staden och i serviceorter. År 2019 var ohälsan störst i staden för män och på landsbygden för kvinnor. Män och kvinnor på landsbygden tar ut fler sjukdagar jämfört med män och kvinnor boende i andra delar av kommunen. Kvinnor och män boende i staden tar lägst antal sjukdagar i kommunen. Totalt sett tar kvinnor ut mer än dubbelt så många sjukdagar som män, störst är skillnaden emellan män och kvinnor på landsbygden där män i snitt tar ut 5,1 sjukdagar och kvinnor i snitt tar ut 13 sjukdagar per år. Totalt togs det ut cirka tre fler sjukdagar per person år 2019 jämfört med år 2010.

Folkhälsoundersökningen *Hälsa på lika villkor* genomförs vartannat år av Folkhälsomyndigheten. I undersökningen gjord år 2020 uppger 72 procent av kvinnorna i Linköping och 78 procent av männen att de har en god hälsa. 5 procent av kvinnorna och 5 procent av männen uppger att de har en dålig hälsa. I *Hälsa på lika villkor* svarar 46 procent av kvinnorna att de har ångslan, oro eller ångest jämför med 30 procent av männen, 21 procent av kvinnorna och 10 procent av männen uppger att de någon gång fått diagnosen depression av en läkare.

Fler män än kvinnor begår självmord i Östergötlands län, siffrorna finns inte nedbrutna på kommunnivå. I Östergötland dog 55 personer 2019 genom suicid

(säkra), 36 män och 19 kvinnor. Därtill kan läggas 10 dödsfall som utgjordes av skadehändelse med oklar avsikt ”osäkra suicid” (5 män och 5 kvinnor).

Hur väl äldreomsorgen i Linköpings kommun fungerar påverkar fler kvinnor än män eftersom kvinnor har större behov av insatser från äldreomsorgen. Av personer över 80 år i Linköping var den 31/12 2020 cirka 60 procent kvinnor och 40 procent män. Skillnaderna ökar med stigande ålder och av de över 95 år är ungefär 75 procent kvinnor.

I Om mig-enkäten svarar ungdomar i årskurs 8 i grundskolan samt ungdomar i årskurs 2 på gymnasiet på frågor kring hälsa och livsstil. Enkäten genomförs årligen och är ett samarbete mellan länets kommuner, Länsstyrelsen Östergötland och Region Östergötland. Resultatet visar att på både grundskole- och gymnasienivå rapporterar flickor och personer med annat kön sämre hälsa än pojkar. Fler pojkar i åldern 13 till 20 år är aktiva i en idrottsförening jämfört med flickor i samma åldersspann. Fler pojkar än flickor är fysiskt aktiva minst en timme om dagen, både i grundskolan och på gymnasiet. Skillnaden mellan pojkar och flickor minskar dock på gymnasienivå.

På både grundskole- och gymnasienivå upplever mer än dubbelt så många flickor stress jämfört med pojkar, personer av annat kön upplever något mindre stress än flickor i grundskolan och marginellt mer stress på gymnasienivå. På grundskolenivå är det tredubbelt så många flickor som uppger att de känner ångest/oro dagligen, jämfört med pojkar. På gymnasienivå har skillnaderna minskat mellan pojkar och flickor, men ökat markant för personer med annan könsidentitet, nära hälften av personer med annan könsidentitet upplever oro/ångest dagligen.

I Om mig-enkäten undersöks också tobaksvanor. På grundskolenivå visar siffrorna att en låg andel flickor och pojkar röker eller snusar, däremot uppger 26 procent av personer med annat kön att de röker eller snusar. Även på gymnasiet är gruppen personer av annat kön överrepresenterad, 49 procent uppger att de röker eller snusar jämfört med 36 procent av pojkarna och 24 procent av flickorna.

I Om mig-enkäten framkommer att personer av annat kön i högre utsträckning är utsatta för mobbning av elever och/eller personal i skolan jämfört med flickor och pojkar för vilka siffrorna endast skiljer sig åt marginellt, både på grundskole- och gymnasienivå.

Av ungdomar som blev placerade på särskilda ungdomshem (ofta förkortat SiS-hem) var år 2020 en stor majoritet, cirka 4/5, pojkar. Det är vanligt att den registrerade orsaken till placeringen återfinns hos barnet för pojkar och hos omgivningen för flickor. När det gäller sociala insatser till barn och unga finns ingen skillnad mellan pojkar och flickor när det gäller vare sig antalet anmälningar, andelen av anmälningarna som utreds eller andelen utredningar som leder till insatser. Även siffrorna för placeringar enligt både SOL

(Socialtjänstlagen) och LVU (Lagen med särskilda bestämmelser om vård av unga) är liknande för pojkar och flickor.

De personer som är aktuella för insatser inom LSS (Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade) är till övervägande del män. Detta återspeglas också i beslut om insatser, där cirka 60 procent gäller män och 40 procent gäller kvinnor (genomsnitt per månad). Detta ligger i linje med motsvarande data för nationell nivå. Beslut om insats är proportionellt fördelat och det går inte att urskilja någon signifikant skillnad mellan könen i vad som beviljas.

Linköpings kommun som arbetsgivare

Inom Linköpings kommuns organisation var den totala sjukfrånvaron för män år 2019 4,5 procent vilket är en minskning jämfört med 2018. Kvinnors sjukfrånvaro år 2019 var oförändrad jämfört med 2018 och låg på 7,3 procent. Sjukfrånvaron för den yngsta åldersgruppen, under 29 år har minskat medan sjukfrånvaron för kvinnor i åldersgruppen 50 år eller äldre har ökat. En förskjutning från korttids- till långtidssjukfrånvaro noterades också under år 2019.

Den totala sjukfrånvaron för år 2020 var 9,2 procent för kvinnor och 6,2 procent för män. Skillnaden i kvinnors och mäns sjukfrånvaro är nästintill densamma som år 2019. Ökningen i både mäns och kvinnors sjukfrånvaro under 2020 avser framför allt korttidssjukfrånvaro. Coronapandemin liksom förändringar i regler inom sjukförsäkringen kan antas ha haft en stor påverkan på sjukfrånvaron.

2.5.3 Pågående och planerade insatser i Linköpings kommun

Invånare i Linköpings kommun

Tack vare ett omfattande arbete av Kultur- och fritidsförvaltningen utsågs Linköping till Sveriges mest jämställda idrottskommun år 2019. Linköpings kommuns idrottspolitiska program, *Aktiv hela livet*, har bland annat fokus på jämställdhet och inkludering. Kommunen ska erbjuda likvärdiga möjligheter för alla att vara aktiva oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Som en del av jämställdhetsarbetet har Kultur- och fritidsförvaltningen tagit fram en anläggningsstrategi. *Anläggningsstrategi Idrott* utgår ifrån ett jämställdhetsperspektiv och i strategin föreslås bland annat åtgärder för att kvinnor och flickor ska vara aktiva inom föreningsidrotten i högre utsträckning. Det konstateras bland annat att det, för att främja flickors idrottande, är viktigt att motionsspår och anläggningar för gruppträning, yoga och dans prioriteras och utvecklas.

Åren 2018 och 2019 genomförde Kultur- och fritidsförvaltningen en studie i form av en jämställdhetsanalys av den egenorganiserade idrotten och dess anläggningar, *På plats*. I studien, som är en del av arbetet med kommunens idrottspolitiska program, föreslås tre konkreta åtgärder för att främja jämställdhet inom den egenorganiserade idrotten, utöver att ta med sig de

övergripande insikterna i framtida planering och beslutsfattande. Dessa åtgärder består av att 1) främja en föreningsorganisering av den egenorganiserade idrotten, 2) utveckla anläggningarnas sociala ytor, samt 3) utveckla nya perspektiv på omklädningsrum. Som en del av det fortsatta arbetet med *Aktiv hela livet* genomfördes också våren 2019 jämställdhetsanalysen *Rollerna på skolgården - En jämställdhetsanalys av rastaktiviteterna på Hagbyskolan i Linköping*. I studien konstateras att hur skolgården planeras och utformas, vilka aktiviteter som får ta plats och hur lekarna och spelen organiseras har stor betydelse för jämställdhet och inkludering.

