



Nulägesbild och behovsinventering av Norrtälje kommuns arbete med jämställdhet.



Innehåll

Inledning	2
Syfte	3
Metod	3
GAP-analys	3
Genomförande, insamling och bearbetning av insamlat underlag	4
Avgränsningar och pågående processer att ta hänsyn till.	4
Lagstiftning och styrdokument	5
Nationella jämställdhetspolitiska delmål	6
Kommunens egna mål och styrdokument	7
Regionala/lokala riktlinjer eller handlingsplaner	8
Nuläge utifrån kommuninvånarnas situation	9
Politisk inriktning för jämställdhetsarbetet	12
HR:s arbete för jämställdhet	13
En koncernövergripande sammanfattning	14
Nuläge	14
Önskat läge	17
Identifierade GAP	19
Slutsats, rekommendationer och arbetet framåt	21



Inledning

Denna nulägesbeskrivning och behovsinventering har tagits fram som en del av kommunens arbete med CEMR-deklarationen och kravet att inom två år, efter antagande, upprätta en tillhörande handlingsplan för jämställdhet. Syftet är att ge en tydlig och samlad bild av både det pågående och det önskade jämställdhetsarbetet inom kommunkoncernen. Nulägesbilden fungerar sedan som ett underlag för att identifiera och prioritera åtgärder till handlingsplanen.

Handlingsplanen kommer utgöra ett viktigt steg i att omsätta jämställdhetspolitiska ambitioner till ett konkret och systematiskt förändringsarbete i Norrtälje, utifrån Norrtälje kommunkoncerns identifierade behov.

Syfte

Syftet med denna nulägesbild är att identifiera skillnaden mellan nuläge och önskat läge i kommunens jämställdhetsarbete. Analysen syftar till att synliggöra befintliga styrkor, svagheter, hinder och behov för att möjliggöra en mer strategisk och samordnad utveckling mot ett jämställt Norrtälje kommun. Genom att kartlägga glapp i organisationens struktur, processer och kompetens skapas ett underlag för att prioritera insatser och fördela resurser effektivt, mot målet att säkerställa leverans ut mot våra kommuninvånare.

Metod

GAP-analys

GAP-analysen har genomförts genom insamling och bearbetning av kvalitativa data från förvaltningsspecifika workshops. Varje förvaltning har bidragit med beskrivningar av sitt nuläge, reflektioner kring det önskade läget, samt identifierade hinder och behov. Analysen innehåller även information om gällande lagkrav och nationella jämställdhetsmål, kommunala styrdokument och mål vilka bidrar med en förståelse för områdets förutsättningar.

Metoden möjliggör en deltagarbaserad process där berörda aktörer själva bidrar till att synliggöra utvecklingsområden. Det betyder att det nuläge som beskrivs i stor utsträckning helt utgår från en ögonblicksbild av



situationen när nulägesbilden genomförs. Det går därmed inte att säga att de utvecklingsområden som identifierats är heltäckande.

Genomförande, insamling och bearbetning av insamlat underlag.

Nulägesbilden har tagits fram genom förvaltningsspecifika workshops, som bestod av två delar: en kunskapsdel och en diskussionsdel. Efter kunskapsdelen fick deltagarna ta ställning till både ett nuläge och ett önskat läge. Genom gemensamma diskussioner formulerade deltagarna en samsyn kring hur arbetet bedrivs idag samt ett önskat läge.

Det insamlade underlaget från workshoparna har därefter bearbetats för att identifiera likheter, mönster och glapp mellan förvaltningarnas beskrivningar av nuläge och önskat läge. Ett AI-verktyg har använts för att skanna materialet och säkerställa att samtliga utvecklingsområden har identifierats.

Glappen har sedan strukturerats under två rubriker:

- **Identifierade utvecklingsområden**
- **Identifierade behov för att arbeta med utvecklingsområdena**

Beskrivningen av koncernens behov baseras helt på de utvecklingsområden som förvaltningarna och bolagen identifierade under workshoparna.

Avgränsningar och pågående processer att ta hänsyn till.

I framtagandet av denna nulägesbild har följande förvaltningar och bolag valts ut att delta; socialförvaltningen, barn- och utbildningsförvaltningen, kultur- och fritidsförvaltningen, samhällsbyggnadskontoret, HR-avdelningen, Kommunförbundet sjukvård och omsorg, Norrtälje vatten och avfall, Norrtälje energi, Campus Roslagen och Roslagsbostäder.

Representanter från Kommunstyrelsekontoret har deltagit i arbetet med denna nulägesbild men ingen specifik workshop har genomförts för förvaltningen i sin helhet. Kommunstyrelsekontoret och Räddningstjänsten kommer involveras i framtagandet av handlingsplanen.

Både socialförvaltningen och kommunalförbundet sjukvård och omsorg har ett pågående arbete med omställning utifrån nya socialtjänstlagen. Arbetet med denna nulägesbild och kommunens framtida arbete med



jämställdhet samplaneras med förvaltningarnas arbete med nya socialtjänstlagen.

