

# Umeå Kommun

Granskning av målprocessen med  
utgångspunkt från målet om jämställdhet



**Building a better  
working world**

## Innehållsförteckning

<b>Sammanfattande bedömning och rekommendationer.....</b>	<b>1</b>
<b>1. Inledning .....</b>	<b>2</b>
1.1. Bakgrund.....	2
1.2. Syfte och revisionsfrågor .....	2
1.3. Avgränsning .....	3
1.4. Revisionskriterier.....	3
1.5. Ansvariga nämnder/styrelser.....	3
1.6. Metod.....	3
<b>2. Kommunens styrning.....</b>	<b>3</b>
2.1. Kommunfullmäktiges övergripande mål.....	3
2.2. Deklarationen för jämställdhet mellan män och kvinnor .....	4
2.3. Strategi för jämställdhetsarbete i Umeå kommun .....	4
2.4. Jämställdhetsplan 2015-2018.....	4
2.5. Jämställdhetsutskottet.....	5
2.6. Nämnders och bolags ansvar .....	5
2.7. Uppdragsplaner.....	6
2.8. Beslutsstödsystem .....	6
2.9. Återrapportering .....	7
<b>3. Nämnders och bolags arbete .....</b>	<b>7</b>
3.1. Individ- och familjenämnden.....	7
3.2. Äldrenämnden.....	8
3.3. Miljö- och hälsoskyddsnämnden.....	9
3.4. Tekniska nämnden .....	10
3.5. För- och grundskolenämnden.....	11
3.6. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden .....	12
3.7. Kulturnämnden.....	13
3.8. Kommunala bolag .....	14
3.9. Umeå en förebild.....	14
<b>4. Svar på revisionsfrågor .....</b>	<b>15</b>
<b>Källförteckning .....</b>	<b>17</b>
<b>Bilaga 1 .....</b>	<b>18</b>

## Sammanfattande bedömning och rekommendationer

På uppdrag av revisorerna har EY granskat målprocessen med utgångspunkt från målet om jämställdhet för att bedöma om styrningen är ändamålsenlig samt att det sker ett systematiskt arbete utifrån jämställdhetsmålet. Granskningen omfattar den yttre kvaliteten d.v.s. arbetet gentemot medborgare samt brukare. Det inre arbetet och kommunens ansvar som arbetsgivare har revisionen uppmärksammat i en tidigare granskning. Granskningen är koncernövergripande och en fördjupning sker för följande nämnder; individ- och familjenämnden, äldre- och äldreomsorgsnämnden, miljö- och hälsoskyddsnämnden, tekniska nämnden, för- och grundskolenämnden, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden samt kulturnämnden.

Vår övergripande bedömning är att det sker ett systematiskt arbete utifrån jämställdhetsmålet där nämnder utifrån sina förutsättningar gör insatser för att öka jämställdheten. Styrningen av nämndernas jämställdhetsarbete sker genom nämndmål och aktiviteter i uppdragsplaner, integrering av jämställdhetsarbetet i verksamheterna genom beslutsstödsystemet samt genom ett aktivt samspel med nämnderna från kommunfullmäktiges jämställdhetsutskott.

Kommunstyrelsen har dock en svag och otydlig roll i målprocessen avseende målet om jämställdhet. För att målstyrning ska fungera har kommunstyrelsen, oaktat målområde, en avgörande roll. Andra organ kan bidra till att mål får en styreffekt men kommunstyrelsen kan inte fränhända sig det ansvar som följer med dess styrande, ledande och samordnande roll.

Nämndernas uppdragsplaner behandlar jämställdhetsmålet i varierande grad. Detta är delvis ett resultat av kommunledningens ambition att minska antalet mål i styrdokumentet för att på så vis tydliggöra mål och prioriteringar. Kopplingen mellan det övergripande kommunfullmäktigemålet för jämställdhet och nämndernas egna mål och aktiviteter är i många fall svag eller otydlig. Kopplingen mellan nämndmål och aktiviteter är tydligare.

Styrning och uppföljning av jämställdhetsarbetet hanteras primärt genom beslutsstödsystemet. Dess styrka är att det stärker att jämställdhetsarbetet integreras i styrningen, nackdelen är att systemet har ett flertal brister som försvårar arbetet med målnedbrytning och uppföljning.

Gällande återrapportering så har kommunfullmäktiges jämställdhetsutskott en central funktion baserat på dialoger kring eller uppföljning av nämndernas jämställdhetsarbete. Jämställdhetsstrategen har en viktig roll både som stöd till utskottet och nämnderna.

Vi ser positivt på att jämställdhetsutskottet under 2016 kommer ta fram en jämställdhetsrapport för att sammanställa nämndernas arbete på jämställdhetsområdet. Rapporten blir förhoppningsvis en del av det arbete som behövs för att ge en överskådlig och rättvisande bild av nämndernas jämställdhetsarbete.

Även i bolagen sker ett systematiskt arbete utifrån jämställdhetsmålet, dock inte lika spårbart i dokument som nämndernas arbete. Bolagen har jämställdhetsplaner och arbetar autonomt med frågorna. Moderbolaget UKF rapporterar till kommunstyrelsens arbetsutskott. Det sker dock ingen särskild uppföljning eller återrapportering av bolagens jämställdhetsarbete. Jämställdhetsutskottet har ingen aktiv roll gentemot bolagen.

Rekommendationer:

- „ Förtydliga kommunstyrelsens roll i målprocessen generellt och specifikt för jämställdhetsmålet.
- „ Förtydliga gränssnittet avseende roll och ansvar mellan kommunstyrelsen och jämställdhetsutskottet.
- „ Förtydliga kommunikationsvägarna mellan kommunstyrelsen och jämställdhetsutskottet.
- „ Säkerställ beslutsstödsystemets ändamålsenlighet för arbete med jämställdhetsmålet.

- „ Fullfölj arbetet med att förenkla uppföljningen av jämställdhetsarbetet på övergripande nivå och därmed stärka kommunstyrelsens uppsiktsplikt.
- „ Stärk koncernstyrningen i jämställdhetsarbetet genom ett mer likartat arbetssätt i förhållande till nämnder och bolag och överväg att ge jämställdhetsutskottet i uppdrag att samspela också med bolagen på motsvarande sätt som sker med nämnderna.
- „ Stärk kopplingen mellan kommunfullmäktiges övergripande jämställdhetsmål och nämndernas respektive bolagens mål och aktiviteter i planeringsdokument genom att såväl nämnder som bolag har tydliga åtaganden.
- „ Säkerställ att alla nämnder och bolag bryter ner jämställdhetsmålet eller på annat sätt gör det synligt och spårbart hur arbetet sker utifrån jämställdhetsmålet.
- „ Överväg en samlad rapportering av bolagens jämställdhetsarbete och låt den bli en del i jämställdhetsutskottets planerade jämställdhetsrapport.

## 1. Inledning

### 1.1. Bakgrund

Att styra verksamheten genom mål är en väl etablerad styrform i kommuner. I flertalet kommuner beslutar fullmäktige om övergripande mål som nämnderna preciserar och kompletterar med ytterligare mål. I högre grad ges idag i kommuner uppdrag i form av mål som är nämndövergripande då flera nämnder och kommunala bolag arbetar mot samma målgrupper.

När målen inte riktar sig till en specifik nämnd är det viktigt att kommunstyrelsen säkerställer att alla nämnder och bolag är klara över vilka mål som berör deras verksamhet samt vad de ska bidra med för att målen ska uppfyllas. Om denna tydlighet saknas är risken stor att målen inte blir styrande och får en begränsad måluppfyllelse.