Linköpings kommun har de senaste åren arbetat med en omfattande bidragsöversyn med målet att bidragen ska bli jämställda avseende resursfördelning mellan pojkar och flickor. Trots att antalet idrottande barn i Linköping fördelas nästan jämnt mellan könen, visade en analys att det kommunala verksamhetsbidraget gynnade pojkars idrottande. I ekonomiska termer innebar det att pojkars aktiviteter genererade 1,2 miljoner kronor mer än flickors aktiviteter ur det samlade verksamhetsbidraget. Det berodde inte på att bidraget i sig var ojämnt på individnivå utan på idrottens ojämnta strukturer. Pojkars idrottande bedrivs i stor utsträckning i lagidrotter som är tränings- och tävlingsintensiva och som därmed genererar många aktiviteter. Flickor återfinns i individuella idrotter vars aktiviteter har en annan utformning. För att komma tillrätta med obalansen tillfördes 1,2 miljoner kronor till verksamhetsbidraget för att jämna ut skillnaderna. De extra resurserna öronmärktes till flickors idrottande genom ett extra deltagarstöd. På så vis får flickor som grupp lika mycket stöd som pojkar, vilket är rimligt då de i Linköping är lika många till antalet.

Kultur- och fritidsnämndens nya kriterier för elitstöd möjliggör också för fler föreningar som bedriver elitverksamhet att kunna erhålla kommunalt elitstöd. Elitstödet innehåller också en jämställdhetsbonus till föreningar vars elitaktiva utgörs av minst 40 procent kvinnor.

Linköpings kommun som arbetsgivare

Initiativ till en stärkt samverkan har tagits mellan Linköpings kommun, Norrköpings kommun, Region Östergötland, Försäkringskassan och Företagshälsovården och ett antal åtgärder är framtagna i syfte att minska sjukfrånvaron. Arbetet har haft ett särskilt fokus på den psykiska ohälsan. Utifrån att fler kvinnor än män drabbas av psykisk ohälsa och har högre sjukfrånvaro kan denna insats ses som positiv för anställda i kommunorganisationen som är kvinnor.

Även om sjukfrånvaron har minskat hos de unga medarbetarna under 29 år är den fortfarande hög. Leanlink har ordnat frukostseminarium särskilt riktat mot målgruppen där de har diskuterat vad som är attraktivt och viktigt för dem i arbetslivet. Leanlinks anställda är i majoritet kvinnor varför också denna insats kan förstås som positiv utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

2.5.4 Bedömning

Både på grundskola och gymnasiet rapporterar flickor och personer med annat kön att de har daglig ångest/oro i högre grad än pojkar, de självskattar också sin hälsa som sämre jämfört med pojkar. En anledning kan vara att flickor har svårt att känna att de duger på grund av normer och ideal i samhället som förmedlas via reklam och sociala medier och skapar orealistiska förväntningar på flickors utseende och beteende. Många ungdomar säger att flickor dömer sig själva hårdare, och har sämre självkänsla och självförtroende än pojkar.

I *På plats* konstateras att flickor och kvinnor i allt högre grad väljer bort föreningsidrotten till förmån för egenorganiserad idrott, det är därför en jämställdhetsåtgärd i sig att säkerställa att det finns goda förutsättningar för dessa aktiviteter i kommunen. Den största begränsande faktorn för kvinnors egenorganiserade idrott, i synnerhet utomhus och i motionsspår, tycks bestå av känslan av otrygghet. Föreningsidrottens isärhållande mellan pojkar och flickor redan i tidiga åldrar skapar också en tydlig skiljelinje mellan pojkar och flickor. Pojkar och pojkars aktiviteter blir normen, och därmed prioriterade, på bekostnad av flickornas idrottande och utveckling.

Utifrån kommunens roll som arbetsgivare kan en viktig del i arbetet för att utjämna skillnader i ohälsotal, vara att se över storleken på arbetsgrupper och antalet medarbetare per chef.

Coronapandemin

Det är ännu ovisst hur Coronapandemin långsiktigt kommer att påverka människors hälsa men det finns redan många indikationer på att kvinnor och män påverkats olika. Fler män än kvinnor har avlidit av covid-19. Till och med den 15 januari 2021 var 54 procent av de avlidna män, enligt Folkhälsomyndighetens webbplats. Fler män, 72 procent, har också vårdats på intensivvårdsavdelningar. Män tycks också drabbas hårdare av de primära effekterna av covid-19, med allvarligare sjukdom och högre dödlighet medan pandemins sekundära hälsoeffekter ser ut att drabba kvinnor hårdare som exempelvis psykisk ohälsa och våldsutsatthet, ökad smittorisk och belastning inom de kvinnodominerade sektorerna vård och omsorg. De utmaningar som fanns innan mars 2020 kommer sannolikt att finnas kvar den dagen pandemin är under kontroll. Därför bör vi hålla fast vid kunskaper och erfarenheter från tidigare. Framst gällande kopplingen mellan psykisk ohälsa och kontaktyrken liksom de komplexa orsakerna till könsskillnader i sjukfrånvaron.

Ökningen i korttidsfrånvaro i kommunens organisation år 2020 kan kopplas ihop med pandemin, det är därför intressant att könsuppdelat följa upp utvecklingen kring sjukfrånvaro på sikt.

2.5.5 Källor

Folkhälsomyndigheten. 2021. *Hur hänger hälsa och livsvillkor ihop?*
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/tolkad-rapportering/folkhalsans-utveckling/hur-hanger-livsvillkor-och-halsa-ihop/>

Folkhälsomyndigheten. 2021. "Dödlighet i suicid (själv mord)"

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/tolkad-rapportering/folkhalsans-utveckling/resultat/halsa/suicid-sjalvmord/>

Jämställdhetsmyndigheten. 2021. "Ojämn hälsa mellan män och kvinnor"

<https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/nyhet/ojamm-halsa-mellan-kvinnor-och-man>

Jämställdhetsmyndighetens. 2021. "Psykisk ohälsa och andra aspekter av hälsa"

<https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/files/2021/02/Psykisk-ohalsa-och-andra-aspekter-av-halsa-2021-2.pdf>

Linköpings kommun. 2018. *Anläggningsstrategi Idrott*

<https://www.linkoping.se/globalassets/gemensamt/regler-och-styrande-dokument/riktlinjer/faststalld-2018-05-24-anlaggningsstrategi-kultur--och-fritidsnamnden.pdf?4a364e>

Linköpings kommun. 2019. *På plats - En jämställdhetsanalys av den egenorganiserade idrotten och dess anläggningar.*

https://www.linkoping.se/contentassets/db8a487b89c54652b1442ae17306198b/pa-plats-utredning_aktiv_hela_livet_v1_200421.pdf?498776

Linköpings kommun. 2019. *Rollerna på skolgården - En jämställdhetsanalys av rastaktiviteterna på Hagbyskolan i Linköping*

https://www.linkoping.se/contentassets/db8a487b89c54652b1442ae17306198b/rollerna-pa-skolgarden_utredning_aktiv_hela_livet_v1_200421.pdf?498784

Linköpings kommun. 2020. "Jämställdhet och inkludering"

<https://www.linkoping.se/uppleva-och-gora/idrott-motion-och-bad/aktiv-hela-livet/jamstalldhet--inkludering/>

Linköpings kommun. 2021. "Folkhälsoarbete"

<https://www.linkoping.se/omsorg-och-hjalp/trygghet-och-folkhalsa/folkhalsoarbete/>

Nyckeltalsinstitutet. 2019. *Nyckeltalsinstitutets branschrapport 2019. Hur attraktiva, jämställda och hälsosamma är arbetsvillkoren i Sveriges kommuner?*

Region Östergötland. 2020. "Om mig – enkäten"

https://vardgivarwebb.regionostergotland.se/pages/328687/Ommig_Lprocentc3procenta4nsrapportprocent202014-2019procent20perprocent20kprocentc3procentb6nprocent20ochprocent20procentc3procenta5rskurs.pdf

Region Östergötland. 2021. "Folkhälsa"

<https://www.regionostergotland.se/Regional-utveckling/Folkhalsa/>

Region Östergötland. 2021. "Fakta och statistik"

<https://vardgivarwebb.regionostergotland.se/Startsida/Verksamheter/Narsjukvarden-i-ostera-Ostergotland/Vuxenpsykiatriska-kliniken/Suicidprevention1/Fakta-och-statistik/>

SCB. 2020. *Ingen ska lämnas utanför*

https://scb.se/contentassets/992b5ef6a28a451286cfff1672acea73/mi1303_2020_a01_br_x41br2002.pdf

SKL 2017. Sjukfrånvaro i kommuner och landsting. Vad är problemet?

