

Jämställdhetsrådet
Minnesanteckningar

Handläggare:
Kristina Eriksson

Minnesanteckningar från Jämställdhetsrådet

Datum: 18 november 2024

Tid: 9.00-11:45

Lokal: Stadshuset, Kommunfullmäktigesalen

Närvarande

Ledamöter

Tobias Smedberg (V), ordförande
Evelina Solem (KD), vice ordförande
Asal Gohari (S)
Helena Nordström Källström (MP)
Maysaa Abdulla (UP), punkt 1–4
Sofia Andersson (M)
Louise Sjödin (C)
Saga Askervall (SD)
Johanna Nivala, NCK
Nina Almgren, Uppsala universitet
Nathalie Ahlbom, Uppsala stadsmission
Francina Eriksson, SIU/Internationella kvinnokaféet
Andie Stendin, Antidiskrimineringsbyrån Uppsala (ADU)
Ceres Haglund, RFSL Uppsala.
Lisa Skiöld, Barnombudet i Uppsala län (BOiU), punkt 1–4

Övriga

Andreas Lindman, enhetschef för Nexus
Malin Abrahamsson, specialist arbetsgivarenheten
Sofia Venemalm, utvecklingsledare, hållbarhetsavdelningen
Ida Bylund Lindman, avdelningschef
Kristina Eriksson, utvecklingsledare, hållbarhetsavdelningen
Hanna Victoria Mörck (V), ordförande, socialnämnden

Åsa Virdhall, enhetschef
Josefine Lööf, HR-Specialist
Ann-Christin Dahlen, avdelningschef
Eva Christiernin (S), ordförande, utbildningsnämnden
Hellin Brink, hållbarhetspecialist, Uppsalahem
Malin Adner, sekreterare, avdelningen för kansli

Övriga deltagare från Uppsala kommuns jämställdhetsnätverk: Mikaela Granat, Anna Jägervald, Mikael Odervång, Helene Göransdotter Löwgren

Mötespunkter

1. Fastställande av föredragningslista

Ordförande Tobias Smedberg (V) hälsar alla välkomna och presenterar temat för dagens möte.

Jämställdhetsrådet beslutar att fastställa den utsända föredragningslistan.

2. Reflektioner från föregående sammanträde (Maskulinitetsnormer och tidiga insatser)

Jämställdhetsrådet gör en reflektion över temat från förra mötet. Rådet är positiva till diskussioner i mindre grupper.

3. Aktuellt inom våld i nära relationer i Uppsala kommun

Sofia Venemalm, utvecklingsledare, hållbarhetsavdelningen presenterar Uppsala kommuns arbete mot våld i nära relationer. Uppsala kommun arbetar med att ta fram en handlingsplan mot våld i nära relationer och den ska vara klar under 2025.

Kommunens organisering av arbetet sker bland annat genom:

- Kommunledningskontoret och kommunstyrelsen, som har det övergripande ansvaret för att samordna våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck.
- Socialförvaltningen och socialnämnden ansvarar för att säkerställa att förvaltningen tillhandahåller verksamheter och stödinsatser till våldsutsatta, barn, unga, vuxna samt våldsutövare i enlighet med det lagen kräver.

Exempel på pågående insatser och projekt:

- Våldsombud: Består av 140 medarbetare som genomfört en grundläggande utbildning i våld och hedersvåld. Deras roll och ansvar är framför allt som ett stöd på sina enheter, bidra med sin kunskap.
- Hedersresursnätverket: Ett myndighetsöverskridande nätverk som drivs och leds av kommunledningskontoret och Länsstyrelsen i Uppsala län. Syftet med nätverket är att belysa gemensamma utmaningar och hitta lösningar för att komma vidare i arbetet.
- Olika former av stöd till föreningar.
- Upphandling av skyddade boenden.

- Familjeenheterna på socialförvaltningen utbildas i Föräldraskap i Sverige.
- Uppsalahem, har i samråd med bland annat kommunledningskontoret och Nexus utvecklat en riktlinje för bostadskedja för våldsutsatta kvinnor.

