

STYRDOKUMENT

Plan för jämställdhet 2025–2030

Beslutad när	2024-12-12 § 202
Beslutad av	Kommunfullmäktige
Diarienummer	KSKF/2023:414
Ersätter	Plan för jämställdhet 2018 – 2024
Gäller för	Samtliga nämnder och bolag
Gäller fr o m	1 januari 2025
Gäller t o m	31 december 2030
Dokumentansvarig	Direktören för social hållbarhet
Uppföljning	Uppföljning sker årligen i jämställdhetsberedningens rapport till kommunfullmäktige

Program

Ett program är ett styrande dokument som ska visa en färdriktning genom att innehålla vad som ska uppnås inom ett visst område. Det tar inte ställning till utförande, prioriteringar och metoder. Program ska vara långsiktiga, ej tidsbegränsade. Om det ska vara kommun- och/eller koncernövergripande ska det beslutas av kommunfullmäktige i annat fall av berörd nämnd.

Plan

En plan är ett styrande dokument som ska visa en färdriktning genom att innehålla konkreta mål och riktlinjer samt vara tidsbegränsad. Om den ska vara kommun- och/eller koncernövergripande ska den beslutas av kommunfullmäktige i annat fall av berörd nämnd.

Policy

En policy är ett styrande dokument som ska visa ett övergripande förhållningssätt och som ska tjäna som vägledning inom ett område, med angivande av övergripande mål och värden som ska eftersträvas. Policies ska vara långsiktiga, ej tidsbegränsade och beslutas av kommunfullmäktige.

Riktlinje

En riktlinje är ett styrande dokument som ska säkerställa ett korrekt agerande och god kvalitet i handläggning och utförande. Riktlinjer kan vara tidsbegränsade eller ej tidsbegränsade. Om den ska vara kommun- och/eller koncernövergripande ska den beslutas av kommunfullmäktige, i annat fall av berörd nämnd.

Ämnesområde och bakgrund

Omvärlden präglas av krig och oroligheter samtidigt som kvinnors rättigheter är på tillbakagång. Också i Sverige har utvecklingen mot ökad jämställdhet stannat av och i vissa avseenden gått bakåt. Jämställdhet kommer inte av sig självt och kräver uthållighet. Allt jämställdhetsarbete vi gör idag, kommer ge effekt för framtiden. Jämställdhet är en fråga om mänskliga rättigheter, rättvisa och demokrati, men också en drivkraft för tillväxt, hållbar utveckling och kvalitet i kommunens verksamheter. Därmed är jämställdhet del av lösningen på samhällets utmaningar och ett perspektiv som bidrar till att utveckla organisationer och processer. Eskilstuna kommun har som ambition att bli landets mest jämställda kommun och ligger sedan länge i täten i arbetet med att jämställdhetsintegrera sina verksamheter. Syftet med kommunens plan för jämställdhet är att vägleda och stödja kommunkoncernen i sitt fortsatta viktiga arbete för att flickor och pojkar, kvinnor och män ska få samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Eskilstuna kommuns Plan för jämställdhet styr hur kommunkoncernen ska arbeta för att öka jämställdheten i kommunen under den aktuella perioden. Jämställdhet innebär jämlikhet¹ mellan könen. Jämställdhet definieras som att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. Planen baseras på internationella överenskommelser, målen för den nationella jämställdhetspolitiken och styrande dokument för Eskilstuna kommun. Plan för jämställdhet beskriver målsättningar, strategier och metoder för jämställdhetsarbetet i Eskilstuna kommun som organisation och ort.

Tillsammans bidrar vi till kommunens vision för vårt Eskilstuna 2030 där vi är modiga, jämställda och har tillit till varandra!

Plan för jämställdhet

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken i Sverige är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Sex delmål pekar ut särskilt viktiga områden för ett jämställt samhälle. I Jämställdhetsmyndighetens årliga resultatrapporter synliggörs fortsatta ojämställda resultat och utmaningar under respektive delmål². Eskilstuna kommunkoncerns verksamheter ska arbeta aktivt för att bidra till att dessa mål nås.³ I Sverige är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategin för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsintegrering säkerställer utveckling av ordinarie verksamhet med stöd av ett jämställdhetsperspektiv. Jämställdhetsintegrering är den huvudsakliga strategi och det arbetssätt som Eskilstuna kommun använder för att bidra till de nationella jämställdhetsmålen och skapa en jämställd kommunal verksamhets

¹ Jämlikhet = rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället. Utgår från de mänskliga rättigheterna och alla människors lika värde.

² Jämställdhetsmyndigheten. Rapport 2023:10

³ Utgångspunkten för denna plan är de nu gällande nationella jämställdhetspolitiska målen i enlighet med propositionen 2005/06:155.

och samhällsutveckling. Det innebär att ha ett jämställdhetsperspektiv i alla led av beslutsprocessen och verksamhetsutvecklingen - från planering, till resursfördelning och genomförande samt i uppföljning.

För att tydliggöra hur detta förväntas gå till är planen indelad i två delar.

