



Datum
2019-08-20
Vår referens
Anders Eriksson
Utvecklingssekreterare
anders.p.eriksson@malmo.se

Tjänsteskrivelse

Uppföljning av Nordiskt forum STK-2017-1122

Sammanfattning

I enlighet med kommunstyrelsens uppdrag följer Malmö stad upp det undertecknade slutdokumentet från Nordiskt forum. Kommunstyrelsens uppföljning sker i enlighet med det undertecknade slutdokumentet samt det av kommunstyrelsens arbetsutskott godkända uppföljningsdirektivet. Uppföljningen för 2018 visar att staden arbetar i enlighet med slutdokumentet.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

1. Kommunfullmäktige godkänner redovisningen av uppföljningen av Malmö stads åtaganden i enlighet med slutdokumentet från Nordiskt forum.
2. Kommunfullmäktige beslutar att uppföljningen fortsättningsvis sker som en integrerad del i den ordinarie uppföljningen av kommunens jämställdhetsarbete.

Beslutsunderlag

- G-Tjänsteskrivelse KSAU 190826 Uppföljning av slutdokument Nordiskt forum
- Malmö stads underskrift och åtaganden

Beslutsplanering

Kommunstyrelsens arbetsutskott 2019-08-27
Kommunstyrelsen 2019-09-11
Kommunfullmäktige 2019-09-26

Beslutet skickas till

Analys- och hållbarhetsavdelningen

Ärendet

Plan för uppföljning

I enlighet med kommunstyrelsens uppdrag följer Malmö stad upp det undertecknade slutdokumentet från Nordiskt forum. Kommunstyrelsens uppföljning sker i enlighet med det undertecknade slutdokumentet och det av kommunstyrelsens arbetsutskott godkända uppföljningsdirektivet (STK- 2015-551).

Bakgrund

2014 arrangerades *Nordiskt Forum, New Action on Women's Rights*, av organisationer ur den nordiska kvinnorörelsen i Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige. Syftet med konferensen var att sätta agendan för framtidens jämställdhetspolitik med grunden i FN:s Kvinnokonvention, Peking deklARATIONEN och Handlingsplanen från Peking. Konferensen ägde rum i Malmö och den styrande majoriteten i Malmö undertecknade ett slutdokument för att säkra att lärdomar från konferensen tas vidare inom kommunen. I slutdokumentet anges följande:

”Malmö stad har som mål att vi ska ligga i framkant vad de gäller verksamhetsutveckling inom jämställdhet. Malmö stad vill ta en aktiv roll i att skapa ett jämställt samhälle, vi har redan ett aktivt arbete med jämställdhet i alla våra verksamheter och har en jämställdhet som går från ord till handling därför vill vi också ta till oss de krav och rekommendationer som ställs i Nordiskt forums slutdokument. Därför kommer vi, i den idag styrande majoriteten bestående av Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet, att titta på vilka rekommendationer som kan bli en del av Malmös framtida utveckling och jämställdhetspolitik. Det innebär bland annat att vi kommer:

- Ha en jämställdhetsintegrerad kommunal verksamhet så att könsperspektivet synliggörs i underlag och beslut och att de jämställdhetspolitiska målen systematiskt följs upp och läggs till grund för nya insatser (se slutdokumentet punkt 9).
- Arbeta förebyggande mot mäns våld mot kvinnor (punkt a).
- Följa upp och verka för minskad inkomstskillnad mellan manligt dominerade respektive kvinnligt dominerade yrkesgrupper i Malmö stad såväl genom löneöversyn som trygga villkor (punkt 3 och 6).
- Arbeta för att synliggöra det obetalda omsorgsarbetet och ta fram åtgärder som leder till ökad jämställdhet. Detta ska ske bland annat med stöd från malmökommissionens arbete (punkt 1).
- Fortsätta att stötta och uppmuntra kvinnorörelsens organisationer och se dem som en viktig och aktiv part för en mer jämställd stad (punkt 12)”.

Uppföljning

Kommunstyrelsens följer upp slutdokumentet med grunden i uppföljningsdirektivet STK- 2015-551. Redovisningen för år 2018 belyser följande:

- ***En jämställdhetsintegrerad kommunal verksamhet:***

Malmö stad har sedan 2011 haft mål som berört jämställdhetsintegrering. Sedan 2014 är målområde 4 Öppen stad det mål där stora delar av stadens arbete med jämställdhetsintegrering redovisas.

I Malmö stads årsredovisning för 2018 återfinns följande text som sammanställning avseende stadens måluppfyllelse för målområde 4:

”Kommunfullmäktigemål: Malmö ska vara en öppen, jämställd och inkluderande stad, fri från diskriminering, där alla ges lika rättigheter och möjligheter och där mångfalden är en tillgång.