Några sammanfattande punkter som lyfts fram efter presentationen:

- Våldsverkare och hur kommunen arbetar med den gruppen:
 - Det läggs ett större fokus på de våldsutsatta men det finns instanser som till exempel finns, MVU (Mot våld i nära relationer i Uppsala) som arbetar med den gruppen.
- Kommunens ansvar gentemot fristående aktörer, till exempel friskolor:
 - Alla skolor, kommunala som friskolor ska följa skollagen, där det bland annat står att i skolan ska alla tendenser till diskriminering eller kränkande behandling, inklusive hedersrelaterat våld och förtryck, förebyggas och bemötas med kunskap och aktiva insatser.
- Hur samarbetar med fritidsverksamheter:
 - Fritid Uppsala vill arbeta med frågan våld i nära relationer på fritids och fritidsgårdar.
- Människohandel och prostitution:
 - Arbetet med de frågorna ligger idag på all personal på Nexus.
- Upphandling av skyddade boenden:
 - Upphandling av skyddade boenden och framför allt reserverad upphandling av boende. Idag sker inte reserverad upphandling av skyddade boenden i Uppsala kommun.
- Kriskommunikation i praktiken (KIP)
 - Flera anställda inom verksamheten har gått utbildningen.

Presentationsbilder återfinns i **bilaga, bild 1–10**

4. Nexus resurscentrum (SCN) berättar om sitt arbete för personer utsatta för hot och våld.

Andreas Lindman, enhetschef för Nexus presenterar Nexus verksamhet. Verksamheten är öppen för alla som utsätts eller har utsatts för våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck, samt sexuell exploatering. Verksamheten bedriver både myndighetsarbete och erbjuder öppenvårdsinsatser. En förändring i verksamheten är att det nu finns möjlighet till anonymt stöd och rådgivning.

Exempel på pågående insatser:

- Skyddat boende
- Skydds/utslussningslägenheter
- Interna öppenvårdsinsatser
 - Stödsamtal
 - Strukturerade stödsamtal
 - Gruppverksamhet (kvinnogrupp)
 - Stödteam

Nexus tillsammans med Enköping kommun, Heby kommun, Håbo kommun, Knivsta kommun, Tierp kommun, Uppsala kommun, Älvkarleby kommun, Östhammar kommun, Länsstyrelsen Uppsala län, polismyndigheten polisområde Uppsala, region Uppsala startar upp från och med den 21 januari 2025, Resurscentrum hedersrelaterat våld och förtryck. En verksamhet som arbetar med bland annat utbildningsinsatser och stöd till yrkesverksamma.

Några sammanfattande punkter som lyfts fram efter presentationen:

- Uppsökande verksamhet:
 - Vissa grupper i samhället är svåra att nå, Nexus arbetar tillsammans med till exempel ungdomsjouren för att nå fler grupper.
- Förebyggande arbete:
 - Nexus arbetar med att visa att de finns och vilka resurser de har att tillgå.
 - Att arbeta med förebyggande arbetet med att förändra normer och värderingar är en mycket större fråga som fler verksamheter behöver arbeta med tillsammans.
- Arbetat med människohandel och prostitution:
 - Ligger på alla handläggare på Nexus. Ärenden som handlar om människohandel eller prostitution kommer oftast in som våld i nära relationer och därför behöver alla handläggare kunna hantera detta.
 - En stor utmaning är att få människor att anmäla och eller alternativ ta hjälp när det gäller människohandel och prostitution.

Presentationsbilder återfinns i **bilaga, bild 11–24**

- 5. HR-stab (KS)** berättar hur Uppsala kommun som arbetsgivare arbetar med bland annat diskriminering/aktiva åtgärder och styrning, stöd och rutiner för att fånga upp och hantera risker för våldsutsatthet.

Malin Abrahamsson, specialist arbetsgivarenheten presenterar hur Uppsala kommun arbetar med systematiskt arbetsmiljöarbete med fokus på våld i nära relationer.