<https://webbutik.skr.se/bilder/artiklar/pdf/7585-593-6.pdf>

2.6 Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Det sjätte jämställdhetspolitiska delmålet är att mäns våld mot kvinnor ska upphöra, vilket innebär att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet. Delmålet omfattar alla yttringar av fysiskt och psykiskt, inklusive sexualiserat, våld och hot om våld som riktas mot kvinnor och flickor, men har även en stark koppling till närliggande former av våld såsom våld i samkönade relationer och våld mot barn. Mäns våld mot kvinnor definieras av FN som "Varje könsrelaterad våldshandling som resulterar i, eller troligen kommer att leda till, fysisk, sexuell eller psykisk skada eller lidande för kvinnor, samt hot om sådana handlingar, tvång eller godtyckligt frihetsberövande, vare sig det sker i det offentliga eller privata livet."

Delmålet omfattar vidare hedersrelaterat våld och förtryck samt prostitution och handel med människor för sexuella ändamål. Det andra ledet i delmålet om kroppslig integritet handlar om kvinnors och flickors rätt och möjlighet att bestämma över sin egen kropp, sexualitet och reproduktion. Delmålet omfattar också mäns och pojkars våldsutsatthet och kroppsliga integritet.

Delmålet har även ett särskilt fokus på kopplingen mellan maskulinitet och våld. Vidare omfattas att motverka kommersialisering och exploatering av kvinnokroppen, i medier, pornografi och reklam som syftar till att reproducera föreställningar om kvinnors underordning. I delmålet ingår också trakasserier, hot och annat våld som sker på internet och andra digitala kanaler.

I jämställdhetsbokslutet innefattas också frågor om otrygghet under detta delmål, vilket tydligt kan kopplas till risker för att utsättas för våld. För detta delmål har Linköpings kommun möjlighet att motverka och förebygga genom flera av kommunens verksamheter. Direkt kontakt med drabbade och utövare har kommunen dels genom kommunens våldsmottagning inom Leanlink och myndighetssidan inom Social- och omsorgsförvaltningen. Våldsutövande och våldsutsatthet kan också identifieras och inte minst förebyggas inom alla kommunens verksamheter, där skolan och omsorgen är verksamheter som ofta omnämns i det våldsförebyggande arbetet.

2.6.1 Nationell lägesbild

Enligt Världshälsoorganisationen (WHO) har mellan 30 och 60 procent av alla kvinnor någon gång under sin livstid utsatts för fysiska och/eller sexuella övergrepp. Mäns våld mot kvinnor är en av de vanligaste orsakerna till ohälsa hos kvinnor, enligt WHO och FN. Men hur många som är utsatta, och hur våldet ser ut, är svårt att få en enhetlig uppfattning om. Bland annat påverkas uppskattningen av våldets omfattning av hur våldsutsattheten studeras, vilka metoder som används, vilka frågor som ställs och vilka avgränsningar som görs. Detta är viktigt att känna till när man tolkar statistik. Att mäta hur många som är utsatta för våld i Sverige genom att enbart använda den officiella kriminalstatistiken är inte möjligt, eftersom statistiken endast visar händelser som är anmälda och registrerade som brott. Brottslighetens mörkertal uppskattas vara stort, extra stort antas mörkertalet gällande brott i nära relation vara.

Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer handlar också om en samhällsekonomisk kostnad som uppskattats till mellan 2 695 – 3 300 miljoner kronor per år i 2006 års penningvärde. I denna summa är t ex inte kostnader för långsiktig hälso- och sjukvård, tandvård, psykiatri, läkemedel, barnens skador eller aspekter av smärta och lidande inräknade.

Enligt lagen ska våldsutsatta kvinnor som söker stöd och hjälp få det oavsett i vilken kommun de bor. Men utvärderingar och forskning visar att omfattningen av stödet varierar stort. SKR har uttryckt att de vill se ett större fokus på arbete med våldsutövare. Det blir allt fler verksamheter som arbetar med våldsutövare ute i kommunerna.

Av det totala antalet anmälda fall av misshandel år 2019 gick 30 700 fall under brottskoden misshandelsbrott mot man 18 år eller äldre. Under samma år uppgick antalet anmälda misshandelsbrott mot kvinna 18 år eller äldre till 28 400 brott. Av dessa avsåg 22 300 misshandel som skett av en bekant gärningsperson. I 31 procent av fallen då en kvinna var utsatt för misshandel var gärningspersonen i en nära relation med den utsatta kvinnan, 8 820 fall. För män handlade omkring 6 procent om misshandelsbrott där gärningspersonen var i en nära relation med den utsatta mannen (1 710 fall).

Enligt BRÅ (Brottsförebyggande rådet) uppgav 3,9 procent av de som blev utsatta för brott i en nära relation under 2012 att de hade polisanmält händelsen eller någon av händelserna. Andelen kvinnor som gjort en anmälan var något större än andelen män. Den låga andelen som svarat att de polisanmält det våld de utsatts för stärker ytterligare tesen om att det finns ett stort mörkertal kring denna typ av brott.

År 2019 dödades 16 kvinnor och två män i Sverige av en partner eller en ex-partner. Under 2020 dödades 13 kvinnor och fyra män av en partner eller en ex-partner.¹⁰

Funktionsnedsättning, missbruks- och beroendeproblem samt omständigheter kopplade till utländsk bakgrund och ålder lyfts som faktorer som kan innebära en förhöjd risk att utsättas för våld eller för att våldet får särskilt allvarliga konsekvenser. Våld i nära relation(er) var en bidragande orsak till akut hemlöshet för en tredjedel av hemlösa kvinnor.

Arbetsmiljöverkets årliga undersökning visar att det är dubbelt så vanligt bland kvinnor att ha varit utsatt för våld eller hot om våld i arbetet någon gång de senaste 12 månaderna: två av tio kvinnor jämfört med en av tio män uppger detta. Kvinnor utsätts också i mycket högre utsträckning än män för sexuella trakasserier från chefer eller arbetskamrater. Utsatthet för sexuella trakasserier är vanligast bland bisexuella kvinnor, medan utsatthet för de grövsta formerna av sexuellt våld är vanligast bland homosexuella kvinnor. Homosexuella män är utsatta i samma omfattning som heterosexuella kvinnor.

Kvinnor upplever otrygghet i högre grad än män. Nära var tredje kvinna i områden med socioekonomiska utmaningar uppgav att hon avstått från att gå ut på kvällen på grund av oro.

2.6.2 Lokal lägesbild

I Om mig-enkäten för grundskolan (åk 8) svarar 31 procent av flickorna jämfört med 16 procent av pojkarna att de ibland mår bra och ibland mår dåligt i sin kärleksrelation. 3 procent av flickorna liksom 3 procent av pojkarna svarar att de oftast mår dåligt i sin kärleksrelation.

Kommunens fältverksamhet möter en lägre andel flickor än pojkar i den offentliga miljön. I perioden april – september 2019 registrerade man 1200 kontakter med pojkar och 509 kontakter med flickor. Fältverksamhetens generella uppfattning är att det finns flickor i Linköping som känner sig rädda för att röra sig utomhus men också att flickor på olika sätt begränsas från att röra sig i offentliga miljöer.