Inom ramen för omställningsarbetet för framtidens socialtjänst arbetar gruppen för delspår *Jämlikhet och jämställdhet*, i samverkan med bland annat KSON, med att upprätta en handlingsplan för att främja och öka jämlikhet och jämställdhet inom socialförvaltningen. Arbetet omfattar att ta del av behovsanalyser, inhämta invånarnas röster samt att ta fram aktiviteter på kort och lång sikt för att medvetandegöra och höja kompetensen i dessa frågor, både hos medarbetare och ledning samt hos invånarna i deras kontakt med förvaltningen. Exempel på aktiviteter som föreslagits är att skapa forum för dialog och reflektion kring de individer och grupper som möter socialförvaltningen ur ett jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv, att etablera rutiner för en grundläggande utbildning i dessa frågor för hela förvaltningen samt att systematiskt lyfta fram frågor och synliggöra utvecklingsbehov i arbetssätt. Vidare föreslås att samverkan sker kring exempelvis kampanjer för att synliggöra omställningsarbetet inom området samt att ett årshjul för metodarbete kring jämlikhet och jämställdhet tas fram och implementeras i förvaltningen.

Lagstiftning och styrdokument

Kommuner i Sverige är skyldiga att i sitt arbete förhålla sig till gällande lag. Dessa utgör både rättsliga krav och politiska styrsignaler.

Regeringsformen (grundlag)

Enligt 1 kap. 2 § Regeringsformen ska det allmänna (stat, kommuner och regioner) verka för att alla människor ska kunna uppnå delaktighet och jämlikhet i samhället. Det slås fast att jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande värdering i det svenska samhället.

Diskrimineringslagen (2008:567)

Ställer krav på att offentliga arbetsgivare, inklusive kommuner, ska arbeta aktivt och förebyggande för att motverka diskriminering, inklusive könsdiskriminering. Arbetsgivaren ska genomföra aktiva åtgärder inom fem områden: arbetsförhållanden, löner, rekrytering, kompetensutveckling och föräldraskap. Samt kartlägga och analysera löner med jämna



mellanrum för att identifiera och åtgärda osakliga löneskillnader mellan könen.

Kommunallagen (2017:725)

I 5 kap. 1 § anges att kommuner ska ha mål och riktlinjer för verksamheten. Det finns ett indirekt krav på att mål som rör jämställdhet ska integreras i styrningen, särskilt genom styrkedjan från politiska beslut till verksamhetsnivå.

Hälso- och sjukvårdslagen & Socialtjänstlagen

Inom vård och omsorg finns ett likabehandlingskrav och skyldighet att beakta kön som en faktor för likvärdig service. Den nya socialtjänstlagen som trädde i kraft den 1 juli 2025 lyfter fram jämställdhet som en central princip i socialtjänstens övergripande mål och värderingar. Målet är att skapa en mer jämställd socialtjänst som främjar jämlika levnadsvillkor, minskar omotiverade skillnader i bemötande och bedömning samt ökar kvaliteten och träffsäkerheten i stödinsatserna för alla grupper. Hälso- och sjukvårdslagen (HSL) lyfter individens behov, att alla oavsett till exempel kön har rätt att få likvärdig vård.

Nationella jämställdhetspolitiska delmål

Sveriges jämställdhetspolitiska mål är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Arbetet styrs av sex delmål som antagits av Sveriges riksdag¹

1. En jämn fördelning av makt och inflytande: Kvinnor och män ska ha samma möjligheter att påverka beslut på alla nivåer i samhället.
2. Ekonomisk jämställdhet: Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. Jämställd utbildning: Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

¹ <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/jamstalldhetspolitiska-mal/>



4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet: Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbete och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
5. Jämställd hälsa: Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och behandling på lika villkor.
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra: Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Kommunens egna mål och styrdokument

Mål och Budget 2025 – 2027

Målområde 7

Norrtälje är en kommun där alla behövs och alla ska kunna bidra. Kommunens invånare ska, oavsett bakgrund, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller könsidentitet, kunna vara fullt delaktiga i alla delar av det politiska, sociala, ekonomiska och kulturella livet. Ingen ska utsättas för diskriminering. Alla, oavsett könstillhörighet eller ursprung, ska ha möjlighet att själva bestämma och forma sina liv. Det kräver ett medvetet arbete för ökad jämställdhet, trygghet och demokrati. Våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck måste förebyggas och brytas.

Inriktningsmål 7.1

- Ansluta Norrtälje kommun till CEMR:s utökade jämställdhetsdeklaration och ta fram en handlingsplan för ökad jämställdhet.

Norrtälje kommuns värdegrund

Allas lika värde

Alla bemöts och behandlas lika och på ett respektfullt och professionellt sätt. Alla har olika förutsättningar men lika värde. I Norrtälje kommun respekterar vi alla individer oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, ålder, etnicitet, religion, funktionsnedsättning och sexuell läggning. Det innebär att:



- Vi har ett inkluderande förhållningssätt där alla ges samma möjligheter. Vi arbetar aktivt för att alla ska uppleva en rättvis behandling.
- Vi ser olikheter som en tillgång och styrka.
- Vi tänker och agerar ur ett jämställdhetsperspektiv.