Ett antal trender i samhället bidrar både positivt och negativt till möjligheterna för att målet ska

uppnås. På nationell nivå finns en ökad medvetenhet om att ett arbete för att motverka ojämsställda strukturer, och mäns våld mot kvinnor är en central punkt för att uppnå jämställdhet. Samtidigt kan förekomsten av exempelvis falska konton på sociala medier komma att ge icke-sanningsenliga bilder av den reella situationen i Malmö vilket kan påverka hur de områden som berörs inom målområdet uppfattas av Malmöbor.

Nämndernas mål täcker väl in alla delar av kommunfullmäktigemålet, vilket ger en god träffbild för målområdet. Det är viktigt att understryka att det inte går att utpeka någon enskild nämnd eller bolag som särskilt ansvarig för att målet uppfylls. Målområdet är av horisontell karaktär och bör, för att staden ska kunna tala om god måluppfyllelse, genomsyra samtliga nämnders och bolags verksamheter. Nämndernas arbete inom målområdet bör även kunna bidra till att andra kommunfullmäktigemål uppnås.

Nämndernas/bolagens ambitioner i målformuleringar skiljer sig åt. Det finns också skillnader i hur väl nämnder/bolag har integrerat arbetet i ordinarie processer och strukturer. Under mandatperioden har det varit mest framgångsrikt och hållbart i de fall då det är väl integrerat och nämnderna har avsatt resurser för att driva arbetet. Det som fortfarande saknas i flera nämnders och bolags rapporter är ett tydligare fokus på resultat och effekter för verksamheternas målgrupper.

Målets karaktär är sådant att det är svårt att definiera när det är uppnått. I likhet med föregående år är bedömningen att det sker en rörelse mot att målet uppnås. En utveckling är dock att nämnderna nu i högre utsträckning redovisar effekter av det arbete som genomförts inom målområdet snarare än de processer som genomförts för att uppnå målet. Flera nämnder, såsom exempelvis arbetsmarknads- och socialnämnden, funktionsstödsnämnden och hälsa, - vård- och omsorgsnämnden beskriver att deras arbete inom målområdet fått effekt för brukare i form av mer likvärdiga verksamheter. Kulturnämnden beskriver att de attraherar målgrupper som tidigare inte besökt exempelvis Malmö museer. Sammantaget kan det sägas att de främsta orsakerna till att flera av nämndsmålen trots allt inte uppnås fullt ut handlar om hög personalomsättning (fritidsnämnden), att planer mot diskriminering och kränkande behandling inte lever upp till de krav som anges i skollagen och diskrimineringslagen (förskolenämnden) eller att arbetet inom målområdet inte är lika väletablerat på alla skolor (grundskolenämnden).

Positiva iakttagelser: - Flera nämnder beskriver att deras arbete inom målområdet fått effekt för brukare i form av mer likvärdiga verksamheter. Förbättringsområden: - Fler av stadens nämnder och bolag behöver knyta arbetet med målområdet till sin ordinarie verksamhet.”

Årsredovisningen i sin helhet går att ladda ner på:

<https://motenmedborgarportal.malmo.se/welcome-sv/namnder-styrelser/kommunstyrelsen/mote-2019-03-06/agenda/arsredovisning-2018-malmo-stad-version-2pdf-1?downloadMode=open>

I anvisningarna för hur nämnderna ska rapportera nämndens måluppfyllelse för kommunfullmäktige- och nämndsmål i Stratsys finns det inte uttalat krav på att jämställdhet ska finnas med i samtliga mål. Utifrån *Utvecklingsplan för jämställdhetsintegrering* så bör perspektivet finnas med men det är oklart om nämnderna gör samma tolkning. Detta är något som skulle kunna framgå tydligare i Stratsys. Vad som går att utläsa i nämndernas årsredovisningar är:

- att könsuppdelad statistik finns i med i olika omfattning,
- att allt fler förvaltningar tar fram mål och indikatorer utifrån kön,

- att det är mer vanligt att målen är skrivna på ett könsneutralt sätt och att effekter och konsekvenser oavsett kön fångas in via indikatorer,
- att analys av statistik inte alltid finns med.

Målområdet uppfattas i vissa fall förvirrande och som ett parallellt spår. Detta gäller särskilt för nämnder som försöker applicera jämställdhet i samtliga mål. Om det framöver beslutas om särskilda mål för jämställdhet är det viktigt att tydliggöra vad som ska rapporteras under detta målet och hur jämställdhet ska kunna synliggöras i de andra målen.