I *Hälsa på lika villkor* svarar 42 procent av kvinnorna (jämfört med 13 procent av männen) att man avstår från att gå ut ensam av rädsla för att bli rånad, överfallen eller på annat sätt ofredad. I Medborgarenkäten som utförs på uppdrag av miljö- och samhällsbyggnadsnämnden varje år framkommer att det för kvinnor skett en tydlig försämring vad gäller upplevelsen av trygghet i det

¹⁰ I statistiken från BRÅ redovisas inte förövarens kön i alla typer av statistik, ”partner” kan därför syfta till man, kvinna eller en person av annat kön. BRÅ drar dock slutsatsen att av alla personer som misstänktes för våld i nära relation år 2018 var 96 procent män.

egna bostadsområdet under år 2019. I enkäten mättes trygghet på tre nivåer, i det egna bostadsområdet, på gator och torg i Linköpings innerstad och i parker i Linköpings innerstad. Bara en tredjedel av kvinnorna känner sig trygga i sitt bostadsområde, motsvarande siffra för männen är nästan sex av tio (57 procent). Hälften av de svarande uppger att de känner sig trygga på gator och torg (47 procent), men hos kvinnor är andelen bara två av tio (22 procent). Störst upplevs otryggheten vara i parker, färre än en av tio kvinnor uppger att de känner sig trygga i parker i Linköpings innerstad.

En brukarundersökning som gjorts på boende enligt LSS år 2020 visar att kvinnor känner sig mer otrygga i sitt hem än män. De uppger i högre grad otrygghet med personal och rädsla för något i sitt hem.

Polisens lokala trygghetsundersökning visar att när det gäller i vilken grad man anger att man blivit utsatt för fysiskt våld finns det små skillnader mellan kvinnor och män. Män anger i något högre grad att de blivit utsatta för fysiskt våld. Om man tittar på svaren på frågan vem som har utsatt en för våldet finns stora skillnader mellan kvinnor och män där kvinnor i betydligt högre grad angivit att det är en bekant som utsatt henne för våld, medan lika stor andel av kvinnorna som av männen har angivit att de blivit utsatta av en främling.

En sammanställning av statistik gällande brottskodgruppen ”Brott i nära relation” gjord av polisen i Linköping visar att en stor majoritet av målsägare i anmälningar gällande våldsbrott är kvinnor, detta gäller också för brott som faller under kategorin övriga brott mot person. Exempel på våldsbrott är grov kvinnofridskränkning, fullbordad våldtäkt, olaga hot och misshandel. Exempel på övriga brott emot person är sexuellt övergrepp, sexuellt utnyttjande och ofredande.

År 2020 anmäldes 316 våldsbrott i Linköping inom kategorin brott i nära relation, 214 män respektive 85 kvinnor misstänktes för våldsbrott, i 17 anmälningar saknades uppgift om kön på den misstänkte. Målsägande i dessa anmälningar var 251 kvinnor respektive 58 män, i 7 anmälningar var målsägandes kön okänt. År 2020 anmäldes 79 övriga brott mot person inom kategorin brott i nära relation, 62 män respektive 13 kvinnor misstänktes för övriga brott emot person, i 4 anmälningar saknades uppgift om kön på den misstänkte. Målsägande i dessa anmälningar var 61 kvinnor respektive 14 män, i 4 anmälningar var målsägandes kön okänt.¹¹

Åren 2019, 2020 och 2021 har endast ett fåtal anmälda brott markerats som hedersrelaterade. Utifrån polisens statistik går det att konstatera att det främst

¹¹ Statistiken visar inte om det finns fler än en (1) misstänkt/målsägare, det är det unika ärendet (på huvudbrott) som avgör om misstänkt/målsägare markeras som man eller kvinna i statistiken.

var män som utsatte kvinnor för hedersrelaterade brott, som till exempel olaga hot, utpressning, misshandel och hemfridsbrott.

I samband med rapporten *Sammanställning av RSS kvinnofrid samt stöd och resurser kopplat till våld i nära relationer i Östergötland* (se 2.6.2 för mer information) togs mer specifik statistik avseende våld i nära relation fram på kommunnivå. Statistiken avser två brottskoder, dels misshandel av kvinna av bekant och dels våldtäkt av kvinna av bekant. Enligt denna statistik anmäldes 223 brott som kodades som misshandel av kvinna av bekant eller våldtäkt av kvinna av bekant år 2019. Fram till i maj 2020 anmäldes 84 brott som kategoriserades med någon av dessa brottskoder.

Våld i nära relationer (Leanlink), är en stödverksamhet för vuxna som i en nära relation blivit utsatta för våld och/eller är den som använt våldet. Drygt 70 procent av de som söker stöd på mottagningen är våldsutsatta kvinnor, cirka 10 procent är våldsutövande män och cirka 10 procent är barn och unga som upplevt partnervåld. Övriga procent upptas av våldsutövande kvinnor, våldsutsatta män samt några få övriga anhöriga. För 10 år sedan hade verksamheten kontakt med 250 personer per år. Summan och ökningstakten har stadigt ökat i en relativt jämn takt om 10 fler per år till att nu vara 20 fler per år. År 2020 hade verksamheten kontakt med 360 personer.

2.6.3 Pågående och planerade insatser i Linköpings kommun

Linköpings kommun erbjuder, bland annat, genom Leanlinks verksamhet Våld i nära relationer, stöd för vuxna som i en nära relation blivit utsatta för våld och/eller använt våld. Från 2020 har kommunens stödverksamhet Våld i nära relationer även haft i uppdrag att ta emot personer i behov av stöd utifrån en kontext med hedersrelaterat våld och förtryck. Uppdraget omfattar även att medverka till att utveckla metoder för målgruppen. Detta är ett pågående arbete.

År 2018 antogs en kommunövergripande handlingsplan mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. En kommunövergripande arbetsgrupp arbetar med att implementera och samordna åtgärderna. Samordningen sker från Social- och omsorgsförvaltningen.

Mellan åren 2018 och 2020 genomfördes en kvinnofridssatsning på initiativ av SKR. Satsningen gjordes för att stödja kommuner och regioner i arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck, mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Östergötlands utvecklingsledare för kvinnofrid finns på Social- och omsorgsförvaltningen. Inom ramen för detta arbete har en rapport tagits fram *Sammanställning av RSS kvinnofrid samt stöd och resurser kopplat till våld i nära relationer i Östergötland Mars 2021 - Ett samarbete mellan Östergötlands utvecklingsledare för RSS Kvinnofrid och Samordningsförbundet Centrala Östergötland*. SKR har nu beslutat om en ny kvinnofridssatsning för åren 2021-2023. Den kommer att fokusera på uppföljning på kvinnofridsområdet.

IFO (Individ- och familjeomsorgen) Vuxna Våld i nära relationer inom Social- och omsorgsförvaltningen samt Leanlinks Råd & Stöd Våld i nära relationer ingår i SKRs nationella projekt Systematisk Uppföljning Kvinnofrid (SU), tillsammans med ett 40-tal andra kommuner. Syftet är att öka kunskap om kvinnofridsarbetets kvalitet och resultat och bidra till verksamhetsutveckling genom att följa upp stödet till våldsutsatta vuxna i socialtjänsten.

I kommunens sammanställning för arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering som tas fram varje år har ett resonemang om att våld i nära relationer kan vara en orsak till ohälsa och sjukskrivningar bland medarbetare beskrivits. I handlingsplanen mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck finns det utifrån ett arbetsgivarperspektiv åtgärder som handlar om att öka kunskapen och om att främja möjligheten till tidig upptäckt och lotsning till rätt stöd. Ett beslut om att medarbetare kan få stöd under arbetstid vid våld i nära relation är också taget.

Skolor i Linköpings kommun har sedan 2009 arbetat med samverkansmetoden ”Det handlar om kärlek” (DHK) som syftar till att motverka hedersrelaterat förtryck och våld. År 2013 blev det en del av Linköping kommuns ordinarie verksamhet för att förebygga hedersvåld. DHK har bland annat genomförts i samarbete med Brottsofferjouren, Tjejjouren Beata och polismyndigheten.