Det handlar om livet - Lokal handlingsplan: psykisk hälsa och suicidprevention i Norrtälje kommun 2025–2030

Handlingsplanen lyfter tydliga könsskillnader i psykisk hälsa och suicidprevention i Norrtälje. Bland barn och unga rapporterar flickor i årskurs 9 sämre psykisk hälsa än pojkar, med mer huvudvärk och dålig aptit. Bland vuxna (18–64 år) är ångest och depression vanligare hos kvinnor, som även hämtar ut fler antidepressiva, lugnande och sömnmedel. Äldre kvinnor (>65 år) har högre konsumtion av dessa läkemedel än män.

När det gäller suicid är män överrepresenterade bland döda, medan självmordsförsök är vanligare bland unga kvinnor (16–24 år). Handlingsplanen betonar vikten av att utgå från könsspecifika behov och riktade förebyggande insatser för både kvinnor och män i olika åldrar, för att minska skillnaderna och möta unika risker och behov.

Regionala/lokala riktlinjer eller handlingsplaner

Region Stockholm

Region Stockholm har integrerat jämställdhet i sitt arbete med social hållbarhet. Detta innebär att jämställdhetsperspektivet ska genomsyra all verksamhet inom regionen. Regionen har också en hållbarhetsstrategi för 2022–2027 där jämställdhet ingår som en central del av social hållbarhet².

Länsstyrelsen i Stockholms län

Länsstyrelsen har tagit fram en länsstrategi för jämställdhetsintegrering för perioden 2024–2027. Denna strategi syftar till att skapa förutsättningar för

² <https://www.regionstockholm.se/4944ef/siteassets/hallbarhet/hallbarhetsstrategi-2022-2027---galler-for-region-stockholm.pdf>



samverkan mellan olika aktörer i länet och att fungera som ett verktyg i både interna och externa jämställdhetsarbeten³.

Nuläge utifrån kommuninvånarnas situation

Nedanstående fakta är hämtad under perioden juni 2025 – september 2025 och hänvisar till offentlig statistik från exempelvis kolada.se och SCB. Statistik är även hämtad från andra källor vilka kan ses i referenslistan. Inrapportering av statistik samt vilka parametrar som ligger till grund för statistiken varierar mellan källorna samt kan variera över tid. Vid användning av offentlig statistik måste vi även ta hänsyn till att databaserna uppdateras och förändras under aktuell tid. Det finns därför risk för att statistiken kan variera beroende på när denna hämtas.

Ohälsa och sjukfrånvaro

Kvinnor i Norrtälje kommun, liksom i landet som helhet, är mer sjukskrivna än män. Ohälsotalet, som mäter antalet dagar med sjukpenning per försäkrad, är genomgående högre för kvinnor i alla åldersgrupper mellan 20 och 64 år. I många fall är skillnaden nästan dubbelt så stor. Nationella siffror visar att cirka 107 000 kvinnor hade pågående sjukfall längre än 60 dagar i december 2023, jämfört med 57 000 män. Psykisk ohälsa, såsom stress, depression och utmattning, är särskilt utbredd bland kvinnor och utgör en stor andel av sjukskrivningarna. Enligt Försäkringskassan är cirka 79 % av de sjukskrivna med psykiatriska diagnoser kvinnor. Kvinnor är också i majoritet inom kommun- och regionsektorn, där sjukfrånvaron är som högst.

Psykisk ohälsa bland unga

Redan i unga år syns tydliga könsskillnader i psykisk hälsa. Flickor i högstadiet och gymnasiet rapporterar oftare än pojkar att de lider av huvudvärk, sömnproblem, nedstämdhet och ångest. I Stockholmsenkäten 2024 framgår att 63 % av flickorna i årskurs 9 i Norrtälje uppger att de har dålig aptit en gång i veckan eller oftare, jämfört med 28 % av pojkarna.

3

https://www.lansstyrelsen.se/download/18.1b1d393819324610c37484ce/1732515587121/Ett%20j%C3%A4mst%C3%A4llt%20Stockholms%20l%C3%A4n%20-%20L%C3%A4nsstrategi%20f%C3%B6r%20j%C3%A4mst%C3%A4lldhetsintegrering%202024%E2%80%932027.pdf?utm_source=chatgpt.com



Även huvudvärk, trötthet och stress är vanligare bland flickor. Samtidigt visar självmordsstatistik att män är överrepresenterade i dödsfall till följd av suicid. I Norrtälje kommun begick 95 män och 41 kvinnor självmord mellan 2010 och 2021. Jämställdhetsmyndigheten lyfter att normer kring maskulinitet, såsom att inte visa svaghet eller söka hjälp, kan vara en förklaring till detta mönster.

