

Jämställdhetsdelegationen

Datum: 2022-03-18
Tid: 9:00-12:00
Plats: Digitalt via Teams

Närvarande:

Murad Artin, ordförande (V)
Eva Lentzler (M) (första 15 minuterna)
Fisun Yavas, vice ordförande (S)
Peter Springare (ÖrP)
Stina Ståhl (MP)
Sara Maxe (KD)
Helena Ståhl (SD)
Anabel Falkenström (C)

Frånvarande:

Azita Iranipour (L)

Övriga

Lovisa Damström, sakkunnig
Klara Melander, sekreterare
Christina Håkansson, 1:e vice ordförande, Hemvårdsnämnden
Erik Sjöberg, 2:e vice ordförande, Hemvårdsnämnden
Annika Roman, förvaltningschef, Vård och omsorgsförvaltningen

1 Mötet öppnas

2 Val av justerare

Delegationen beslutade att välja Sara Maxe (KD) till justerare

3 Anmälan av övriga frågor

- Mötesform för Jämställdhetsdelegationen

4 Presentation av sakkunnig Lovisa Damström

Handläggare: Lovisa Damström

Ärendebeskrivning

Lovisa Damström påbörjade sitt uppdrag som planerare för social hållbarhet som sakkunnig inom jämställdhet samt våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. Lovisa tar över uppdraget som sakkunnig i delegationen efter Julia Grafe som har avslutat sin anställning i Örebro kommun. Tidigare har Lovisa arbetat inom civilsamhället med olika projekt i frågor som rör bland annat kvinnors utsatthet och HBTQ-frågar.

5 Omvärldsbevakning

Handläggare: Lovisa Damström

Ärendebeskrivning

- Kulturkvarterets jämställdhetskonferens

8 mars hade Kulturkvarteret en Jämställdhetskonferens där bland annat Murad deltog och berättade bland annat om delegationens arbete.

Jämställdhetsmyndigheten undersöker hur våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck påverkar arbetslivet

Regeringen uppdrar Jämställdhetsmyndigheten att höja kunskapen om hur våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck påverkar arbetslivet.

Regeringen uppdrar åt Jämställdhetsmyndigheten att genomföra informationsinsatser i syfte att höja kunskapen om vilka konsekvenser våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck kan få i arbetslivet samt redogöra för vilka regelverk som aktualiseras. Jämställdhetsmyndigheten ska samla och sprida kunskap i form av ett praktiskt inriktat metodstöd till arbetsgivare. Uppdraget tar avstamp i det sjätte delmålet för jämställdhetspolitiken: att mäns våld mot kvinnor ska upphöra och omfattar även delmålet om jämställd hälsa.

Regeringens proposition 2021/22:138: Ett särskilt brott för hedersförtryck

Regeringen föreslår att det införs ett nytt brott i Brottsbalken med beteckningen hedersförtryck.

Fler åtgärder behöver vidtas för att motverka hedersrelaterat våld och förtryck. Regeringen föreslår därför att det införs ett nytt brott i brottsbalken med beteckningen hedersförtryck. Brottet kommer innebära att en särskild strängare straffskala införs för den som upprepat begår vissa brottsliga gärningar mot en person med ett hedersmotiv och där gärningarna utgjort led i en upprepad kränkning av personens integritet och varit ägnade att allvarligt skada personens självkänsla. Straffet föreslås vara fängelse i lägst ett och högst sex år. Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juni 2022. Till grund för propositionen ligger bland annat Örebro universitets rapport Heder och samhälle – Det hedersrelaterade våldets och förtryckets uttryck och samhällets utmaningar, 2018

Lagrådsremiss: skärpt syn på våldtäkt och andra sexuella kränkningar

För att stärka skyddet mot allvarliga sexuella kränkningar som begås på distans, till exempel över internet, föreslår regeringen att bestämmelserna om våldtäkt och sexuellt övergrepp och motsvarande brott mot barn ska utvidgas. De finns förslag på att skärpa straff, i synnerhet för sexuell exploatering mot barn.

En särskild utredare ges i uppdrag att se över det straffrättsliga skyddet mot sexuella kränkningar av barn (b.la. ökad skydd för barn 15-17år) och överväga en ny straffskärpningsgrund för brott med hatbrottsmotiv mot kvinnor.

Utredaren ska även ta ställning till om det straffrättsliga skyddet för äldre och andra särskilt utsatta behöver förstärkas.

6 Dialogträff med Hemvårdsnämnden

1. Upplever ni att det finns tillräcklig kunskap om jämställdhet och jämställdhetsintegrering i nämnden och förvaltningen?

Upplevelsen är att det finns varierande kunskaper om jämställdhet inom både nämnden och i förvaltningen. Där det finns intresse för jämställdhet hos chefer kommer perspektivet ofta med, medan att det i andra verksamheter inte finns med på samma sätt. Nämnden ser jämställdhet som ett långsiktigt arbete och det finns med i det långsiktiga tänket.