I kommunen finns också verksamheten Shanazi Hjältar och Hjältinnor som arbetar för att uppnå en attitydförändring bland unga män och kvinnor som lever i hederskulturer genom utbildning. Verksamheten arbetar med att skapa en dialog kring ämnet hedersrelaterat våld och förtryck i form av föreläsningar, klassrumsbesök, fritidsgårdsbesök, tjej- och killgrupper i ett förebyggande syfte och direkt stöd till individen samt stötta utsatta ungdomar.

Kommunen har tecknat IOP-avtal (Idéburet offentligt partnerskap) med Novahuset, Kvinnojouren Ellinor och Tjejjouren Beata samt Brottsofferjouren. Samarbetet med Novahuset innebär bland annat att Novahuset erbjuder stöd till skolorna i form av workshops och föreläsningar med elever, vårdnadshavare och personal kring frågor som rör kroppen, porr, sex, internet och lagstiftning, till att få rådgivning om hur man kan hantera sexuella övergrepp. Avtalet med Brottsofferjouren innefattar samtalsstöd till brottsutsatta kommun. Invånare i Linköpings kommun, deras anhöriga och vittnen som utsatts för eller bevittnat brott. Samarbetet med Kvinnojouren Ellinor och Tjejjouren Beata avser förebyggande insatser och stöd till våldsutsatta kvinnor och barn. Kommunen har också avtal med Stadsmissionen gällande stöd till kvinnor med aktiv beroendeproblematik utsatta för våld i nära relation.

Under 2019 och 2020 har kommunen i samarbete med civilsamhällesaktörer och andra regionala offentliga aktörer lanserat två kampanjer utifrån konceptet ”Ta snacket”. Initiativet är en del av Linköpings kommuns våldsförebyggande arbete och kampanjens syfte är att öka kunskapen om och förebygga våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. År 2019 hade kampanjen en åskådaransats och riktade sig till framför allt män med uppmaningen att bidra

till att förändra destruktiva mansnormer som legitimerar våld och kontroll. 2020 riktade sig kampanjen med titeln ”Kan du stå för vad du gör när ingen ser på?” till våldsutövande män med uppmaningen att söka stöd för att förändra sina våldsamma och kontrollerande beteenden. 2019 års kampanj vann Guld i kategorin opinionsfilmer i Publishingpriset och silver i Svenska Designpriset.

Inom ramarna för kommunens handlingsplan mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck har förslag till kammungemensamma indikatorer tagits fram. Indikatorerna är kategoriserade utifrån fyra olika ingångar;

- 1 Omfattningen av våldet
- 2 Vilken del av våldet som kommer till kommunens verksamheters kännedom
- 3 I vilken utsträckning som våldet polisanmäls och
- 4 I vilken utsträckning som det finns en kännedom om stöd för personer som drabbas av eller utövar våld, samt i vilken grad det finns en känsla av hanterbarhet bland kommunens invånare att förhålla sig till våldet.

Delar av resultatet från den undersökning som ligger till grund för förslaget ovan, redovisas under kapitel 2.6. Arbetet pågår med inriktning att våldsindikatorerna ska förankras i kommunens styrsystem och implementeras i ordinarie verksamheter.

2.6.4 Bedömning

Invånare i Linköpings kommun

När det gäller delmålet mäns våld emot kvinnor ska upphöra är utmaningarna stora. Idag arbetar flera förvaltningar våldsförebyggande på olika sätt och det pågår insatser på olika nivåer och i flera verksamheter utifrån kommunens handlingsplan mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck, arbetet med handlingsplanen samordnas av Social- och omsorgsförvaltningen. Att arbetet mot mäns våld mot kvinnor utförs kommunövergripande är en avgörande faktor för dess framgång. En nyckel är avsatta resurser, inte minst i form av personal med relevant kunskap.

En stor majoritet av målsäganden i anmälda våldsbrott kategoriserade i brottskodsgruppen ”Brott i nära relation” är kvinnor, medan majoritet av misstänka är män, vilket motsvarar nationell anmälningsstatistik. Enligt NCK (Nationellt centrum för kvinnofrid) uppskattas att cirka en fjärdedel av brott som begås i nära relation anmäls medan statistik ifrån BRÅ (Brottsförebyggande rådet) visar att endast drygt 4 procent av partnervåld anmäls. Det betyder att mörkertalet är stort och att våldsutsattheten sannolikt är betydligt mer utbredd i Linköpings kommun än vad polisens statistik indikerar.

Antalet kontakter som söker stöd i Leanlinks verksamhet *Våld i nära relationer* har ökat. För 10 år sedan hade verksamheten kontakt med 250 personer per år. År 2020 hade verksamheten kontakt med 360 personer. Gruppen våldsutsatta

kvinnor har stått för majoriteten av ökningen av stödsökande. Vad orsaken till ökningen går inte att säga med säkerhet. Det kan bero på en ökning av våldet i nära relationer men en möjlig förklaring är också att informationskampanjer och de inom många myndigheter riktade insatser för att upptäcka våld bidragit till ökningen av kvinnor som söker stöd och hjälp. Ökningen år 2020 kan också ha ett samband med coronapandemin.

I polisens egen statistik flaggas få våldsbrott i nära relation som hedersrelaterade. Med stöd av Socialstyrelsens rapport *Ett liv utan våld och förtryck* kan konstateras att det inte finns någon samlad statistik avseende förekomsten av hedersrelaterat våld och förtryck. Få kommuner har gjort kartläggningar av förekomsten av hedersrelaterat våld och förtryck, och de undersökningar som gjorts har genomförts på olika sätt och med olika mätmetoder, vilket innebär att resultaten inte är jämförbara. Det är därför omöjligt att svara på hur utbredd denna typ av våld är. Undersökningar som genomförts i större städer (Stockholm, Göteborg, Malmö och Uppsala) visar dock på att mellan 9 och 20 procent av ungdomar i årskurs 9 är utsatta för hedersrelaterat våld och/eller förtryck. Genomgående uppger fler flickor än pojkar att de blir utsatta för hedersrelaterat våld och/eller förtryck, utsattheten ser också olika ut för flickor respektive pojkar.

Att ”Det handlar om kärlek” har implementerats som en del av kommunens aktiva arbete emot hedersrelaterat våld och förtryck riktat emot unga är positivt. Att Linköpings kommun har ett samordnat aktivt arbete är av stor vikt för att bekämpa hedersrelaterat våld och förtryck. Störst möjlighet att upptäcka personer utsatta för denna typ av våld har skolan (Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen) och Social- och omsorgsförvaltningen. Socialtjänsten har ett tydligt ansvar att ge stöd och hjälp till den som utsätts för hedersrelaterat våld och förtryck. Att involvera förskolorna i detta arbete genom att rikta kunskapshöjande insatser emot förskolepersonal samt utveckla metoder och rutiner för att fånga upp (tendenser till) hedersrelaterat våld och förtryck bland yngre barn är en möjlig strategi.

Nästan dubbelt så många flickor som pojkar mår ibland dåligt och ibland bra i sin kärleksrelation och lika många flickor som pojkar mår alltid dåligt i sin kärleksrelation. Den vanligaste typen av partnervåld bland unga är att en pojke utsätter en flicka, det förekommer också att en flicka utsätter en pojke, att våldet sker i en samkönad relation eller i en relation med icke-binära personer. Linköpings kommun behöver bidra till att destruktiva och begränsande (mans-) normer motarbetas.

Ett område där kommunen har rådighet kopplat till detta delmål är trygghet överlag samt trygghet i det offentliga rummet specifikt. Kommunen har bland annat ansvar för att medborgare vet om och är trygga med att olika typer av stöd finns tillgängligt i kommunen, samt att dessa stödstrukturer fungerar. Många kvinnor uppger att de känner sig otrygga i offentliga miljöer medan fältverksamheten rapporterar att de interagerar med betydligt färre flickor än

pojkar. Med bakgrund av det behöver kommunen vidareutveckla arbetet med att skapa trygghet för kvinnor och flickor i sitt eget bostadsområde, på gator och torg samt i parker i Linköpings innerstad.