Föräldradagar och vård av barn (vab)

Fördelningen av föräldraansvaret är fortsatt ojämn. Kvinnor står för cirka 69–70 % av uttaget av föräldrapenning, medan män tar ut omkring 30–31 %. Norrtälje kommun hamnar på plats 162 av 290 med en procentsats om 68,6% av föräldradagarna vilka tas ut av kvinnor 2024. Även vad gäller tillfällig föräldrapenning (vård av barn, vab) står kvinnor för cirka 60 % av uttaget. För att uppnå ett jämställt uttag (100 %) i samma takt som nu skulle det ta flera decennier. Den sneda fördelningen påverkar kvinnors livsinkomst, karriärmöjligheter och pension, och förstärker ojämslällda mönster inom både arbetsliv och familj.

Inkomst och ekonomiska effekter

Trots att kvinnor i Norrtälje är mer högutbildade än män har de lägre inkomster. SCB:s kommunvisa statistik visar att 25,8 % av kvinnorna i åldern 25–64 år är högutbildade, jämfört med 12,1 % av männen. Trots detta tjänade kvinnor i Norrtälje 2015 endast 76 % av männens medianinkomst, 2023 visar samma indikator på att kvinnor tjänar 83,2% av männens inkomstsumma. Den totala inkomstskillnaden mellan könen förklaras inte enbart av yrkesval utan också av deltidsarbete, föräldraledighet, sjukskrivning och vab. Detta påverkar även pensionsnivåerna. Nationellt har kvinnor i genomsnitt 74–83 % av männens pension. Livsinkomstgapet mellan könen börjar tidigt och förstärks genom hela livet.

Utbildning och yrkesval

Könssegregering inom utbildning börjar tidigt och påverkar framtida yrkesval. Nationell statistik från SCB visar att kvinnor dominerar inom vård, omsorg och pedagogik, medan män är kraftigt överrepresenterade inom teknik, IT och tillverkning. Inom yrkeshögskolan utgör män 70 % av studenterna på Data/IT-program medan kvinnor utgör 89 % inom Vård och



omsorg. Denna trend återspeglas även i Norrtälje. På Norrtälje Lärcentrum är kvinnor överrepresenterade inom utbildningar som förskolläraryrket, sjuksköterskeprogrammet och socionomprogrammet, medan tekniskt baserade och teknikrelaterade utbildningar lockar fler män.

I gymnasiet ses samma mönster: flickor väljer i större utsträckning samhällsvetenskap och vårdprogram, medan pojkar söker sig till el, fordon och bygg. Det könsuppdelade utbildningsvalet leder till fortsatt könssegregering på arbetsmarknaden, där kvinnodominerade yrken ofta är lågavlönade, fysiskt och emotionellt krävande.

Representation i arbetsliv och beslutsfattande

Nationellt dominerar män i ledande positioner inom kommuner. Det innebär att män oftare än kvinnor innehar höga poster inom politik, bolagsstyrelser och chefsfunktioner – trots att kvinnor är i majoritet i den kommunala arbetsstyrkan. I Kolada redovisas könsfördelningen bland chefer på aggregerad nivå och visar att andelen kvinnliga chefer är högst inom vård och omsorg, men lägre inom tekniska verksamheter och bolag. Det finns ett behov av att säkerställa mer jämställd representation i alla typer av ledningsfunktioner, särskilt där beslutsmyndighet och budgetansvar finns. 16 av 46 (35%) ordförandeposter i Norrtälje kommuns nämnder, utskott, stiftelser, råd och bolag innehas av kvinnor 2025.



Politisk inriktning för jämställdhetsarbetet

Den politiska ledningen är tydlig: jämställdhet är inte ett sidospår – det är en grundförutsättning för ett rättvist, effektivt och hållbart samhälle. Vår uppgift som politiker är att bana väg, riva hinder och ge tjänstemannaorganisationen de bästa möjliga förutsättningarna att driva ett jämställdhetsarbete som märks i vardagen för våra invånare.

Vi vet att jämställdhet inte uppstår av sig självt. Det kräver tydliga beslut, långsiktiga strukturer och resurser som matchar våra ambitioner. Vi ser idag att det finns en klyfta mellan vilja och verklighet.

Jämställdhetsperspektivet kommer ofta in sent i beslutsprocesserna, vilket försvagar genomslaget. Det är vårt ansvar att ändra detta och se till att jämställdhet finns med redan när underlag tas fram, prioriteringar görs och resurser fördelas, inte som en eftertanke, utan som en självklar del av styrningen.

Vi ska säkerställa att våra beslut når hela vägen ut i verksamheterna och omsätts i konkret handling. Det kräver tydliga uppdrag, systematisk uppföljning och att vi ger våra tjänstepersoner stöd, kunskap och mandat att arbeta jämställdhetsintegrerat.