- ***Arbeta förebyggande mot mäns våld mot kvinnor***

Plan för kvinnofrid och mot våld i nära relation

Malmös arbete mot våld i nära relationer är en viktig del i stadens arbete med de jämställdhetspolitiska målen. Arbetsmarknads- och socialnämnden har ett särskilt uppdrag att samordna stadens utvecklingsarbete inom området, bland annat genom Plan för kvinnofrid och mot våld i nära relation 2016 - 2020.¹

Arbetsmarknads- och socialnämnden beskriver att det är svårt att mäta effekten av insatserna, men nämndens samlade bedömning är att utvecklingsarbetet har ökat möjligheterna att minska våldet. Fler personer vänder sig till kommunen för att de lever med våld i familjen vilket innebär att fler kunnat erbjudas insatser. Under år 2018 var det 358 vuxna som aktualiserades inom socialtjänsten för våld i familjen. Dessutom söker sig många till de öppna verksamheterna inom främst Kriscentrum Malmö. Sammantaget är det cirka 900–1 000 vuxna som vänt sig till kommunens verksamheter med anledning av att de är utsatta för våld. Antalet barn som aktualiserades på grund av att de lever med eller bevittnar våld var 1 320 barn. Vidare aktualiserades 723 barn för misstänkt barnmisshandel. Det finns inget sätt att ur verksamhetssystemet Procapita utläsa hur många som söker hjälp för att de är våldsutövare vilket gör att det inte finns någon statistik för detta.

De vuxna och barn som socialtjänsten har kontakt med har ökat över tid, men antalet som söker hjälp i de öppna verksamheterna är relativt konstant.

Arbetet med *Plan för kvinnofrid och mot våld i nära relation 2016–2020* och arbetsmarknads- och socialnämndens uppdrag i budgeten 2018 om att utveckla arbetet mot våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck har medfört ett ökat fokus på frågorna. Flertalet genomförda insatser har fungerat väl och lett till att verksamheter utvecklats och permanentats under 2018. Kompetensen bland medarbetarna har stärkts. Antalet våldsutsatta som söker och får hjälp har ökat. Att fler tar kontakt kan vara ett tecken på att fler känner till insatserna.

- ***Arbeta med att minska inkomstskillnader***

Uppgifterna under punkten att arbeta med att minska inkomstskillnader är hämtad från Personalredovisningen 2018.

Jämställda arbetsplatser

¹ I ärendet ASN-2018-1063 redovisar nämnden arbetet under perioden 2016–2018.

En förutsättning för att uppnå jämställda verksamheter är att kommunen är en jämställd arbetsgivare. HR ansvarar för arbetsgivarperspektivet och staden bedriver ett omfattande arbete inom området. Personalredovisningen 2018 visar följande:

Löneutveckling

Malmö stad 2018 Medellönen för samtliga månadsanställda var 30 460 kronor den 31 december 2018. Det innebar en ökning med 1 018 kronor eller 3,46 % jämfört med föregående år. Kvinnors medellön ökade med 3,58 % (1 049 kronor) till 30 321 kronor och mäns medellön ökade med 3,04 % (912 kronor) till 30 887 kronor. Läs mer om Malmö stads lönestatistik i Bilaga - lönestatistik för Malmö stad 2018.

Jämställda löner

I enlighet med diskrimineringslagen ska Malmö stad årligen utifrån beslutad riktlinje genomföra en lönekartläggning i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och anställningsvillkor mellan män och kvinnor.

Malmö stad ska kartlägga och analysera:

- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete
- Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför likvärdigt arbete
- Löneskillnader som finns mellan ett kvinnodominerat arbete och ett arbete som inte är kvinnodominerat, om arbetet som inte är kvinnodominerat har lägre krav men högre lön

Uppföljning av personalpolitiska mål - Lönebildning

I lönekartläggning 2017 fastställdes i kommunstyrelsens arbetsgivarutskott i april 2018. Utifrån kartläggning och analys avseende löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete konstaterades osakliga löneskillnader inom yrket kock/kokerska vid förskoleförvaltningen och inom yrket anläggningsarbetare vid serviceförvaltningen. Åtgärder i form av lönejusteringar genomfördes i samband med löneöversynen 2018. En sammanfattande analys konstaterade att inga andra osakliga löneskillnader fanns i Malmö stad.

Utifrån genomförd kartläggning och analys för 2018 kan det konstateras att inga osakliga löneskillnader föreligger avseende likvärdigt arbete och att inga osakliga löneskillnader föreligger mellan de yrken som är kvinnodominerade och de yrken som inte är kvinnodominerade där kraven är lägre men lönen är högre.

Löneutveckling föräldralediga Malmö stad följer en måldikator för skillnaden i löneutvecklingen mellan föräldralediga och icke föräldralediga. I löneavtalen framgår att även medarbetare som är frånvarande på grund av föräldraledighet ska uppmärksammas. Detta förtydligas också i överläggningsprotokollen mellan Malmö stad och arbetstagarorganisationerna – ”Inga andra principer för lönesättning ska gälla för föräldralediga och föräldralediga ska inte få en ogynnsam löneutveckling på grund av sin frånvaro jämfört med övriga medarbetare.”