År 2020 lanserades en ny lednings- och samordningsmodell för kommunens arbete mot segregation samt trygghetsskapande och brottsförebyggande åtgärder. Samma år togs också en åtgärdsplan fram med förvaltningsövergripande insatser. Övergripande principer i arbetet är jämställdhet, jämlikhet, delaktighet, samverkan och kommunikation. För att möta de olika förutsättningarna för kvinnor och män, flickor och pojkar och personer av annat kön i kommunen är det viktigt att arbetet även bedrivs utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Linköpings kommun som arbetsgivare

På grund av bristande funktionalitet i befintliga verksamhetssystem har Linköpings kommun som arbetsgivare inte möjlighet att få en bild av i vilken utsträckning medarbetares sjukskrivningar kan kopplas till våldsutsatthet/våldsutövande. Flera åtgärder för att bland annat tidigt upptäcka våldsutsatthet bland medarbetare har presenterats i handlingsplanen mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck.

Coronapandemin

Våldet i spåren av corona/covid-19 ökar – i Sverige liksom internationellt. Särskilt ökar våldet bland redan, på olika sätt, utsatta kvinnor och barn, inom gruppen barn identifieras unga HBTQI-personer som extra utsatta. Samtidigt har många offer för våld svårare att söka hjälp då de hålls isolerade med den eller de som utövar våldet. Det är framförallt en ökad ekonomisk stress, ökad psykisk ohälsa samt isolering som är de identifierade orsakerna till det ökade våldet. Trots att insatser görs på olika sätt nu är det viktigt att ta höjd för att trycket på olika hjälpinstanser kommer öka på allvar först efter pandemin när våldsutsatta kan få distans till sin våldsutövare.

Pandemin har kommit att innebära mycket hemarbete för många av kommunens medarbetare. Någon kartläggning kring effekterna för kommunens medarbetare har inte gjorts, men på nationell nivå har risker för ökad utsatthet uppmärksamats. Barn som får undervisning på distans hemifrån kan ha svårare att hitta tillflyktsorter från våld och trakasserier. Personer som upplever våld i hemmiljön kan under sådana omständigheter hamna i ett ännu mer utsatt läge än om det finns en arbetsplats, en skola, en fritidsgård, föreningsträffar eller andra sammanhang att besöka/befinna sig på. Stöd för chefer att upptäcka tidiga signaler finns i kommunen. Kommunikationsinsatser riktade till allmänheten om vart det finns stöd att få har också genomförts under 2020 med anledning av pandemin.

2.6.5 Källor

BRÅ (Brottsförebyggande rådet). 2020. ”Mord och dråp”

<https://www.bra.se/statistik/statistik-utifran-brottstyper/mord-och-drap.html>

BRÅ (Brottsförebyggande rådet). 2021. ”Kriminalstatistik 2020. Konstaterade fall av dödligt våld - En granskning av anmält dödligt våld 2020”

[https://www.bra.se/download/18.1f8c9903175f8b2aa707b0a/1617022436822/Sammanfattning_D%C3%B6dligtv%C3%A5ld_2020.pdf#_utma=1.1106590742.1610708224.1616745736.1617866435.4&_utmb=1.2.10.1617866435&_utmcl=1&_utmx=-&_utmz=1.1617866435.4.3.utmcsrc=google|utmccn=\(organic\)|utmcmd=organic|utmctr=\(not%20provided\)&_utmv=-&_utmkl=159030586](https://www.bra.se/download/18.1f8c9903175f8b2aa707b0a/1617022436822/Sammanfattning_D%C3%B6dligtv%C3%A5ld_2020.pdf#_utma=1.1106590742.1610708224.1616745736.1617866435.4&_utmb=1.2.10.1617866435&_utmcl=1&_utmx=-&_utmz=1.1617866435.4.3.utmcsrc=google|utmccn=(organic)|utmcmd=organic|utmctr=(not%20provided)&_utmv=-&_utmkl=159030586)

BRÅ (Brottsförebyggande rådet). 2021. “Våld i nära relationer”

<https://bra.se/statistik/statistik-utifran-brottstyper/valdi-nara-relationer.html>

Folkhälsomyndigheten. 2019. *Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR) i Sverige 2017*

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material/publikationsarkiv/s/sexuell-och-reproduktiv-halsa-och-rattigheter-i-sverige-2017/?pub=60999>

Jämställdhetsmyndigheten. 2021. ”Coronapandemin ökar risken för våld mot kvinnor och barn”

<https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/nyhet/coronapandemin-okar-risken-for-vald-mot-kvinnor-och-barn?fbclid=IwAR00d3Dg58eC9pmgru10keFPPFLKDK4DFTHXd6cCno4h5DdJKwbhLTVCLP4>

NCK (Nationellt centrum för kvinnofrid). 2020. ”Våld i nära relationer”

<https://www.nck.uu.se/kunskapsbanken/amnesguider/vald-i-nara-relationer/vald-i-nara-relationer/>

SCB. 2020. *Ingen ska lämnas utanför. Statistisk lägesbild av genomförandet av Agenda 2030 i Sverige, oktober 2020.*

https://scb.se/contentassets/992b5ef6a28a451286cfff1672acea73/mi1303_2020a01_br_x41br2002.pdf

SKR (Sveriges kommuner och regioner). 2019. *(O)jämställdhet i hälsa och vård – en sammanfattning*

<https://webbutik.skr.se/bilder/artiklar/pdf/7585-792-3.pdf?issuusl=ignore>

SKR (Sveriges kommuner och regioner). 2020. ”Risk för ökat våld under coronakrisen”

<https://skr.se/tjanster/merfranskr/bloggarfranskr/socialtjanstbloggen/artiklar/riskforokatvaldundercoronakrisen.32846.html>

Socialstyrelsen. 2017. *Hemlöshet 2017 – omfattning och karaktär*

<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2017-11-15.pdf>

Socialstyrelsen. 2019. Ett liv utan våld och förtryck - Slutredovisning av uppdraget att genomföra en nationell kartläggning av hedersrelaterat våld och förtryck

<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2019-3-17.pdf>

SOU 2015:55 *Nationell strategi mot mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld och förtryck*

https://www.regeringen.se/49c72e/contentassets/738becd6961e4a3d8d986c00b8c8bc9e/nationell-strategi-mot-mans-vald-mot-kvinnor-och-hedersrelaterat-vald-och-fortryck-sou_2015_55.pdf

Lokal anmälningsstatistik har tillhandhållits av Tove Bäckström, verksamhetscontroller på Polisregion Öst/Regionkansliet.

3 Jämställdhetsintegrering i Linköpings kommun

Linköpings kommun arbetar sedan flera år utifrån strategin jämställdhetsintegrering. Detta för att uppnå långsiktiga och hållbara resultat som bidrar till att förverkliga nationella mål och ambitioner avseende jämställdhet, och även för att fullfölja åtagandet kommunen gjort genom att underteckna CEMR-deklarationen. I en jämställdhetsintegrerad politiskt styrd verksamhet är jämställdhetsperspektivet integrerat och synligt i styrningen från politiken och ledningen. Nämnderna ska omsätta och förverkliga jämställdhetsambitionerna i sina ordinarie verksamheter på alla nivåer på ett systematiskt sätt.

I detta avsnitt görs en bedömning av Linköpings kommuns status och utvecklingsbehov avseende jämställdhetsintegrering 2019, utifrån SKRs checklista. Checklistan omfattar tio viktiga förutsättningar för en väl jämställdhetsintegrerad verksamhet. Någon särskild kartläggning utifrån SKRs kriterier har inte gjorts i kommunen i samband med framtagandet av jämställdhetsbokslutet, och nedanstående lägesbild ges därför utifrån tillgänglig information.