Ett av kommunens övergripande mål 2016-2019 är att skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina egna liv. Målet omfattar samtliga verksamheter.

Kommunrevisionen har i sin risk- och väsentlighetsanalys identifierat att det finns en risk att en del mål inte får önskad styreffekt varför de beslutat att genomföra en granskning av målstyrning utifrån kommunens ambitioner avseende jämställdhet.

### 1.2. Syfte och revisionsfrågor

Syftet är att granska målprocessen och bedöma om styrningen är ändamålsenlig samt att det sker ett systematiskt arbete utifrån jämställdhetsmålet.

Följande frågor besvaras i granskningen:

- „ Är varje nämnds och bolags ansvar i förhållande till det övergripande målet om jämställdhet tydligt?
- „ Har nämnderna och bolagen tydliga åtaganden i förhållande till målet som visar vad respektive nämnd och bolag förväntas bidra med för att målet ska uppfyllas t.o.m. 2019?
- „ Vilken dialog har skett mellan kommunstyrelsen och nämnderna/bolagen om mål och åtaganden?
- „ Behandlas målet och hur nämnderna ska arbeta för att uppfylla det i nämndernas planeringsdokument?
- „ Vilka krav ställs på återrapportering från nämnder och bolag?

### 1.3. Avgränsning

Granskningen omfattar målprocessen som behandlar den yttre kvaliteten av jämställdhetsmålet, d.v.s. arbetet gentemot medborgare samt brukare och inte arbetet med inre kvalitet som i hög grad handlar om kommunens roll som arbetsgivare. Det senare har revisionen uppmärksammat i en tidigare granskning.

### 1.4. Revisionskriterier

- Övergripande mål fastställt av kommunfullmäktige (1.5, yttre kvalitet)

### 1.5. Ansvariga nämnder/styrelser

Granskningen är koncernövergripande och en fördjupning sker för följande nämnder; individ- och familjenämnden, äldrenämnden, miljö- och hälsoskyddsnämnden, tekniska nämnden, för- och grundskolenämnden, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden samt kulturnämnden.

### 1.6. Metod

Granskningen har primärt genomförts i form av dokumentanalyser<sup>1</sup> som kompletterats med information genom intervjuer med:

- Jämställdhetsutskottets ordförande
- Jämställdhetsstrateg
- Ordförande i ovan nämnda nämnder samt kommunstyrelsens andre vice ordförande
- VD Umeå kommunföretag (UKF), stadsdirektör, tillväxtdirektör, utbildningsdirektör, äldreomsorgsdirektör, samhällsbyggnadsdirektör, biträdande kulturchef, miljö- och hälsoskyddschef samt planeringssekreterare vid enheten stöd och utveckling på socialtjänsten.

## 2. Kommunens styrning

### 2.1. Kommunfullmäktiges övergripande mål

Ett av kommunfullmäktiges övergripande mål för yttre kvalitet 2016-2019 är *"vi ska skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina egna liv"*.

Kommuns arbete med jämställdhetsmålet är uppdelat i yttre kvalitet och inre kvalitet. Yttre kvalitet handlar om mål för Umeås utveckling och samverkan med omvärlden, alltså kommunens externa arbete med jämställdhetsmålet gentemot medborgare och brukare i kommunen. Inre kvalitet behandlar det interna jämställdhetsarbetet som personalutskottet ansvarar för och bygger på diskrimineringslagstiftning. I denna granskning granskas endast målprocessen som behandlar det yttre jämställdhetsmålet, vilket framkommit ovan under rubriken avgränsning.

---

<sup>1</sup> Se källförteckning för granskade dokument

## 2.2. Deklarationen för jämställdhet mellan män och kvinnor

Kommunstyrelsen undertecknade 2008 den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män som är en central utgångspunkt för kommunens jämställdhetsarbete. Deklarationen är framtagen av europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation (CEMR) och är ett politiskt dokument samt ett instrument för arbetet med jämställdhet.

I deklARATIONEN står att *"jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande rättighet för alla och ett omistligt värde i en demokrati. För att denna rättighet skall förverkligas är det nödvändigt, inte endast att den erkänns i lag, utan också att den tillämpas effektivt på alla områden såväl politiska, ekonomiska och sociala som kulturella"*.

Deklarationen innebär att undertecknare ska arbeta med jämställdhet på bästa sätt utifrån de ramar och befogenheter som den egna organisationen har. Undertecknandet innebär också att kommunens verksamheter har en handlingsplan för sitt jämställdhetsarbete där det framgår vilka mål, prioriteringar, åtgärder och resurser som finns för arbetet. Handlingsplanen kan ses som en del av verksamhetens verksamhetsplanering där jämställdhetsfrågorna integreras.

## 2.3. Strategi för jämställdhetsarbete i Umeå kommun

Strategin för jämställdhetsarbete i Umeå kommun fastställer de övergripande riktlinjerna för jämställdhetsarbetet. Den fungerar som ett verktyg för verksamheterna i deras aktiva arbete för att nå de av kommunfullmäktige satta jämställdhetsmålen. I korthet går strategin ut på att avskaffa stereotypa könsroller samt att integrera ett jämställdhetsperspektiv i alla verksamheter i kommunen vilket är avgörande för att uppnå jämställdhet.

Enligt strategin för jämställdhetsarbete visar erfarenheter att jämställdhetsarbetet når framgång när det är:

- § integrerat
- § ledningsstyrt
- § prioriterat
- § kunskapsbaserat

Deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män är en central utgångspunkt för kommunens jämställdhetsarbete. Jämställdhetsarbetet i Umeå kommun ska fokusera på fyra prioriterade områden: makt och inflytande, hållbar utveckling, medborgarservice samt livsmiljö. Till varje område länkas tre artiklar från deklARATIONEN som kan fungera som ett verktyg i jämställdhetsarbetet.

Ansvaret för att konkretisera delmål, aktiviteter, åtgärder samt mått och indikatorer för arbetet ligger på nämnder och verksamheter. Det betonas att det är viktigt att nämnder och verksamheter identifierar de prioriterade områden och nyckelfaktorer som är mest relevanta utifrån deras perspektiv och verksamhetsfunktion. Att bryta ned områdena till mer konkreta delmål och aktiviteter innebär att dessa integreras i ordinarie verksamhetsplanering och blir ett mål som alla övriga.

Strategin för jämställdhetsarbete revideras när denna granskning genomförs. Den reviderade strategin ska beslutas i kommunfullmäktige i slutet av 2016. Med revideringen ska strategin för jämställdhetsarbete kopplas till den kommunövergripande strategiska planen.