Vi vet också att jämställdhet är mer än en fråga om kön. Olika diskrimineringsgrunder, som ålder, etnicitet och funktionsnedsättning, samverkar med kön och skapar olika villkor för olika grupper. Ett inkluderande perspektiv är därför avgörande för att ingen ska lämnas utanför.

Vi ser utmaningar som måste hanteras, bland annat; ojämnr representation inom politiken, särskilt under livsfaser med högt omsorgsansvar när kvinnor har svårare att engagera sig. könsstereotypa utbildnings- och yrkesval, skillnader i hälsa och livsvillkor och behovet att uppmärksamma särskilt utsatta grupper, som äldre män med psykisk ohälsa.

Vår riktning är klar: jämställdhet ska vara en drivkraft i all kommunal verksamhet, från analys och planering till genomförande och uppföljning. Med ett starkt politiskt ledarskap och rätt förutsättningar i organisationen kan vi skapa den förändring som både kommunen och invånarna förtjänar.



HR:s arbete för jämställdhet

HR i Norrtälje kommun tar tydligt ställning för ett långsiktigt och systematiskt arbete för jämställdhet, jämlikhet och mångfald. Vi ser jämställdhet som en grundläggande förutsättning för en hållbar och inkluderande arbetsmiljö, där alla medarbetare har likvärdiga möjligheter att utvecklas, bidra och trivas – oavsett kön, bakgrund eller andra diskrimineringsgrunder.

Vi arbetar redan idag med flera viktiga delar, bland annat kompetensbaserad rekrytering, stöd till chefer i att skapa lika möjligheter samt att säkerställa att värdegrunden kommuniceras och används i hela organisationen. Samtidigt ser vi behov av att ytterligare stärka vårt arbete, tydliggöra vår gemensamma definition av jämställdhet och säkerställa att våra styrdokument, processer och verktyg integrerar jämställdhetsperspektivet fullt ut.

Vår ambition är en organisation där jämställdhet inte är ett separat projekt, utan en självklar och levande del av vårt dagliga arbete, våra beslut och vår kultur. HR ska vara en drivande och stödjande kraft i detta arbete – tillsammans med alla chefer och medarbetare.



En koncernövergripande sammanfattning

Nuläge

Kommunkoncernens jämställdhetsarbete präglas av ett grundläggande engagemang och flera pågående insatser inom respektive förvaltning och bolag, men det sker ofta fragmenterat och utan en gemensam struktur eller tydlig styrkedja. Genomgående beskriver förvaltningarna att det är svårt att se till kommuninvånarnas situation utifrån ett jämställdhetsperspektiv då det ofta saknas data, arbetssätt och övergripande prioritering av perspektivet. Denna nulägesbild har därför ett tydligt fokus på att förbättra verksamhetens möjlighet att följa upp, utvärdera och planera jämställdhetsintegrerat.

Socialförvaltningen har påbörjat ett arbete med jämställdhetsintegrering och genomfört insatser så som HBTQIA-certifiering. Arbetet består i stor utsträckning av punktinsatser och saknar ofta systematik, tydlig ansvarsfördelning och rutiner för insamling och analys av könsuppdelad statistik. Jämställdhetsperspektivet finns ibland i individärenden och används i varierad utsträckning på enheterna inom förvaltningen, perspektivet är sällan en del av övergripande styrning och planering. Jämställdhetsperspektivet saknar ofta långsiktighet, resursfördelning och prioritering. Förvaltningen samlar in data uppdelat på kön men analyserar i varierande utsträckning datan. Resultatet av analyserna leder i varierande utsträckning till förändring i verksamheten och utformning av insatser.

De kommunala bolagen (Norrtälje Energi, Norrtälje Vatten och Avfall, Roslagsbostäder och Campus Roslagen) arbetar bland annat med jämställdhet inom HR, rekrytering och arbetsmiljö. Men även inom representation och samhällsengagemang. Insatser finns för att nå fler målgrupper och göra verksamheten mer inkluderande, men uppföljning och könsuppdelad statistik i den kund- och invånarnära verksamheten saknas till viss del. Utbildningsanordnare har ett krav på sig från Myndigheten för Yrkeshögskolan att arbeta med jämställdhet. Campus Roslagen ser dock överrepresentation av till exempel kvinnor inom Miljösamordnare hållbara byggnader, Arbetsledare anläggning, Front End Developer och män inom programmen Vindkrafttekniker, Processtekniker



smart industri, Byggnadsingenjör klimat och konstruktion, Fastighetstekniker hållbar drift. Om överrepresentationen beror på ojämställdhet är inte utrett. Däremot möjliggör identifikationen för vidare arbete med att säkerställa att alla oavsett kön har samma möjligheter till vidareutbildning inom samtliga program.