I avsnittet om *Aktiva åtgärder* framkommer annan relevant information gällande jämställdhet:

Bestämmelser och praxis om lön och andra anställningsvillkor

Förvaltningarna har identifierat risker kopplat till lönesättning utifrån att föräldralediga, sjukskrivna och medarbetare som har vård av barn kan påverkas negativt i löneutvecklingen.

Faktorer som kön och ålder tydliggörs också som risker, där risken för att män får högre lön för att de är underrepresenterade framhålls. Vidare har en förvaltning identifierat att vissa verksamheter saknar lokala lönekriterier medan en annan förvaltning identifierat en eventuell risk för att värderingar omedvetet styr vid lönesättning. Det framkommer även att vissa delar i lönekriterierna kan vara svåra att uppfylla för vissa medarbetare utifrån diskrimineringsgrunderna.

Rekrytering och befordran

Inom området rekrytering och befordran har risker kopplat till rekryteringsprocessen identifierats. Det handlar om risk för köns- och åldersdiskriminering när chefen vill balansera en personalgrupp, att chefer inte utgår från samma frågeställningar vid intervjuer, godtyckliga bedömningar av svenska språket, normer och fördomar hos den som rekryterar, bristande kunskaper i rekryteringsprocessen, obefogade krav på t.ex. språkkompetens eller högskoleutbildning, olikvärdigt bemötande och olikvärdig referenstagning.

- ***Det obetalda hem- och omsorgsarbetet***

För att säkerställa att arbetet med jämställt bistånd och checklistan som togs fram inom ramen för utvecklingsarbetet blir hållbart påbörjades under 2015 ett arbete med att implementera checklistan i verksamhetssystemet procapita. Arbetet slutfördes under 2016.

I antologin *Vem ska betala det obetalda omsorgsarbetet?- om socialt hållbar utveckling*, som genomfördes på uppdrag av Malmökommissionen, ges en inblick i den komplexitet som anhörigskap och relationer mellan människor och offentlig verksamhet omfattar. I tidigare uppföljning av slutdokumentet från Nordiskt forum fokuserades det på viktiga aspekter som arbetslagstiftning i förhållande till anhörigas omsorgsuppgifter i Sverige, anhörigomsorg och förvärvsarbete i Sverige, påverkan på hälsan och vardagsliv, vårdbidrag från Försäkringskassan till föräldrar med barn med särskilda behov, kartläggning av unga omsorgsgivare i Sverige, det obetalda omsorgsarbetet- demenssjukdomar samt en intersektionell analys på äldreomsorgen i Malmö stad.

I Martina Takters lic. avhandling *Vem är den enskilde i ett gemensamt hem? En studie av hur biståndshandläggare förhåller sig till anhörigas möjligheter till frivillighet, autonomi och personlig integritet.* lyfts det fram att biståndshandläggarnas normativa bedömningar förstärks ju striktare riktlinjer som ska tillämpas. Det ingår inte i biståndshandläggarens uppdrag att hjälpa till med annat än standardiserade insatser vilket får konsekvenser på redan marginaliserade grupper. Avhandlingen visar att ett stort antal kvinnor lever med lägsta pensionsnivåer och kan av ekonomiska skäl inte lämna hemmet om situationen och kraven på den anhöriga inte blir hanterbara.

- ***Stötta och uppmuntra kvinnorörelserna***

Kommunstyrelsen har under 2018 bidragit med finansiella medel till Feministisk festival. I det undertecknade slutdokumentet förbinder sig Malmö stad även att ingå i en referensgrupp avseende projektet Feministisk organisering som drevs av Malmö jämställdhetsbyrå samt att kartlägga stadens arbete med att stötta och uppmuntra kvinnorörelserna. De två sistnämnda avslutades 2015.

Stadskontorets bedömning

Malmö stad är, nationellt sett, en av de kommuner som har kommit längst i sitt arbete med

jämställdhetsintegrering. Även om Malmö har kommit långt är jämställdhetsaspekten fortfarande inte till fullo en integrerad del i nämndernas ordinarie verksamhet. Samtliga nämnder bör därför fortsätta arbeta för att få in jämställdhetsaspekten i nämndens mål och strategiska uppdrag i syfte att säkerställa en jämställd och rättvis resursfördelning gentemot malmöbor. Uppföljningen av kommunens arbete för mer jämställd service och resursfördelning bör ske som en integrerad del i den ordinarie uppföljningen. Därmed bör även ambitionerna i det undertecknade slutdokumentet från Nordiskt forum fortsättningsvis belysas integrerat i kommunens ordinarie rapportering avseende jämställdhetsarbete som.

Ansvariga

Bertil Siöström Enhetschef

Eva Marie Tancred Utvecklingssekreterare

Andreas Norbrant Stadsdirektör