## 2.4. Jämställdhetsplan 2015-2018

Trots att denna granskning avser yttre kvalitet är det värt att nämna att kommunen för den inre kvaliteten har en jämställdhetsplan, antagen av personalutskottet. Den är framtagen utifrån de krav som diskrimineringslagen ställer på arbetsgivare. Ett av målen handlar om

frihet från trakasserier där arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen ska *”vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan uppfattning eller för sexuella trakasserier.”*

## 2.5. Jämställdhetsutskottet

Jämställdhetsutskottet<sup>2</sup> är ett utskott direkt under kommunfullmäktige. Utskottet har en central funktion i styrningen av jämställdhetsarbetet och dess uppgifter är enligt reglementet att:

- initiera, granska och följa upp kommunövergripande frågor ur ett jämställdhetsperspektiv
- ur jämställdhetssynpunkt bereda ärenden, som skall behandlas av kommunfullmäktige
- utveckla strategier för att uppnå jämställdhetsmålen
- öka medvetenheten om vikten av ett jämställdhetsperspektiv inom olika politikområden
- årligen presentera idéer och förslag till kommunstyrelsen på utvecklingsområden för kommunens jämställdhetsarbete

Enligt jämställdhetsstrategen<sup>3</sup> är det framför allt jämställdhetsutskottet som följer nämndernas arbete med att bryta ner det yttre jämställdhetsmålet och ge det stöd som behövs i arbetet. Detta sker bland annat genom årliga dialogmöten med nämndernas presidier och ansvarig tjänsteman där nämnderna ombetts fundera kring nio olika frågor<sup>4</sup>.

Att kommunstyrelsen i hög grad lämnat över jämställdhetsarbetet till jämställdhetsutskottet, bekräftas av fler intervjuade. Det är i dialogmötena mellan jämställdhetsutskott och nämnder som diskussioner kring arbetet för att nå kommunfullmäktiges övergripande jämställdhetsmål förs. Enligt stadsdirektören och kommunstyrelsens andre vice ordförande har dialogen kring jämställdhetsarbetet mellan kommunstyrelse och nämnder i huvudsak skett inom den styrande majoriteten.

Bolagen har, enligt VD för UKF, en dialog med kommunstyrelsens arbetsutskott som är moderbolagets styrelse. En dag om året arrangeras en bolagsdag i kommunfullmäktige då det finns möjlighet att ställa frågor till bolagen kring deras verksamhet, mål och åtaganden. Jämställdhetsfrågor kan tas upp i dessa forum, det är dock ingen stående punkt.

## 2.6. Nämnders och bolags ansvar

Samtliga intervjuade anser att nämndernas uppdrag i förhållande till kommunfullmäktiges övergripande mål om jämställdhet är tydligt. Det övergripande kommunfullmäktigemålet i sig anses dock ottydligt av flera intervjuade. Trots att målet har funnits i flera år så råder enligt intervjuade viss oklarhet kring vad det innebär, något som enligt intervjuade gäller flera av kommunens övergripande mål.

---

<sup>2</sup> Ledamöterna är valda av kommunfullmäktige och även ledamöter i kommunfullmäktige. Utskottet sammanträder cirka tio gånger per år.

<sup>3</sup> Jämställdhetsstrategen ansvarar för beredning av ärenden till jämställdhetsutskottet, utskottets aktivitetsbudget samt skriver utskottets verksamhetsplan och uppdragsplan. Strategens arbete berör bara yttre kvalitet. Strategen är ett stöd till nämnder och verksamheter i författande av egna nämndmål, utformande av processer, resultatmål och utbildningsinsatser.

<sup>4</sup> Se bilaga 1

En tydligare styrning från kommunstyrelsen efterfrågas av intervjuade kring vad varje nämnd ska göra i förhållande till målet för att skapa större klarhet i hur arbetet mot jämställdhetsmålet ska bedrivas. Kommunstyrelsens andre vice ordförande menar att nämnderna själva måste bryta ner jämställdhetsmålet i sina uppdragsplaner och verksamheter och att nämnderna i varierande grad varit aktiva i det arbetet.

Jämställdhetsutskottets ordförande menar att det är viktigt för utskottet att arbeta med att sprida goda exempel och väcka intresse i nämnderna för hur de kan arbeta med jämställdhetsmålet. Arbetet är tidskrävande, jobbigt och lätt att prioritera bort. Det krävs att alla delar i kommunen prioriterar jämställdhetsfrågan. Den måste dessutom arbetas med kontinuerligt för att uppnå resultat, jämställdhetsarbetet går snabbt tillbaka om det inte ständigt underhålls. Enligt jämställdhetsutskottets ordförande märks stor skillnad i resultat beroende på om det finns stöttning i jämställdhetsarbetet från chefsnivå eller inte.

UKF:s VD anser att de kommunala bolagens uppdrag är tydligt utifrån att bolagen enligt ägardirektiv ska följa kommunfullmäktiges övergripande mål och fullmäktiges beslut i sin verksamhet. Det finns inget som specifikt behandlar jämställdhetsarbetet eller andra politiska prioriteringar i ägardirektiven. VD anser att detta är korrekt då direktiven ska vara konstanta och inte kan vara föremål för frekventa ändringar. Enligt VD hade jämställdhet varit i fokus för bolagen oavsett om det funnits ett mål från fullmäktige eller inte.

Jämställdhetsstrateg och ordförande för jämställdhetsutskottet anser att uppdraget är mer otydligt när det gäller de kommunala bolagen. Bolagen har sina egna jämställdhetsplaner. Jämställdhetsstrategen anser att det skulle vara önskvärt med en mer likartad styrning eftersom de verksamheter bolagen jobbar med är viktiga ur ett jämställdhetsperspektiv.

## **2.7. Uppdragsplaner**

Nämndernas arbete med och nedbrytning av det övergripande jämställdhetsmålet behandlas i nämndernas uppdragsplaner. Nämndernas arbete skiljer sig mycket åt beroende på verksamhet, likaså uppdragsplanernas utformning. Ett direktiv med standardisering finns för utformningar av uppdragsplaner.

Enligt stadsdirektören har kommunen aktivt arbetat för att ta bort strikta nedbrytningar av övergripande kommunfullmäktigemål till nämndmål i uppdragsplaner. Istället har uppdragsplanerna inriktas på processförbättringar och nyckeltalsförbättring samt att arbeta med jämställdhetsfrågorna där de kan få verkan. Enligt stadsdirektören ligger svårigheten i att få varje nämnd att fråga sig på vilket sätt de direkt eller indirekt bidrar till den övergripande målsättningen. Målen behöver inte se likadana ut på underliggande nivå men nämnderna måste reflektera över de resultat som uppnås. Stadsdirektören menar att målnedbrytningen tidigare varit striktare vilket föranledde att verksamheterna varken kunde arbeta med dem eller visste hur de skulle arbeta med dem.

Nämnder och bolag har inte tydliga åtaganden i förhållande till jämställdhetsmålet som visar vad de förväntas bidra med för att målet ska uppnås. Stadsdirektören anser att processen kring nämnders och bolags åtaganden måste tydliggöras och systematiseras för att deras samlade arbete ska kunna presenteras på ett tydligt och lättillgängligt sätt. Ett arbete pågår i kommunstyrelsen för att lättare kunna följa arbetet på övergripande nivå och stärka uppsikten. Tillväxtdirektören är av samma uppfattning och ser att åtagandena behöver behandlas mer aktivt i planeringsprocessen.

## **2.8. Beslutsstödsystem**

Flera nämnder bryter ned kommunfullmäktiges jämställdhetsmål i kommunens beslutsstödsystem. Enligt jämställdhetsstrategen är tanken att jämställdhetsarbetet ska hanteras genom beslutsstödsystemet snarare än i uppdragsplaner och verksamhetsuppföljningar. Beslutsstödsystemet uppges vara ett bättre verktyg för att



integrera jämställdhetsarbetet i verksamheterna. I beslutsstödsystemet framgår ansvariga personer för målen vilket upplevs klargöra ansvaret. Enligt jämställdhetsstrategen har fullmäktigemålet för jämställdhet inte tidigare brutits ned på nämndnivå. Nu har dock de flesta nämnderna brutit ned målet.