1 Den politiska församlingen har fattat beslut om jämställdhetsintegrering

År 2010 skrev kommunen under den europeiska deklarationen för jämställdhet, även kallad CEMR-deklarationen. I den anges att kommunen ska arbeta med jämställdhetsintegrering som metod. I samband med budget för 2018 beslutades att indikatorer för måluppfyllelse ska redovisas och analyseras könsuppdelat, och i januari 2018 beslutades att säkerställa att jämställdhetsanalyser ska göras i ärendeberedning i alla förvaltningar. Dessa båda beslut syftar till att integrera jämställdhet i alla beslut och budgetprocesser.

2 Den politiska ledningen efterfrågar resultat av arbetet med jämställdhetsintegrering

Genom att efterfråga resultat kan den politiska ledningen visa att de politiska besluten ska omsättas i konkret handling. Det kan ske genom att ställa frågor och kräva återrapportering om jämställdhetsintegreringen vid budgetdialoger, resultatseminarier eller andra avstämningsmöten med ledningarna. Någon uppföljning i vilken utsträckning detta sker i kommunen har inte gjorts, men i samband med nulägeskartläggningarna och workshoparna inför att *Riktlinjer för jämställdhet i Linköpings kommun* togs fram förmedlades att politiken i högre grad skulle kunna efterfråga jämställdhetsanalyser i beslutsunderlag.

3 Högsta cheferna ansvarar för att politikernas jämställdhetsbeslut genomförs

I *Riktlinjer för jämställdhet i Linköpings kommun* anges att nämnderna ansvarar för att jämställdhetsintegrering sker inom ordinarie verksamheter

och att kommundirektören ansvarar för att säkerställa att förvaltningscheferna arbetar utifrån riktlinjerna. Någon kartläggning kring i vilken utsträckning som ledningen efterfrågar jämställdhet i verksamhetens resultat har inte gjorts.

4 Ledningen ger organisationen förutsättningar för kompetens och lärande

Utbildningsinsatser för att genomföra jämställdhetsanalyser har genomförts, men behovet av kompetensutveckling är löpande. I samband med presentationen av jämställdhetsbokslutet lanseras också en e-utbildning för tjänstepersoner inom kommunen som ska ge vägledning och stöd i genomförandet av jämställdhetsanalyser.

5 Jämställdhetsperspektivet är synligt i hela styrkedjan från styrning till uppföljning

I kommunens övergripande mål så finns inga tydliga formuleringar om specifika jämställdhetsproblem definierade. Däremot framgår att kommunen ska bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete för att säkerställa eller utveckla kvaliteten i verksamheterna (Målet Hållbar verksamhetsutveckling) och att kommunens arbetsplatser ska präglas av jämställdhet (Målet Attraktiva arbetsgivare).

SKR föreslår att verksamhetsmål, för att tydligare formulera önskad förändring gällande identifierade skillnader mellan kön, också kan specificeras utifrån kön, där specifika mål för flickor respektive pojkar, män respektive kvinnor anges. Mål kan också synliggöra ett könsperspektiv genom formuleringen ”oberoende av kön” för att också inkludera personer som inte identifierar sig i ett tvåkönssystem.

Ett ökat synliggörande av jämställdhetsutmaningar och jämställdhetsambitioner i nämndmål/nämndindikatorer skulle kunna tydliggöra riktningen i jämställdhetsarbetet.

6 Organisationen redovisar och analyserar all individbaserad statistik med kön som indelningsgrund

I anvisningar till budget och verksamhetsuppföljning anges att indikatorer för måluppfyllelse ska redovisas och analyseras könsuppdelat. I nämndernas verksamhetsberättelser redovisas nämndindikatorer könsuppdelat i viss utsträckning, men i flera fall där indikatorer är baserade på individer och därmed kan antas vara möjliga att redovisas per kön görs inte detta. Här finns ett tydligt förbättringsområde för att skapa en bättre uppföljning och öka underlaget till möjliga jämställdhetsanalyser.

I Riktlinjer för jämställdhet i Linköpings kommun anges också att ”indikatorer och mått som berör individer och som används för att styra och följa upp verksamheten är könsuppdelade. Där så är möjligt bör statistik gällande ytterligare könsalternativ tas fram.”

7 I beslutsunderlag beskrivs konsekvenserna för kvinnor och män, flickor och pojkar

År 2019 genomfördes ett internkontrollmoment för 2018 års verksamhetsår där nämnderna utifrån ett genusperspektiv redovisade vilka analyser av statistik och verksamhetstal som gjorts för att säkerställa att resurserna används på ett sätt som bidrar till jämställdhet, liksom att jämställdhetsanalys finns redovisat i tjänsteskrivelser i de fall sådan borde ha gjorts.

Redovisningen av internkontrollmomentet gav att genomförandet av jämställdhetsanalyser varierade mellan de olika nämnderna. Sammanfattningsvis kan konstateras att jämställdhetsanalyser genomförs i de flesta nämnderna, men inte i den utsträckning som avses. En ökad kvalitet på jämställdhetsanalyserna skulle också bidra till arbetets utveckling. Metodstöd i form av tillämpningsanvisningar, e-utbildning mm är under framtagande och förväntas underlätta genomförandet av jämställdhetsanalyser framöver.

8 Organisationen använder metoder för systematiskt förbättringsarbete

I kommunen finns en etablerad analysmodell för förbättringsarbete. I nämndernas verksamhetsberättelser och budgetuppföljning kan utläsas vissa resultat kopplat till kön, men det saknas delvis könsuppdelad statistik och analyser kopplat till resultatet. Detta är ett förbättringsområde.

I tillämpningsanvisningar för jämställdhetsanalys som tagits fram under 2020 och 2021 är kopplingen mellan kommunens analysmodell och ingångar för jämställdhetsanalys tydliggjorda.

9 Jämställdhetsintegreringen har lett till konkreta och hållbara förbättringar i verksamheterna

Det finns flera exempel i kommunen på framgångsrikt jämställdhetsarbete. Till exempel har flera satsningar på jämställdhetsanalyser inom Kultur- och fritidsförvaltningen inneburit en ökad kunskap om förutsättningarna för idrottsutövande för flickor och pojkar, kvinnor och män i kommunen.

10 Det finns både struktur och kultur som stöder långsiktiga förbättringar

Jämställdhetsintegrering är en långsiktig process som kräver uthållighet och ett systematiskt arbetssätt. Linköpings kommun undertecknade CEMR-deklarationen som första kommun i länet 2010 och har 2017-2018 också medverkat i SKRs benchmarkingprogram för jämställdhetsintegrering; Modellkommun. Kommunfullmäktige och Kommunstyrelsen har fattat beslut om att jämställdhetsarbete ska ske. Resurser för analys, uppföljning och förändringsarbete behöver kontinuerligt säkerställas för att skapa en struktur och kultur som ger långsiktiga förbättringar.

I samband med framtagandet av *Riktlinjer för jämställdhet i Linköpings kommun*, som antogs i maj 2020, identifierades flera utvecklingsbehov kopplat till kommunens jämställdhetsarbete.

- Jämställdhetsanalyser genomförs inte i den utsträckning som avsetts.
- Det behövs en infrastruktur för jämställdhetsanalys och jämställdhetsintegrering som tydliggör när och hur analys ska genomföras.
- Det behövs kunskap och stödmaterial för genomförande av jämställdhetsanalyser.
- Det är svårt att hitta tid för att genomföra jämställdhetsanalyser
- Önskemål om att återrapportering av arbetet sker inom befintliga strukturer

Genom framtagandet av *Riktlinjer för jämställdhet i Linköpings kommun* och tillämpningsanvisningar för jämställdhetsanalys har en justering gällande inriktningen för omfattningen av jämställdhetsanalyserna arbetats fram. Där har vikten av mera omfattande kvalitativa satsningar framför regelbundna analyser med begränsade resurser nu i större grad utgör inriktningen för kommande jämställdhetsarbete.

Könsuppdelad statistik redovisas delvis i kommunens uppföljningar, men det saknas fortfarande delvis kopplat till individbaserad statistik. Utifrån beskrivningar från flera förvaltningar saknas den funktionalitet i befintliga verksamhetssystem för att ta fram könsuppdelad statistik på ett tillfredsställande sätt. En förutsättning för att kunna genomföra jämställdhetsanalyser av kommunens verksamheter utifrån kvantitativa data är att kunna sammanställa könsuppdelad statistik. Att detta saknas är därför ett förbättringsområde.