Det finns inga rutiner för att skicka tillbaka ärenden som kommer upp till nämnden som inte beaktar jämställdhetsperspektivet. Nämnden får ett medskick från delegationen att vara uppmärksam på att analyser utifrån jämställdhet alltid ska finnas med.

2. Hur säkerställer ni att service ges på lika villkor till alla oavsett kön i den mån det är relevant för er verksamhet?

Förvaltningen mäter sina insatser utifrån kön och kan det finns inget som indikerar att det finns skillnader mellan män och kvinnor i utförandet av insatserna.

3. Mäter ni hur resurser fördelas mellan kvinnor och män, flickor och pojkar (jämställdhetsbudgetering)?

I Verksamhetsplan och delår/årsberättelse redovisas statistik uppdelat på män och kvinnor, men det görs inte alltid analyser utifrån jämställdhetsperspektivet.

4. Hur arbetar ni för att säkerställa en jämställd arbetsplats?

I den kommunövergripande lönekartläggning syns löneskillnader mellan män och kvinnor och förvaltningen har dialog med HR för att arbeta bort skillnaderna. Det är fler män än kvinnor som arbetar heltid. Chefer i verksamheterna tror att orsaken oftast är att kvinnor inte vill arbeta heltid. Man arbetar med värdegrundsfrågor och tidigare har medarbetare gått utbildning i mänskliga rättigheter där jämställdhet är en del. Inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet finns genusperspektiv dvs. att uppmärksamma, analysera och förebygga risker i arbetsmiljön för både kvinnor och män, särskilt den förhöjda risken för kvinnor att drabbas av arbetsrelaterad ohälsa. Förvaltningen ska göra en stor översyn av schemaläggning och bemanning.

5. Hur arbetar ni med de åtaganden som slås fast i handlingsplan mot våld i nära relationer och bedersrelaterat våld och förtryck?

I förvaltningen har börjat lyfta frågan och pågår ett arbete med att bryta ner och konkretisera utifrån de uppdrag som finns i den kommunövergripande handlingsplanen. En rutin för våld i nära relation finns framtagen som förslag.

Den utgår från myndighetsavdelningens rutin så att det alltid hanteras på liknande sätt.

Kompetensen sak höjas genom att SAS och säkerhetssamordnare ska gå utbildning på Karolinska institutet under våren. En plan för utbildning är under framtagande utifrån den föreslagna rutinen.

Delegationens medskick till Hemvårdsnämnden:

Det finns ingen konkret plan för hur implementeringen av Strategin för Jämställdhet ska ske i förvaltningen. Det är viktigt att implementeringen av styrdokument sker på ett sätt att det ger positiva effekter för invånarna.

Som arbetsgivare ska Örebro kommun arbeta bort delade turer. Det finns statsbidrag för att stimulera för att arbeta med en omställning för att få bort delade turer. Det pågår ett projekt på ett vårdboende som heter ”Ständig helg” under april tom augusti som ska sen utvärderas. Där man provar på alternativ till traditionell schemaläggning. Medarbetarna är med och driver projektet. Delegationen vill gärna följa upp hur det går för projektet.

Sammanfattning:

- Det är ett utvecklingsområde att kunskapen och kompetens i jämställdhet varierar bland både tjänstepersoner och i politiken.
- Det är viktigt att göra utvecklade jämställdhetsanalyser för att ha som beslutsunderlag så beslut tas där jämställdhet alltid har beaktats.
- Viktigt att fortsätta arbeta för att alla ska erbjudas heltidsanställning.
- Arbeta aktivt för att få schemalägga delade turer.
- Handlingsplan mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck måste implementeras i hela organisationen.

7 Övriga frågor

- Ukraina – ett jämställdhetsperspektiv

Föredragande: Lovisa Damström och Murad Artin

I samband med att många personer nu flyr från kriget i Ukraina och kommer till Sverige och till Örebro finns en ett ansvar för kommunen att ta. Utsattheten är stor och det finns många risker för människor på flykt till exempel människohandel. Det är viktigt att jämställdhetsperspektivet alltid finnas med ända från början i arbetet vid mottagandet. SKR arbetar med frågorna på nationell nivå och där finns stöd att få.

- Presentation av delegationens VB 2021 och VP 2022 på KS beredningen

Sakkunnig har i KS beredningen 15 mars 2022 gjort en dragning av jämställdhetsdelegationens verksamhetsberättelse 2021 och verksamhetsplan 2022. Beslut från kommunstyrelsen kommer nästa vecka.

- Mötesform för Jämställdhetsdelegationen

Delegationens möten kommer tom juni att ha som utgångsläge att vara digitala, men kan om behov uppstår ställas om till fysiska möten.

- Konferens i Eskilstuna 18 maj

18 maj 2022 bjuder Forum Jämställdhet in till en nationell samling med fokus på brottsförebyggande arbete och kvinnofrid. Eskilstuna kommun är värd för konferensen. Delegationens deltagare som vill och har möjlighet att åka på konferensen meddelar Lovisa som hjälper till att boka konferensen och tågresadit.

Digitalt signerat av

Murad Artin (V) Ordföranden

Sara Maxe (KD) Justerare