Beslutsstödsystemet har emellertid brister som försvårar arbetet med målnedbrytning. Det går exempelvis inte att koppla ett nämndmål direkt till ett övergripande fullmäktigemål. Samtliga mål ligger dessutom i en lista vilket gör det svårt att överblicka vilka mål som rör exempelvis jämställdhet. En annan brist i systemet är att vissa nämnders mål inte syns.

Avsaknaden av en konkret koppling till fullmäktiges mål och att nämndernas mål inte syns försämrar resultatstyrningen enligt flera intervjuade. Ett ytterligare problem med beslutsstödsystemet är att det inte går att dela upp resultatmått separat för män och kvinnor. Denna information måste föras in med fritextkommentarer.

## 2.9. Återrapportering

Uppdragsplaner följs upp i tertiäredovisningar och årsbokslut som redovisas i kommunfullmäktige. Enligt stadsdirektören pågår ett arbete med processförbättringar för att systematisera månadsvis uppföljning av nämndernas uppdragsplaner. Återrapportering kan även ske vid nämndsmöten/styrelsemöten då det efterfrågas av politiker.

Uppföljningens kvalitet är beroende av om uppgifter kring utförda aktiviteter skrivits in i beslutsstödsystemet eller inte, enligt intervjuade. Beslutsstödsystemet tillåter ifyllnad av att målet uppfyllts utan information om vad som har gjorts eller uppnåtts. Intervjuade efterlyser en tydligare uppföljning i beslutsstödsystemet av vad som faktiskt har hänt.

Jämställdhetsstrategen och jämställdhetsutskottets ordförande har invändningar mot att ingen utkrävs ansvar och att inga repressalier finns om mål inte uppfyllts. Därför kan samma mål vara återkommande år efter år. Svårigheterna med tydlighet och ansvarsutkrävande är enligt de intervjuade inte ett unikt problem för jämställdhetsmålet, samma problematik finns i flera andra av kommunfullmäktiges övergripande mål.

Jämställdhetsutskottet kommer under 2016 att för första gången ta fram en jämställdhetsrapport. Rapporten kommer att sammanställa vad de olika nämnderna gör på jämställdhetsområdet och ha sin utgångspunkt i de årliga dialogmöten som nämnderna har med jämställdhetsutskottet. Jämställdhetsstrategen ansvarar för att sammanställa rapporten som kommer att rapporteras till kommunstyrelsen i december. Sedan tidigare följs jämställdhetsstrategens arbete upp årligen genom en rapport till jämställdhetsutskottet.

## 3. Nämnders och bolags arbete

### 3.1. Individ- och familjenämnden

I nämndens uppdragsplan framgår att *"nämndens verksamheter ska bidra till att förverkliga de av kommunfullmäktige antagna strategierna med särskilt fokus på jämställdhetsstrategin, kommunstyrelsens mål kring folkhälsa, tillgänglighet och miljö samt barnkonventionen"*.

Som särskilda uppdrag inom området "utveckling" finns *"säkerställa information till familjehem i HBTQ- och jämställdhetsfrågor"* samt *"påbörja en genomlysning av budget utifrån jämställd resursfördelning s.k. Gender budgeting"*.

Under "särskilda kompetensbehov"<sup>5</sup> står att *"det finns behov av kompetensutveckling inom området hedersproblematik och våld i nära relationer. Information och kunskap om*

---

<sup>5</sup> Tillhör målet inre kvalitet för medarbetarna

*jämställdhets- och HBTQ frågor ska läggas in som en del i basutbildningen. Alla chefer ska genomgå en kunskaphöjande utbildning i genuskunskap utifrån ett maktperspektiv, HBTQ-kunskap och hur detta hänger ihop med barn avseende boende, vårdnad och umgänge”.*

Nämndens ordförande menar att det inte skulle vara hanterbart att bara bryta ner det övergripande målet på nämndnivå. För att verksamheten ska kunna arbeta med målet handlar det istället om att addera konkreta åtgärder i enlighet med jämställdhetsstrategin. Gender budgeting – att granska resursfördelning ur ett jämställdhetsperspektiv - lyfts fram som en sådan konkret åtgärd som ger tydlighet ur ett maktperspektiv.

Eftersom det övergripande jämställdhetsmålet inte brutits ned på nämndnivå finns heller inga resultatmått med bäring på jämställdhetsmålet i uppdragsplan.

Dokumentgranskningen visar att nämnden inte följt upp jämställdhetsmålet i verksamhetsuppföljningen för 2015. Uppföljning görs dock separat för män respektive kvinnor för flera av nämndens resultatmått. Könsuppdelad statistik skickas inte vidare för uppföljning i kommunfullmäktige.

Nämnden har instiftat en jämställdhets- och hbtq-beredningsgrupp. Gruppen ska diskutera och utveckla uppdragsplanens behandling av jämställdhetsmålet. Den är också med i uppstartsarbetet av gender budgeting som startat under september 2016.

Nämndsordförande lyfter fram att jämställdhet är en del i den basutbildning som all omsorgspersonal ska få. Nämnden arbetar med jämställdhet i flera sammanhang enligt denne, exempelvis genom att se över vilka grupper som förvaltningen vänder sig till när familjehem rekryteras.

### **3.2. Äldrenämnden**

Nämnden har i sin uppdragsplan fyra specifika mål för nämndens verksamheter vad gäller kvalitet för kommunens invånare. Inget av dem är nedbrutet från det övergripande fullmäktigemålet.

*Målen ”äldrenämndens verksamheter stärker de äldre kommuninvånarnas förmåga att leva ett aktivt liv samt ha inflytande i samhället och över sin vardag” samt ”äldrenämndens verksamheter säkrar kommuninvånarnas tillgång till en jämlik vård och omsorg” är dock viktiga ur jämställdhetssynpunkt.*

Det framgår att det är nämndens lagstadgade ansvar att jobba för jämställdhet eftersom *”ekonomisk och social trygghet, jämlikhet i levnadsvillkor och ett aktivt deltagande i samhällslivet är bärande delar i SoL”*. Där står även att *”äldrenämndens verksamheter ska även bidra till att förverkliga den av kommunfullmäktige antagna Jämställdhetsstrategin”*.

Vidare framgår att *”en satsning på kompetensutveckling av befintlig personal är nödvändig... i den basutbildning för medarbetarna som ska arbetas fram ska bl.a. HBTQ-, jämställdhets- och minoritetskunskap samt kommunens värdegrund ingå”*. Under personalperspektivet framgår vidare att *”kunskapen behöver höjas när det gäller våld i nära relationer och hedersproblematik. Inom utbildningen för nya chefer ska genus- och HBTQ-kunskap ingå”*.

I uppföljningsplan och budget framgår att *”det är viktigt att följa upp om äldrenämndens insatser och verksamhet skiljer sig åt utifrån ett jämställdhetsperspektiv, då alla kommunens invånare har rätt till en jämlik vård och omsorg. Jämlik vård och omsorg innebär att verksamheten ska vara medveten om normer. Alla resultatmått ska redovisas uppdelat på kön där det är möjligt för att ge underlag till analys och förslag till förändringar”*.

Nämnden har en rad resultatmått, inget rör specifikt jämställdhetsmålet, alla mått redovisas dock uppdelat på kön. Äldreomsorgsdirektören bekräftar att nämnden inte har knutit några resultatmått till det övergripande jämställdhetsmålet. Kopplingen blir därför otydlig i resultatredovisning via beslutsstödet till nämnd och vidare till kommunfullmäktige. De könsuppdelade resultatmåttarna har emellertid redovisats som en bilaga till nämnden.