Förebygga risker är en del av arbetsmiljöarbetet. Både utifrån de risker som arbetsgivaren själv ser och utifrån områden som Arbetsmiljöverket styr.

Verktyg och stöd som finns inom kommunens verksamheter:

- Systematiska verktyg
 - Omtankesamtalet som rutin
 - Möjlighet till anonymt samtal en gång per år
 - Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) skydds rond
 - Medarbetar dialog
- Stöd till chef
 - Företagshälsan
 - Krisstöd
 - Verksamhetsnära HR

Arbetat med systematiskt arbetsmiljöarbete följs årligen upp i Hypergene, en produkt för planering, uppföljning och analys. Uppföljning sker på alla nivåer i kommunens verksamheter.

Några sammanfattande punkter som lyfts fram efter presentationen:

- Aktiva åtgärder mot diskriminering:
 - Arbetet med att förebygga och motverka diskriminering kommer att finnas tydligare i Hypergene under 2025 genom en utvecklingsplan för aktiva åtgärder för enkel åtkomst och uppföljning.
- Riskbedömningar i Hypergene:
 - Hypergene kommer att användas för att följa upp resultat och åtgärder kopplade till riskbedömning.

- Fokus ligger på att stödja chefer inom olika områden att identifiera och hantera risker relaterade till diskriminering och likabehandling.
- Samordning och kommunikation utåt:
 - Ett ökat fokus på att samordna och kommunicera organisationens insatser för att skapa tydlig och enhetlig strategi.
 - Målet är att säkerställa att arbetet kring aktiva åtgärder framstår som sammanhängande och väl förankrade.

Presentationsbilder återfinns i **bilaga, bild 25–34**

6. Samtal i grupp

Om hur rådets olika verksamheter arbetar med jämställdhet utifrån ett organisations och arbetsgivarperspektiv, med fokus på risker för och händelser av våld och våldsutsatthet för medarbetare såväl som för verksamhetens målgrupp.

7. Återrapportering av samtal och reflektioner i plenum

Samtal och reflektion utifrån dessa frågor:

- Hur berör ”våld i nära relationer” min organisation, som arbetsgivare och/eller verksamhet?
- Dela med er av era erfarenheter, lärdomar och tips från arbetet mot våld i nära relationer.
- Vilka utmaningar ser ni i er organisation när det gäller att arbeta mot våld i nära relationer? Hur kan dessa hanteras?

Några punkter som grupperna lyfte:

- Behov av att säkerställa trygghet och stöd för alla medarbetare lyfts, ett forum för detta kan vara planeringsdagar.
- Förslag att ersätta traditionella medarbetarsamtal med kontinuerliga samtal för att stärka dialog och snabbare problemlösning.
- Antal anställda per chef, för att ge chefer bättre förutsättningar och skapa en hållbar arbetsmiljö. Vikten av att ha förtroende för sin chef för att kunna berätta om våld i nära relationer. Det krävs också att chefer och medarbetare är förbereda på att hantera frågan när den dyker upp.
- Civilsamhället spelar en viktig roll i att stödja människor i denna fråga. Det finns en balans mellan civilsamhällets insatser och myndigheternas ansvar, där civilsamhället för vissa upplevs som enklare att vända sig till än en myndighet.

8. Övriga frågor

- Nominering till jämställdhetspriset 2025.
Nomineringsperiod till och med 29 november
- Rådets förslag till kommunextern aktör/verksamhet – hedersomnämmande.
Förslag skickas till kristina.eriksson4@ uppsala.se senast 20 december.
- Mötestider 2025
 - Torsdag 30 januari, 13–16
 - Måndag 31 mars, 9–12
 - Tisdag 16 september, 13–16

○ Torsdag 27 november, 9–12

- Anmälda frågor

Inga föränmälda frågor

9. Avslutande reflektioner

Ett tips från rådets medlemmar är att ha föreningsmingel i samband med nämnd, ett bra sammanhang att träffa politiker.

10. Mötet avslutas