Barn- och utbildningsförvaltningen ser tydliga könsskillnader i psykisk hälsa, skolnärvaro och resursfördelning. Flickor har högre grad av psykisk ohälsa och flickor är överrepresenterade i kontakt med Norrtäljes skolsociala team. 65% av anmälningar till huvudman kopplat till problematisk skolfrånvaro är för flickor. Flickor har de senaste fem år haft sjunkande gymnasiebehörighet, medan pojkars behörighet varit konsekvent genom åren. Jämställdhet följs upp i SKA-processer, men könsuppdelad statistik används inte konsekvent i förvaltningens organisation. Inom barn- och utbildningsförvaltningen bedrivs ett aktivt arbete för att motverka könsstereotyper redan i förskolan, bland annat genom att skapa könsneutrala lekmiljöer. Valet av gymnasieprogram indikerar dock på att det behöver finnas ett tydligare jämställdhetsperspektiv i syfte att motverka traditionella könsroller i studie- och yrkesvägledningen. Det saknas tydlig styrning från kommunledningen och nämnd att jämställdhet är ett prioriterat område och ska genomsyra hela verksamhetsområdet.

Kultur- och fritidsförvaltningen har ett medvetet förhållningssätt till normer och representation, särskilt genom HBTQIA-arbetet. Förvaltningen arbetar kontinuerligt genom egen verksamhet samt genom dialog med föreningslivet för ett jämställt deltagande i alla kultur- och fritidsaktiviteter. Resursfördelning, bidrag och anläggningstider fördelas på ett medvetet och professionellt sätt. Kommunikation når alla målgrupper och föreningsledare har tillgång till utbildning och stödmaterial. Trygga miljöer skapas för att öka flickors och andra underrepresenterade grupper deltagande.

Samhällsbyggnadskontoret arbetar med jämställdhet i stadsplanering och bostadsutveckling, men jämställdhetsanalys görs inte alltid systematiskt i planeringsprocesser. Tillgång till trygghetsfrämjande miljöer, service och infrastruktur kan variera mellan kön och åldersgrupper, och uppföljning av dessa aspekter är begränsad.



I nuläget finns det en grundläggande kunskap om jämställdhet inom samtliga verksamhetsområdena i **Kommunalförbundet sjukvård och omsorg**, men kompetensnivån varierar avsevärt mellan olika delar av organisationen. Skillnaderna gäller såväl tillgång till kompetensutveckling som möjligheter till reflektion, gemensam målbild och systematisk integrering av jämställdhetsfrågor i verksamheten. En systematisk uppföljning och tekniska lösningar för att följa upp skillnader utifrån kön eller andra relevanta variabler saknas i dagsläget. Uppföljning och kravställan på utförare att ha ett tydligt jämställdhetsperspektiv finns inte i dagsläget. I vissa delar av verksamheten tillämpas även könsneutral ärendehantering. Arbetsgrupperna präglas av en ojämn könsfördelning och en överlag homogen sammansättning. Ekonomiska faktorer, såsom höga hyror, påverkar tillgången till omsorg och kvinnor drabbas särskilt negativt av sämre pensioner och högre avgifter. I ärendehantering är det ofta mannen som blir registerledande, vilket riskerar att påverka likabehandlingen.

Norrtälje kommuns **beredskap** att hantera samhällsstörningar är väl strukturerad men saknar i dagsläget ett systematiskt jämställdhetsperspektiv. Planeringen fokuserar främst på mindre störningar och tar begränsad hänsyn till köns- och åldersrelaterade behov, exempelvis vid utformning av trygghetspunkter. Det finns ett behov av att integrera jämställdhet i utbildning, planering och fysisk anpassning för att bättre möta kvinnors särskilda behov vid samhällsstörningar.

Sammantaget saknas en sammanhållen, kommunkoncerngemensam styrning och stöttning från **Kommunstyrelsekontoret** som säkerställer att jämställdhetsperspektivet genomsyrar hela kedjan från politiskt beslut till praktiskt genomförande. Det saknas en gemensam prioritering av jämställdhetsperspektivet och dess vikt från ledning. Det finns ojämn tillgång till könsuppdelad statistik, brist på gemensamma rutiner och verktyg, samt varierande kunskapsnivåer om jämställdhet i organisationen.



Önskat läge

Ett Norrtälje kommun där jämställdhetsarbetet är långsiktigt, systematiskt och helt integrerat i styrning, planering, genomförande och uppföljning i alla förvaltningar och bolag.

I **Socialförvaltningen** innebär det att könssuppdeldad statistik samlas in och används löpande som underlag för beslut, att alla styrdokument och verksamhetsplaner innehåller konkreta jämställdhetsmål och att personal har kompetens och verktyg för att säkerställa ett likvärdigt bemötande och insatsfördelning oavsett kön. Normmedvetenhet är en självklar del av ledarskap och vardagsarbete, och invånarnas perspektiv inhämtas och bidrar till ett utvecklingsarbete.

I **kommunala bolag** ska jämställdhetsperspektivet finnas med i hela verksamheten, från rekrytering och arbetsmiljö till kundservice, samhällsengagemang och produktutveckling. Relevant könssuppdeldad statistik används både internt och externt för att följa upp tillgång, bemötande och kundnöjdhet. Arbetskulturer är inkluderande, och jämställdhet är en del av varumärket och bidrar till att bolagen uppfattas som attraktiva arbetsgivare.