Äldrenämnden har instiftat en beredningsgrupp för jämställdhet med ett intersektionellt<sup>6</sup> perspektiv för att kunna diskutera och utveckla uppdragsplanens behandling av jämställdhetsmålet och bevaka nämndens åtaganden.

Enligt uppdragsplan behöver kunskapen höjas när det gäller våld i nära relationer och hedersproblematik. En samordnare har rekryterats för att hjälpa till med implementering av riktlinjer kring våld i nära relationer.

Nämnden har enligt uppdragsplan ett särskilt uppdrag att genomföra en översyn av den ideella och arvoderade anhängivården kopplat till nämndmålet "*äldrenämndens verksamheter stärker de äldre kommuninvånarnas förmåga att leva ett aktivt liv samt ha inflytande i samhället och över sin vardag*". En del av detta är enligt äldreomsorgsdirektör att se över ansvarsfördelning samt kartlägga behovet av kuratorer riktat till närstående. Översynen ska göras med genusperspektiv. Enligt nämndsordförande ska frågan upp i nämnden innan årsskiftet. Detta uppges vara intressant ur jämställdhetshänseende då anhängivård i huvudsak tenderar att utföras av kvinnor.

### 3.3. Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Nämnden har brutit ned det övergripande jämställdhetsmålet till nämndmålet "*all information och rådgivning ska ha hög kvalitet och vara lättillgänglig för alla kommunmedborgare*". Kopplingen mellan fullmäktigemålet och nämndmålet är inte helt klar i uppdragsplanen. Miljö- och hälsoskyddsnämnden är enligt jämställdhetsstrategen ett exempel där jämställdhetsmålet är svårt att bryta ned eftersom verksamheten till största del är regelstyrd och inte kan byggas utifrån jämställdhet. Detta bekräftas av miljö- och hälsoskyddschef.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden mäter nämnda mål genom Nöjdkundindex Miljö- och hälsoskydd samt Nöjdkundindex Serveringstillstånd. Mätningen är inte könsuppdelad vilket enligt miljö- och hälsoskyddschef beror på att statistiken kommer från SKL:s insiktsmätning och att SKL väljer att inte dela upp statistiken.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden följde i verksamhetsuppföljning 2015 upp det övergripande jämställdhetsmålet genom aktiviteten Implementering av jämställdhetsstrategi. Status vid tiden för verksamhetsuppföljningen är "*lite efter plan*". Enligt miljö- och hälsoskyddschef pågår arbetet med att ta fram jämställdhetsstrategi, ärendet har varit uppe i VSG<sup>7</sup>.

Nämnden har sökt stöd av jämställdhetsstrategen för att finna hur verksamheten kan arbeta med det övergripande jämställdhetsmålet. På grund av verksamhetens natur har det varit svårt att hitta områden och aktiviteter att bearbeta. Några exempel som tas upp av miljö- och hälsoskyddschef är att skicka information till alla som står som fastighetsägare och inte bara till en person, att på olika sätt arbeta med personalen så att den behandlar alla lika oavsett kön samt att se till information som skickas ut från verksamheten är lättförståelig av alla.

Ordförande för miljö- och hälsoskyddsnämnden menar att förvaltningens personal rör sig mycket ute i kommunen och blir företrädare för kommunen. I detta ligger en ambassadörsroll där alla ska känna att de blir bemötta respektfullt. Viss del av verksamheten är tydligt kopplad till manlighet, nämndsordförande nämnder exempelvis hantering av avlopp. Kring detta ska det finnas medvetenhet i verksamheten.

---

<sup>6</sup> Perspektiv som innebär att det finns fler maktordningar än den mellan kvinnor och män. Andra faktorer som kan utgöra grund för diskriminering är enligt teorin exempelvis sexualitet, etnicitet, nationalitet, utbildning, socioekonomisk status och eventuell funktionsvariation. De sociala kategorierna anses samverka och ibland förstärka varandra.

<sup>7</sup> Verksamhetsområdets samverkansgrupp

Enligt nämnsordförande har den jämställdhetsgrupp som finns i verksamheten sedan flera år tillbaka tagit fram en jämställdhetsplan. Planen antogs av VSG i februari 2016 och finns för att påminna medarbetarna om på vilket sätt de arbetar och att ge alla kunder samma möjligheter. Enligt ordförande är en del av planen att minst tre texter årligen ska granskas av kommunikatör för att jämställdhet ska främjas. Granskningen utförs genom att stickprov tas på språk och bilder i det material som förvaltningen tagit fram under året för utskick till kunder. 2016 års stickprov har genomförts och mynnade bland annat ut i att skriva partner istället för make/maka.

### 3.4. Tekniska nämnden

I uppdragsplan finns nämndmål för *"tillgänglighet"* som lyder: *"alla medborgares tillgång till staden och kommunen är viktigt, både medborgare med funktionsnedsättning men även att alla åldersgrupper och kön har samma förutsättningar ta plats i staden och i våra offentliga rum"*.

Nämndmålet *"välfungerande vardagsliv"* handlar om att *"en väl fungerande, säker och trygg, vardag för alla medborgare ska skapas med effektiva metoder som säkrar infrastrukturens tillgänglighet året om"*.

Kopplingen mellan det övergripande jämställdhetsmålet och nämndmålen som har jämställdhetsinriktning är inte helt klar. Strategin för jämställdhetsarbetet ligger dock, enligt samhällsbyggnadsdirektör, tydligt till grund för nämndens uppdragsplan med sitt fokus på att säkerställa en trygg livsmiljö för alla. Nämnsordförande anser att det är viktigt att jämställdhetsmålet finns med i uppdragsplaner men att det är svårt att bryta ned målet i optimala formuleringar.

Nämnden använder Humanas tillgänglighetsbarometer för att mäta uppfyllelsen av målet tillgänglighet. Nämndmålet *"välfungerande vardagsliv"* mäts genom ett flertal olika indikatorer för medborgarnöjdhet kring infrastrukturens tillgänglighet. Medborgarnöjdhet ska för alla områden minst motsvara medelkommunen i SCBs årliga indexmätning.

SCB:s data för den upplevda tryggheten utomhus för kvinnor respektive män används för att mäta det övergripande jämställdhetsmålet som också finns med i uppdragsplanens styrkort.

Nämnden följer i sin verksamhetsuppföljning upp det övergripande jämställdhetsmålet genom målet *"implementera jämställdhetsarbetet i hela verksamheten"*, vilket uppges vara helt uppfyllt.

Ett annat resultatmått för att nå det övergripande jämställdhetsmålet är att *"utifrån inventering av hygienrum skapa en ökad trygghet och jämställdhet"*. Även detta mål anses vara uppfyllt.

Enligt samhällsbyggnadsdirektör finns ett stort intresse för och ett pågående arbete med frågeställningarna kring jämställdhetsmålet i nämnden. Exempelvis tar förvaltningen fram könsuppdelad statistik på flera av nämndens områden. Det saknas dock en tydlighet i uppdragsplan kring nedbrytning av mål och mätindikatorer samt dokumentation av uppföljningen av målen, enligt samhällsbyggnadsdirektör.

Nämnden har under drygt tre års tid arbetat med projektet Frizon som är en mötesplats i Årstidernas park utformad av unga tjejer. Målet med projektet har varit att nå gruppen unga tjejer som normalt inte deltar i dialoger kring stadsutvecklingsprojekt eller offentliga miljöer för spontanaktiviteter. Mötesplatsen ska invigas i juni 2017 och projektet har finansierats av Boverket och Umeå kommun.