För att vidareutveckla arbetet med att säkra att kommunen levererar jämställd kvalitet och service krävs att resurser avsätts på förvaltningarna i enlighet med *Riktlinjer för jämställdhet i Linköpings kommun* för att genomföra jämställdhetsanalyser. Det efterfrågas också en systematik i arbets sättet och en stödstruktur i genomförandet av analyserna.

I och med att riktlinjer, tillämpningsanvisningar och kompetensutvecklande insatser som e-utbildning kommer på plats så kommer dessa, jämte jämställdhetsbokslutet att förhoppningsvis utgöra det stöd för jämställdhetsanalys som efterfrågats. Förutsättningarna för att kunna genomföra jämställdhetsanalyser är i någon mån därmed på plats, men för att veta vad som ska åtgärdas krävs en lägesbild och en riktning. Genom jämställdhetsbokslutet kan jämställdhetsutmaningar identifieras, som vägledning för prioriteringar av jämställdhetsanalyser och satsningar.

4 Utvecklingsområden

Måluppfyllelsen för de jämställdhetspolitiska målen är kopplade till varandra. Graden av jämställd utbildning beror på graden av jämställdhet i arbetslivet som i sin tur påverkas av olika förväntningar på kvinnor och män, flickor och pojkar att ta ansvar för och utföra det obetalda hem- och omsorgsarbetet osv.

Måluppfyllelsen för respektive mål berör också flera förvaltnings verksamheter och uppdrag. För att kunna skapa en jämställd ekonomi krävs exempelvis insatser kopplade till alla övriga jämställdhetspolitiska mål och insatser som berör alla förvaltningar.

Jämställdhetsbokslutet samlar en lägesbild som pekar ut en riktning för vilka områden som kräver mer omfattande jämställdhetsanalyser och insatser. Utifrån lägesbilden har flera utvecklingsområden för Linköpings kommun kunnat identifieras. Utvecklingsområdena ska ligga till grund för kommunens fortsatta arbete med fokus på att identifiera jämställdhetsutmaningar, och vilka åtgärder som bör genomföras för att möta dessa.

Följande utvecklingsområden har identifierats:

- Det faktum att män har en högre sysselsättningsgrad än kvinnor bidrar till ojämställda ekonomiska förutsättningar och i förlängningen till ojämställda förutsättningar till livskvalitet och möjlighet att välja livssituation. Även i Linköpings kommunorganisation finns skillnader i sysselsättningsgrad mellan män och kvinnor; framför allt inom Leanlink och Kultur- och fritidsförvaltningen.
- Ensamstående kvinnor med barn har en avsevärt lägre medelinkomst jämfört med både kvinnor utan barn liksom män med respektive utan barn. Utifrån statistik rörande disponibel medelinkomst är skillnaderna mellan personer med och utan barn intressanta, att vara förälder förefaller vara mer avgörande än kön i förhållande till inkomst. För att underlätta för föräldrar att arbeta kan kommunen erbjuda en flexibel barnomsorg, för att också den som arbetar på obekvämt arbetstid ska kunna nyttja barnomsorgen.
- Otrygghet drabbar både kvinnor och män, men kvinnor i högre grad än män begränsas i livsutrymme och handlingsutrymme. Tryggheten både i det offentliga rummet och i hemmen behöver öka för att jämställdhet ska kunna uppnås.
- Av ungdomar som blir placerade på statliga institutioner (SiS-hem) är en stor majoritet pojkar. Det är vanligt att den registrerade orsaken till placeringen återfinns hos barnet för pojkar och hos omgivningen för flickor. Social- och omsorgsförvaltningen har identifierat detta som ett område att undersöka vidare. Fler pojkar än flickor i Linköpings kommun uppger att de är fysiskt aktiva minst en timme om dagen, både i grundskolan och på gymnasiet. Fler pojkar i åldern 13 till 20 år är också aktiva i en idrottsförening jämfört med flickor i samma åldersspann. För att

främja flickors idrottande, är viktigt att motionsspår och anläggningar för gruppträning, yoga och dans prioriteras och utvecklas

- Pojkar presterar generellt sämre än flickor i skolan. Enligt statistik ifrån Utbildningsförvaltningen- och arbetsmarknadsförvaltningen presterar pojkar i Linköpings kommun generellt sämre än flickor i skolan. Flickor har högre betyg och högre meritvärde i grundskolan och tar i högre utsträckning examen ifrån ett gymnasieprogram, flickor har också i snitt högre gymnasiebetyg. Gymnasieskolan i Linköpings kommun är könssegregerad, fler flickor än pojkar går på ett högskoleförberedande program medan det för yrkesförberedande program tvärtom är fler pojkar än flickor.
- Studie- och yrkesval präglas fortfarande av normer kring kön och riskerar att begränsa vilka möjligheter individen ser att den har, liksom vilken kompetens som tas till vara. Det finns anledning att undersöka närmare i vilken utsträckning vägledning gällande studier och arbete påverkas av könsstereotypa uppfattningar och bidrar till könsstereotypa studie- och yrkesval.
- Kvinnor och flickor drabbas i högre grad av stress och psykisk ohälsa än pojkar och män. Samtidigt är män överrepresenterade i suicidstatistiken. På både grundskole- och gymnasienivå rapporterar flickor och personer med annat kön boende i Linköpings kommun sämre hälsa samt mer stress jämfört med pojkar. Det finns också ett högre ohälsotal bland kvinnor boende i kommunen jämfört med män, kvinnor tar ut fler än dubbelt så många sjukdagar som män. Region Östergötlands siffror visar att fler män än kvinnor begår självmord, dessa siffror är dock inte kommunspecifika.
- Det är ungefär lika många kvinnor som män som uppstår försörjningsstöd i kommunen, men det är något större risk för kvinnor att vara kvar i långvarigt biståndsberoende jämfört med män. Statistik visar att det är fler ensamstående mammor än ensamstående pappor som är beroende av försörjningsstöd.
- Kvinnodominerade arbeten i kommuner, som inom vård och omsorg, är normalt organiserade i mycket större arbetsgrupper än vad mansdominerade arbetsgrupper är, vilket anses vara en orsak till ohälsa och höga sjukskrivningstal. Detta ser vi också i Linköpings kommun. Många brott i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck kommer aldrig till polisens eller kommunens kännedom. Mörkertalet när det gäller denna typ av våldsbrott är ett jämställdhetsproblem som leder till stort lidande och höga kostnader.
- Kunskapen om omfattningen av våld i nära relationer och särskilt hedersrelaterat våld och förtryck på lokal nivå är fortsatt låg och möjligheterna att följa upp insatser är därför bristfällig.
- Tillgången till könsuppdelad statistik och möjligheten att följa upp denna är väsentlig för att kunna genomföra jämställdhetsanalyser. Att

funktionaliteten i verksamhetssystemen möter behoven är ett utvecklingsområde för kommunen att undersöka vidare.

För att möta utmaningar och utvecklingsområden krävs en vidareutveckling av arbetsmetoder. Utöver ovan nämnda metoder och stödstrukturer för jämställdhetsarbetet finns det ytterligare möjliga verktyg för att utveckla jämställdhetsarbetet och främja jämställd verksamhet och service i kommunen. Exempelvis:

- 1 Jämställdhetskrav i upphandling
- 2 Jämställd kommunikation
- 3 Efterfråga genus och jämställdhetskompetens i rekryteringsprocesser
- 4 Medborgardialog med berörda målgrupper
- 5 Nudging

5 Uppföljning

Kommunledningsförvaltningen tillsammans med kommunens interna jämställdhetsnätverk följer kontinuerligt arbetet med identifierade utvecklingsområden. Ett uppföljande jämställdhetsbokslut föreslås tas fram om två år. Arbetet med att ta fram nyckeltal för jämställdhet i befolkningen och identifierade jämställdhetsutmaningar följs upp i samband med kommande jämställdhetsbokslut.