I **Barn- och utbildningsförvaltningen** finns det en stor kunskap om könstereotypa mönster och förvaltningen arbetar normkritiskt, vilket speglar sig bland annat i fördelningen av resurser och stöd. Könssuppdeldad statistik används konsekvent för att identifiera och åtgärda ojämställdhet. Flickors och pojkars psykiska hälsa, skolresultat och framtidsmöjligheter följs upp systematiskt, och sexualundervisning, studie- och yrkesvägledning samt prao genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv som utmanar traditionella könsroller.

I **Samhällsbyggnadskontoret** innebär det att jämställdhetsanalys är en självklar del av all planering, och att samhällsbyggnaden aktivt bidrar till trygghet, tillgänglighet och likvärdig service för alla kön och åldrar. Statistiken används för att följa upp och åtgärda ojämna tillgång till offentliga miljöer och infrastruktur.

Alla verksamhetsområden inom **Kommunalförbundet sjukvård- och omsorg** har en jämn och hög kompetensnivå inom jämställdhet och jämlikhet. Frågorna är integrerade i planering, genomförande och



uppföljning, och skillnader mellan kvinnor, män och andra grupper följs systematiskt upp. Kommunikation och information är tillgänglig och inkluderande, utformad för att nå olika målgrupper. Arbetsgrupperna har en jämn könsfördelning och mångfald som stärker verksamheten. Rutiner och system säkerställer könsneutral ärendehantering och likvärdigt bemötande. Ekonomiska villkor utformas så att de inte förstärker ojämställdhet, och personer med funktionsnedsättning ges likvärdiga förutsättningar till stöd och delaktighet.

Norrtälje kommuns **beredskap** att hantera samhällsstörningar är inkluderande och jämställdhetsintegrerad. Planeringen utgår från olika gruppers behov vad gäller kön, ålder och funktionsvariation, vilket främjar tillgängliga och trygga lösningar för att hantera samhällsstörningar. Samverkan med frivilliga resurser inkluderar kunskap om jämställdhet och mänskliga rättigheter, och kommunen erbjuder regelbunden utbildning och övningar där dessa perspektiv ingår. Arbetet präglas av långsiktighet, flexibilitet och förmåga att hantera samhällsstörningar av olika komplexiteter.

Det önskade läget innebär också en gemensam koncernövergripande strategi/riktning för jämställdhetsintegrering, med tydliga mål, indikatorer och ansvarsfördelning. Alla medarbetare har tillgång till relevant utbildning och stöd från centrala funktioner på **Kommunstyrelsekontoret**, och det finns tekniska och organisatoriska förutsättningar att samla, analysera och använda könsuppdelad statistik kommunövergripande. Jämställdhet är en självklar del av kommunens identitet, varumärke och service till invånarna.



Identifierade GAP

Identifierade utvecklingsområden

- Integrera jämställdhetsarbetet i ordinarie styrprocesser och säkerställa systematisk uppföljning.
- Öka kunskap och kompetens om jämställdhet på alla nivåer, inklusive ledning (politiken), chefer och medarbetare.
- Varje verksamhet har en riktlinjer/förhållningssätt/rutiner för arbetet med jämställdhetsanalyser vid planering, genomförande och uppföljning.
- Säkerställa att jämställdhetsperspektivet finns med i alla beslut, program och policys.
- Förbättra samverkan och erfarenhetsutbyte mellan förvaltningar och bolag.
- Öka mätbarhet och statistikuppföljning, inklusive könsuppdelad statistik inom samtliga verksamhetsområden.
- Kunskapen om jämställdhet och hur ojämställdhet påverkar kommunens möjlighet att fullgöra sitt uppdrag i enlighet med de jämställdhetspolitiska delmålen.

Identifierade behov för att arbeta med utvecklingsområdena

- En gemensam strategi/handlingsplan med tydliga mål och indikatorer.
- Resurser för långsiktigt och systematiskt arbete, inklusive tid, kompetens och budget.
- Utbildningsinsatser och kompetenshöjande aktiviteter inom jämställdhetsintegrering och normkritik.



- Stödmaterial och mallar för jämställdhetsanalys och konsekvensbedömning för verksamheterna.
- Förbättrad intern kommunikation och spridning av goda exempel inom kommunen.
- Tekniska lösningar och resurser för att samla och analysera könsuppdelad statistik på ett enhetligt sätt för hela koncernen.



Slutsats, rekommendationer och arbetet framåt

Kommunkoncernen ska utifrån beslut om att anta CEMR-deklarationen 2017 samt dess nio utökade artiklar 2025 ta fram en handlingsplan. Deklarationen innehåller 39 artiklar vilka berör kommunkoncernens samtliga verksamhetsområden, hur kommunkoncernen väljer att prioritera och arbeta med artiklarna regleras inte i deklarationen utan är upp till kommunkoncernen.