Nämnsordförande menar att nämnden under sina möten brukar diskutera jämställdhetsmålet utifrån nämndens olika verksamheter. Uppföljningen med tematiska genomgångar sker utöver den som görs vid tertialrapporter och bygger på vad nämnden anser vara mest relevant att granska för stunden.

Enligt nämndsordförande har nämnden varit mån om att arbeta med frågor som är gynnande för jämställdhet och jämlikhet. Nämnden satsar på trygghet, framkomlighet och hållbara färdvägar. Trygghetsbegreppet är centralt i satsningar på det offentliga rummet genom bra belysning i parker och tunnlar och en trevlig stadsmiljö.

Nämnden har börjat tillämpa en enkel checklista för att belysa de perspektiv som särskilt behöver beaktas vid handläggning av ärenden inför politiska beslut. I checklistan ingår perspektiven "jämställdhet flickor och pojkar" samt "jämställdhet kvinnor och män". Positiv eller negativ inverkan för respektive perspektiv skattas. Vid positiv inverkan ska denna beskrivas i beslutsunderlaget. Vid negativ inverkan ska beslutsunderlaget kompletteras med tillgänglig statistik och statistik som saknas, konsekvensbeskrivningar samt åtgärdsförslag som utjämnar orättvisor eller alternativa beslut.

Tekniska nämnden har inrättat en arbetsgrupp med företrädare för nämnden som ska arbeta med gender budgeting inriktat på fördelning av resurser utifrån användningen av de offentliga rummen.

### 3.5. För- och grundskolenämnden

I för- och grundskolenämndens verksamheter finns ett dubbelt jämställdhetsuppdrag med skyldighet att även utifrån skollagen arbeta aktivt med jämställdhet. Jämställdhet beskrivs av nämndsordförande som ett horisontellt mål som ska glida genom all verksamhet.

Nämndens uppdragsplan har ingen specifik nedbrytning av fullmäktiges övergripande jämställdhetsmål, dock finns flera mål på jämställdhetsområdet.

Under målet "*studieresultatet ska förbättras*" anges att ett prioriterat område är att "*pojkar studieresultat ska förbättras. Flickor presterar bättre än pojkar i skolan, oavsett klass, bostadsort eller etnicitet*".

Under målet "*hållbarhet*" konstateras att prioriterade områden är "*varje enhet ska redovisa aktiviteter med anknytning till strategin för jämställdhetsarbete*" samt att "*kompetenshöjande insatser inom genuskunskap ska ges till målgruppen ledare. Utbildning i genuskunskap ska ges till alla nyrekryteringar vid ledarutbildningar*".

Målet "*likvärdighet*" anger att ett prioriterat område är "*jämställdhetsarbetet ska aktivt motverka könsroller och könsstereotypa val. En gender budgeting-analys ska göras av fördelning av resurser till barn och elever med särskilda rättigheter*". Andra prioriterade områden under likvärdighet är att "*alla verksamheter ska tillämpa ett normkritiskt perspektiv i likabehandlingsarbetet för att fokusera på de normer och maktstrukturer som är knutna till diskrimineringsgrunderna*" samt att "*förskola ska erbjudas på obekväma arbetstider*".

Under målet "*trygghet*" framgår att ett prioriterat område är att "*i samarbete mellan barn och elever, föräldrar och personal ska personalen i vardagsarbetet tydligt visa att nolltolerans råder mot all diskriminering och annan kränkande behandling. Alla förskolor och grundskolor ska arbeta efter en väl förankrad likabehandlingsplan för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling*".

Det finns få resultatmål tillhörande jämställdhetsmålet. Såväl jämställdhetsstrategen som utbildningsdirektören anser att uppföljningen skulle vara lättare med mer mätbara mål samt att minska antalet mål och prioriterade områden i uppdragsplanen. Enligt utbildningsdirektören finns dock områden där det uppfattas torftigt att ha mätbara mål, speciellt på jämställdhetsområdet där effekterna av arbetet ofta är svårämbara. Utbildningsdirektören anser därför att det finns ett stort värde att ha uttalade prioriterade områden i uppdragsplan eftersom att det speglar hur arbetet ser ut i verksamheten.

Nämndsordförande menar att uppdragsplanen innehåller för många prioriteringar och säger att 2017 års uppdragsplan kommer att bantas för att förenkla uppföljningen.

För- och grundskolenämnden följer explicit upp att jämställdhetsmålet uppfylls genom att *andelen flickor respektive pojkar med positiva erfarenheter av inflytande i skolan (%) mäts för årskurs 7-9. Pojkarna når målet med liten marginal medan flickorna inte når målvärdet.*

Nämndsordförande menar att 2017 års uppdragsplan kommer att bli lättare att följa upp eftersom den ska innehålla tydligare målskrivningar som också ska finnas i styrkortet. Det kommer att möjliggöra en närmare och tydligare uppföljning.

Nämnden får statistik och dragningar avseende exempelvis betygsutveckling, intagning på gymnasiet och resultat på nationella prov. Denna statistik är uppdelad på kön. Nämnden tar också del av kvalitetsundersökningen Unga 16. Den har jämställdhet i fokus och behandlar den upplevda hälsan hos pojkar och flickor mellan 13-18 år.

Nämndsordförande menar att det förs en diskussion i nämnden kring arbetet för att motverka könsstereotypa val. I detta har utbildning av SYO-konsulenter genomförts och nämnden undersöker nu aktiviteter och skrivningar i uppdragsplan som ska underlätta för elever att göra andra val.

Hedlunda förskolas arbete med genuspedagogik samt ett projekt på jämställdhetsområdet tillsammans med universitetet lyfts också som viktiga delar i nämndens jämställdhetsarbete.

### **3.6. Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden**

Nämnden har inget nämndmål med direkt koppling till det övergripande fullmäktigemålet för jämställdhet i sin uppdragsplan. Ett uppdrag i fokus är dock *"kompetenshöjning för all personal inom skolan för att motverka alla former av kränkande behandling utifrån diskrimineringsgrunderna"*. Där fastslås att det *"utifrån aktuell samhällsutveckling och ideologiska strömningar finns ett behov av ett förstärkt värdegrundsarbete med utgångspunkt i skolans styrdokument"*.

I nämndens styrkort finns två resultatmått kopplade till nämndens uppdrag *"Öka jämställdheten genom ett systematiskt arbete"*, som i sin tur är kopplat till fullmäktiges övergripande mål. Resultatmåttarna är *"den till kön kopplade differensen i betygsutvecklingen inom de gymnasiegemensamma ämnena första kurs i jämförelse med motsvarande betyg i årskurs 9 ska minska"* samt *"den till kön kopplade differensen rörande upplevd stress i relation till skolmiljön (prov, bedömning, betyg) ska minska"*.

I jämförelse med för- och grundskolenämndens uppdragsplan är gymnasie- och vuxenutbildningsnämndens uppdragsplan betydligt mindre omfattande i sin utskrivning av jämställdhetsarbetet. Enligt utbildningsdirektören ger detta inte en rättvisande bild av det jämställdhetsarbete som pågår i verksamheterna.

Nämndsordförande säger att nämnden är mitt uppe i ett arbete med att förändra uppdragsplanen genom att minska antalet uppdrag till verksamheterna. Tidigare har det funnits en otydlighet i vad verksamheterna ska prioritera och därför har arbetet fått begränsad effekt. Styrningen kommer att förbättras när verksamheterna får fokusera på färre uppdrag. Nämndsordförande lyfter fram pojkars låga skolresultat och tjejers psykiska ohälsa som de två områden som kommer att prioriteras framöver.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden följer inte upp jämställdhetsmålet i sin verksamhetsuppföljning för 2015. Enligt nämndsordförande följs dock jämställdhetsarbetet nära i nämnden. Det nationella uppdraget utifrån skollagen kräver bevakning av ett stort antal områden på jämställdhetsområdet. Frågor gällande jämställdhet följs upp vid tertiärrapporter, årsbokslut och löpande kontakt med tjänstemän, enligt nämndsordförande. Nämnden behandlar även kvalitetsundersökningen Unga 16.

### 3.7. Kulturnämnden

Kulturnämnden har det övergripande KF-målet i uppdragsplanens styrkort. Som nämndmål för yttre kvalitet finns även att *"säkerställa ett mångfacetterat kulturliv genom att främja mångfald och tillgänglighet inom kulturinstitutioner, folkbildning och föreningar, för att erbjuda kommunens alla invånare delaktighet och medskapande"*.

Även nämndmålet *"säkerställa att biblioteken är en kulturell, icke kommersiell mötesplats tillgänglig för alla både fysiskt och digitalt. Verksamheten ska verka för det demokratiska samhällets utveckling och ska genom att samarbeta med andra nå nya målgrupper samt åstadkomma ökad insikt om betydelsen av god läsförmåga"* kan kopplas till jämställdhetsområdet.

Biträdande kulturchef menar att en mycket stor del av nämndens verksamhet inte låter sig mätas och därför blir svårt att bryta ned i nämndmål kopplade till kommunfullmäktiges mål.

Nämnden mäter det övergripande fullmäktigemålet för jämställdhet genom antal besökare i Kvinnohistoriskt museum. Målet *"säkerställa ett mångfacetterat kulturliv..."* mäts bland annat genom SCB:s könsuppdelade statistik för teaterföreställningar/konserter samt tillgång till kulturevenemang. Målet *"säkerställa att biblioteken är en kulturell, icke kommersiell mötesplats..."* mäts bland många andra mått med SCB:s kundnöjdhet för biblioteksverksamheten.

Biträdande kulturchef anser att sambandet mellan fullmäktiges jämställdhetsmål och nämndmålen är svagt. Det är lättare att se samband mellan nämndmål och verksamheten.

Kulturnämndens ordförande är skeptisk till alltför många mål och indikatorer och menar att det riskerar leda till att verksamheten tappar bort vad som är viktigt på riktigt. Därför har nämnden arbetat med att sortera bort indikatorer och mål för att öka tydligheten.

Det uppges vara många diskussioner i nämnden kring återrapporteringen och då ligger jämställdhetsfrågorna nära. De årliga överenskommelser med festivaler och föreningar som kulturnämnden gör innefattar fyra viktiga kriterier, däribland krav på ökad jämställdhet bland kulturutövare på scen. Nämndsordförande menar att nämnden varit noga med göra uppföljningar, i synnerhet kring de arrangemang som föreningar ansvarar för. Därför har också goda jämställdhetsresultat uppnåtts när det gäller kulturutövare och personer på ledande positioner i kulturlivet, vilket annars ses som stora utmaningar. Uppföljning görs separat för män respektive kvinnor för flera av nämndens resultatmått, exempelvis redovisas kommunens konstinköp utifrån könsfördelning av konstnärer på årsbasis.

Kulturverksamheten använder statistik från Statistiska centralbyrån. Enligt biträdande kulturchef är det intressant att jämföra Umeå med andra städer i nationella jämförelser även om jämförelserna inte alltid är rättvisande. Kulturverksamheten har ett nära samarbete med jämställdhetsutskottet där de exempelvis för statistik i könsfördelning bland personer på och bakom scen under festivaler.

Kulturnämnden följer inte upp jämställdhetsmålet i sin verksamhetsuppföljning för 2015.

Uppföljning sker dock för målen *"säkerställa ett mångfacetterat kulturliv..."* samt *"säkerställa att biblioteken är en kulturell, icke kommersiell mötesplats tillgänglig för alla..."*.

Kulturnämndens verksamhet präglas enligt biträdande kulturchef av ett starkt fokus på jämställdhetsperspektivet som integreras i både mål och viktiga beslut.

*Biblioteksverksamheten* har som mål att nå alla. *Konstenheten* har i sin aktivitetsplan som mål att koppla ett genusperspektiv på fördelning av uppdrag och inköp. *Gästspelsenheten* arbetar aktivt med att stärka arrangemangsprocessen för att säkerställa en balanserad mångfald. *Kultur i skolan* arbetar kopplat till kommunens övergripande jämställdhetsmål med representation vid urval av scenkonstutbud vad gäller kön, identitet och nationalitet. Inom *Skapande skola* bedrivs ett aktivt arbete i syfte att motverka stereotypa könsroller och ge flickor och pojkar samma förutsättningar.

I kontakter med föreningar som mottar verksamhetsstöd från Umeå kultur betonas att föreningen åtar sig att förhålla sig till det kulturpolitiska programmet<sup>8</sup> i sin verksamhet. Enligt nämndsordförande är de överenskommelser som görs med föreningar en nedbrytning av det övergripande kommunfullmäktigemålet.

Nämndsordförande menar att det är viktigt att se att jämställdhet även innefattar insatser för män. Nämnden arbetar exempelvis för att mäns läsande ska öka. Arbetet med att få män att engagera sig i kulturlivet lyfts också som en viktig punkt. Tillgängligheten och närheten till kulturen sägs vara avgörande för att öka engagemanget.

### **3.8. Kommunala bolag**

Enligt vd för UKF arbetar bolagen aktivt med jämställdhetsarbetet vilket konkret ofta innebär fokus på det yttre jämställdhetsarbetet. Det beskrivs som en självklarhet utifrån ett affärsperspektiv och jämställdhetsperspektiv. Varje bolag sköter sitt eget jämställdhetsarbete utifrån lagstiftning och beslut samt vad som är möjligt att göra givet den verksamhet som bedrivs. Vid bolagsgemensamma möten informerar vd bolagen om vikten av att följa kommunala mål. I övrigt sker ingen gemensam samordning av arbetet.

Vd framhåller vikten av att arbeta praktiskt med jämställdhetsfrågan. Eftersom ungefär hälften vardera av bolagens kunder är män respektive kvinnor ligger det i bolagens intresse att arbeta aktivt med jämställdhet. Ett bra exempel är kommunens busstrafik där huvuddelen av passagerarna är kvinnor. Här har bolaget bland annat arbetat med att förstärka trafiken till universitetssjukhuset och förstärka nattrafiken. Ett annat exempel rör företagsinkubatorn BIC Factory som arbetar för att upptäcka och stödja unga entreprenörer som vill starta egna företag i Umeå. Tidigare hade BIC Factory främst manliga företagare men nu är kvinnorna i majoritet. Det innebär att aktiviteter för att jämna ut könsbalansen är prioriterade men åt motsatt håll jämfört med tidigare.

De kommunala bolagen åiterrapporterar via årlig presentation samt årsredovisningar till moderbolaget UKFs styrelse. Rapportering sker sedan till kommunstyrelsen en gång per år där fokus är måluppfyllelse och framtid. Jämställdhetsmålet följs upp olika i bolagens årsredovisningar.