För att Norrtälje kommun ska nå det önskade läget krävs ett mer sammanhållet, systematiskt, kunskapshöjande och långsiktigt arbete.

Följande områden bör prioriteras i det fortsatta arbetet:

En koncerngemensam strategi och handlingsplan

En handlingsplan för jämställdhetsintegrering tas fram utifrån CEMR-deklarationens 39 artiklar, med utgångsläge i denna nulägesbild.

Stärkt styrning och uppföljning

Jämställdhetsperspektivet integreras i styrkedjan, från kommunfullmäktiges mål till nämnd- och verksamhetsnivå. Det innebär att alla större beslut, policys och program föregås av en jämställdhetsanalys. System för uppföljning utvecklas så att könsuppdelad statistik används för att synliggöra skillnader i service, resursfördelning och resultat.

Kompetensutveckling och stöd i organisationen

För att säkerställa genomslag behöver alla nivåer av organisationen stärka sin kunskap om jämställdhet och normkritik. Detta kan ske genom till exempel utbildningssatsningar.

Förbättrad samverkan internt och externt

Förvaltningar, Kommunalförbundet sjukvård och omsorg och bolag ges förutsättningar att samarbeta kring gemensamma utvecklingsområden, till exempel utbildning, arbetsmarknad och hälsa. Kommunen bör också aktivt samverka med regionala aktörer (Region Stockholm, Länsstyrelsen) samt civilsamhället för att skapa synergier och stärka effekten av jämställdhetsarbetet.



Inkluderande statistik och invånarperspektiv

Tekniska lösningar för insamling och analys av könssuppleterad statistik tas fram alternativt utvecklas, och statistiken används i verksamhetsutveckling och utveckling av insatser för att säkerställa jämställdhet i Norrtälje kommun. Invånarnas erfarenheter av ojämställdhet ska systematiskt inhämtas, särskilt från grupper som annars riskerar att inte komma till tals. Detta då pricksäkra insatser ut mot våra kommuninvånare endast kan tas fram genom insamling av invånardata genomförs systematiskt.

Långsiktig kulturförändring

Jämställdhet ses inte som ett projekt utan som en integrerad del av kommunkoncernens vardag. Det innebär ett långsiktigt arbete för att förändra normer och kulturer i organisationen, med fokus på inkluderande ledarskap, rättvis resursfördelning och ett jämställt bemötande i alla verksamheter.

Sammanfattningsvis innebär det föreslagna arbetet framåt att Norrtälje kommun behöver etablera en gemensam struktur och styrning för jämställdhet, säkerställa att arbetet genomsyrar hela organisationen och utveckla förmågan att följa upp resultatet. En koncernövergripande kunskapshöjning kring hur kön och andra sårbarheter påverkar enskildas möjlighet att ta vara på koncernens tjänster behöver prioriteras.

Under 2026 kommer arbetet med jämställdhetsintegrering att innefatta en fortsatt kartläggning av både det pågående arbetet och identifierade behov för framtida insatser. Arbetet under året innefattar även framtagande av konkreta åtgärder utifrån dessa prioriterade områden, inom ramen för handlingsplanen. Samt att aktiviteter som kan genomföras under 2026 utan ytterligare behov av verksamhets- eller resursplanering utöver redan befintliga resurser kommer initieras under året. Aktiviteter som kräver verksamhets- eller resursplanering kommer i stället bli en del av handlingsplanen.



Referenslista

Försäkringskassan. (2024). *Sjukfrånvaro i Sverige – Statistik över sjukpenning och rehabilitering*. Hämtad från:

<https://www.forsakringskassan.se>

SCB – Statistiska centralbyrån. (2023).

- *Medianinkomst per kön och kommun.*
- *Utbildningsnivå efter kön och kommun.*
- *Könsuppdelad statistik för sjukfrånvaro och sysselsättning.*

Hämtad från: <https://www.statistikdatabasen.scb.se>

TCO – Tjänstemännens centralorganisation. (2024).

Jämställdhetsindex 2024.

Hämtad från: <https://tco.se/fakta-och-politik/jamstalldhet/jamstalldhetsindex>

Jämställdhetsmyndigheten. (2023).

KÖNSRELATERADE NORMERS BETYDELSE FÖR PSYKISK HÄLSA HOS KVINNOR OCH MÄN

Hämtad från: <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se>

Kolada – Kommun- och landstingsdatabasen (SKR/RKA). (2024).

Nyckeltal: sjukfrånvaro, utbildningsnivå, medianinkomst, ordförandeposter som innehas av kvinnor m.m. Hämtad från: <https://www.kolada.se>

Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH). (2023).

Könsfördelning inom yrkeshögskolans utbildningar 2023.

Hämtad från: <https://www.myh.se/statistik>

Norrtälje kommun. (2024).

Stockholmsenkäten 2024 – Resultat för Norrtälje kommun.

Utbildningsutbud via Campus Roslagen och Rodengymnasiet.

Hämtad från: <https://www.norrtalje.se>