En dag om året arrangeras en bolagsdag i kommunfullmäktige då uppföljning och åiterrapportering sker och möjlighet finns att ställa frågor till bolagen kring deras verksamhet, mål och åtaganden. Det finns ingen specifik uppföljning kring jämställdhetsmålet. Enligt vd är det viktiga att det arbetas kontinuerligt med jämställdhetsfrågorna och inte hur det dokumenteras eller rapporteras. Det är det praktiska arbetet som sker ute i bolagen som spelar roll och ger resultat.

### **3.9. Umeå en förebild**

Vi tycker det är värt att nämna att Umeå ses som en förebild bland kommunerna i arbetet med jämställdhet. Våren 2015 startade SKL upp ett pilotprojekt med modellkommuner där Umeå kommun blev utvald att medverka eftersom Umeå kunde ses som en förebild i arbetet med att integrera jämställdhet i verksamheterna. Kunskapsspridningen sker genom benchmarking och fokus ligger på ett systematiskt lärande. Lärandet tas tillvara i respektive

---

<sup>8</sup> Det kulturpolitiska programmet fastställer fullmäktiges övergripande jämställdhetsmål samt att " *jämställdhet ska, på ett konkret sätt, finnas med och tillämpas i alla verksamheter*". Att förhålla sig till det kulturpolitiska programmet innebär att föreningen aktivt verkar för de prioriterade områdena jämställdhet, tillgänglighet, mångfald och inkludering av eftersatta grupper i syfte att utveckla ett kulturliv som är öppet och tillgängligt för alla. Programmet är i egentlig mening inget styrdokument.



organisation genom att förbättringsarbeten implementeras, sprids och följs upp på hemmaplan. Arbetssättet ska framgent skalas upp och spridas vidare för att engagera och stödja fler kommuner att jämställdhetsintegrera sina verksamheter.

SKL ska avsluta modellkommunarbetet under hösten 2016 och sprida det genomförda arbetet till andra kommuner. Under arbetets gång har det enligt intervjuade funnits viss oenighet mellan SKLs representanter och de deltagande kommunernas jämställdhetsstrateger, då SKL velat fokusera på att kartlägga processer medan strategerna istället velat fokusera på styrnings- och ledningssystemet. Enligt jämställdhetsstrategen är det i styrnings- och ledningssystemet som jämställdhetsarbetet riskerar att fastna eftersom andra frågor prioriteras. Umeå kommun har samarbetat med Jönköpings kommun i modellkommunarbetet vilket beskrivs som bra och givande. Umeå kommun har dock upplevt att de varit långt fram i arbetet och därför haft begränsat att lära av andra kommuner.

#### 4. Svar på revisionsfrågor

Fråga	Svar
<i>Är varje nämnds och bolags ansvar i förhållande till det övergripande målet om jämställdhet tydligt?</i>	Både ja och nej. Ansvaret att följa övergripande fullmäktigemålet är tydligt. Vad målet innebär för verksamheterna är inte tillräckligt tydligt.
<i>Har nämnderna och bolagen tydliga åtaganden i förhållande till målet som visar vad respektive nämnd och bolag förväntas bidra med för att målet ska uppfyllas t.o.m. 2019?</i>	Nej. Nämnderna och bolagen arbetar dock aktivt med jämställdhetsmålet på olika sätt i sina verksamheter. Nämndernas åtaganden har inte preciserats och det är inte alltid en tydlig koppling mellan det aktiva arbetet och fullmäktiges mål. Kopplingen till nämndens mål är överlag starkare.  Tydligheten försvagas av brister i beslutsstödsystemet.
<i>Vilken dialog har skett mellan kommunstyrelsen och nämnderna/bolagen om mål och åtaganden?</i>	Dialog med nämnderna sker genom jämställdhetsutskottet och inte direkt med kommunstyrelsen. Kommunstyrelsen har inte en aktiv styrande och samordnande roll. Nämndernas dialog med jämställdhetsutskottet är dock systematisk och frekvent.  Bolagen har en dialog med kommunstyrelsens arbetsutskott om mål och åtaganden men inte specifikt om jämställdhet.
<i>Behandlas målet och hur nämnderna ska arbeta för att uppfylla det i nämndernas planeringsdokument?</i>	I varierande grad. Nämndernas uppdragsplaner ser mycket olika ut i sin behandling av det övergripande jämställdhetsmålet och arbetet med att uppfylla det.
<i>Vilka krav ställs på återrapportering från nämnder och bolag?</i>	Återrapportering följer ordinarie uppföljning av uppdragsplaner och fullmäktiges mål. Uppföljningen av nämndmål och aktiviteter kopplade till det övergripande målet är beroende av vad som skrivits i beslutsstödsystemet.  I det årliga dialogmötet med jämställdhetsutskottet får nämnderna rapportera hur de arbetat med jämställdhetsfrågor under året utifrån specifika frågeställningar.  De kommunala bolagen återrapporterar via årsredovisning till moderbolaget UKF. Rapportering sker sedan till kommunstyrelsens arbetsutskott som är moderbolagets styrelse.  För bolagen arrangeras en årlig bolagsdag i kommunfullmäktige då det finns möjlighet att ställa frågor till bolagen kring deras verksamhet, mål och åtaganden. Inget av forumen behandlar specifikt det övergripande jämställdhetsmålet.

För att det samlade resultatet ska kunna åskådliggöras på ett tydligt och lättillgängligt sätt krävs att processen tydliggörs och systematiseras. Detta är en del i KS arbete med att förbättra uppsiktsplikten.

Umeå 2016-10-17

Jakob Hallén

Lena Joelsson

## Källförteckning

Planeringsförutsättningar, budget och investeringar - Kommunfullmäktigemål till nämnderna

Strategi för jämställdhetsarbete i Umeå kommun

Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR-deklARATIONEN)

Jämställdhetsplan 2015-2018

Uppdragsplaner och budget för 2016, kommunstyrelsen, individ- och familjenämnden, äldrenämnden, miljö- och hälsoskyddsnämnden, tekniska nämnden, för- och grundskolenämnden, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden och kulturnämnden.

Verksamhetsuppföljningar för 2015, kommunstyrelsen, individ- och familjenämnden, äldrenämnden, miljö- och hälsoskyddsnämnden, tekniska nämnden, för- och grundskolenämnden, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden och kulturnämnden.

Kulturpolitiskt program för Umeå kommun

## Bilaga 1

Frågor som nämnderna ombetts fundera kring under dialogmötena 2016 är:

- „ Hur är det övergripande kommunfullmäktigemålet kring jämställdhet nedbrutet till resultatmått? Vilka skrivningar kring jämställdhet finns i er uppdragsplan?
- „ Integreras jämställdhetsperspektivet och det övergripande målet i era viktiga beslut, övergripande strategier etc.?
- „ Innehåller underlag till beslut som rör kvinnor och män konsekvensbeskrivningar utifrån kön? Behöver ni mer stöd i det arbetet?
- „ Hur synliggörs resursfördelningen mellan grupperna kvinnor och män i nämndens budget? Om inte, hur tänker ni att det arbetet kan utvecklas?
- „ Har ni tillgång till könsuppdelad statistik?
- „ Kopplar ert jämställdhetsarbete till annat arbete – hållbarhet? Kvalitet?
- „ Vad är den viktigaste frågan för er nämnd just nu när det gäller jämställdhetsarbetet?
- „ Vad tycker ni är de största utmaningarna i det dagliga arbetet med jämställdhet?
- „ Har ni behov av utvecklingsinsatser i ert arbete med jämställdhet?