Den första delen i planen utgår från de nationella jämställdhetsmålen. De nationella målen är inriktningsmål. Även i Plan för jämställdhet 2025–2030 används de som inriktningsmål där syftet är att under planens giltighetstid se positiva förflyttningar i linje med målen. Under varje delmål i planen finns ett inledande stycke som sammanfattar en nulägesbild på nationell nivå. Därefter följer en tabell som ger en lägesbild kring specifika jämställdhetsutmaningar på lokal nivå med bäring på det nationella målet. Dessa lägesbilder grundar sig i nationella lägesbilder, prioriteringar i kommunens strategiska inriktning 2024–2027 och uppföljning på lokal nivå. Lägesbilderna ger i första hand en översiktlig beskrivning över utmaningar som målet ämnar komma till rätta med och där det är särskilt viktigt för Eskilstuna kommun att under planens giltighetstid bibehålla en hög nivå eller åstadkomma en förflyttning för att uppnå jämställda verksamheter och en hållbar jämställd samhällsutveckling. Indikatorerna som uppmärksammas i planens första del följs på koncernövergripande nivå i jämställdhetsberedningens årliga rapport och ska ses som ett komplement till nämnders och bolags egna uppföljningar.

En prioritering har även gjorts utifrån de lokala utmaningarna där nämnder och bolag särskilt behöver bidra. Det gäller jämställd kund- och invånarservice, brukardelaktighet och resursfördelning vilket beskrivs ytterligare under målet för makt och inflytande.

Sammanfattningsvis arbetar nämnder och bolag på olika vis redan med det som synliggörs under de olika delmålen i planen genom sina verksamhetsplaner, styrdokument och utifrån aktuell lagstiftning. Nämnders och bolags arbete kopplat till Plan för jämställdhet handlar om att säkerställa jämställda verksamheter med stöd av jämställdhetsintegrering och på så sätt bidra till att uppnå de nationella jämställdhetspolitiska målen.

Den andra delen i planen beskriver jämställdhetsintegrering. Det är genom att ha med jämställdhetsperspektivet i alla steg och på alla nivåer av kommunkoncernens styrning, ledning och uppföljning som det är möjligt att upptäcka ojämsställda resultat, göra analyser, identifiera och genomföra lämpliga åtgärder för att förbättra resultat och kvalitet. Jämställdhetsperspektivet ska därmed synliggöras i ordinarie verksamhetsplanering och uppföljning. Hur det förväntas gå till, vilket stöd som finns för att lyckas och hur det kommer följas upp beskrivs i planens senare del.

Mål för jämställdhet i Eskilstuna kommun 2025–2030

1. En jämn fördelning av makt och inflytande

Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att kvinnors representation i landets 290 kommuner sammantaget har legat runt 40 procent av de förtroendevalda de senaste 25 åren. Unga kvinnor är underrepresenterade i politiska församlingar, utgör den grupp som är mest utsatt för sexuella trakasserier och står för många av avhoppet från politiska uppdrag. Det finns stora skillnader mellan unga kvinnors och mäns inställning till jämställdhet där unga män mellan 18–29 år är den grupp som i högst utsträckning instämmer i påståendet att kvinnors ökade rättigheter hotar mäns möjligheter⁴. Sveriges kommuner och regioner (SKR) konstaterar att könsstereotyper som begränsar flickors och pojkars, kvinnors och mäns val, olika bemötande och en ojämn fördelning av resurser fortfarande är utmaningar för jämställdhet inom kommunala verksamheter. Könsuppdelad statistik och analys, samt ökad medvetenhet om hur föreställningar om kön präglar verksamheten, är två viktiga steg mot mer jämställda verksamheter⁵

Ort			
Jämställd representation av kvinnor och män på ordförandeposter och i kommunfullmäktige			
Indikatorer:	Nuläge riket	Nuläge Eskilstuna	Mål 2030 Eskilstuna
Ordförandeposter i kommunen, andel kvinnor respektive män (%)	K: 38 M: 62	K: 41 M: 59	K: 50 M: 50
Ordinarie ledamöter i kommunfullmäktige, andel kvinnor respektive män (%)	K: 43 M: 57	K: 42 M: 58	K: 50 M: 50
Jämställd kund- och invånarservice där individen får sina behov uppfyllda med lika god kvalitet och resultat oavsett kön			
Nämnder och bolag identifierar hur de säkerställer detta inom sin ordinarie verksamhet. Det innebär bland annat att individbaserade indikatorer ska redovisas och analyseras uppdelat på kön. Det kommer följas upp och sammanställas i jämställdhetsberedningens årliga rapport.			
Jämställd brukardelaktighet där kunden har möjlighet att påverka insats och planering på lika villkor oavsett kön			
Nämnder och bolag identifierar hur de säkerställer detta inom sin ordinarie verksamhet. Det innebär bland annat att individbaserade indikatorer ska redovisas och analyseras uppdelat på kön. Det kommer följas upp och sammanställas i jämställdhetsberedningens årliga rapport.			

⁴ Jämställdhetsmyndigheten. Rapport 2023:18

⁵ SKR:s faktablad om jämställdhetsutmaningar

Jämställd resursfördelning		
Nämnder och bolag identifierar hur de säkerställer detta. Det innebär bland annat att individbaserade indikatorer ska redovisas och analyseras uppdelat på kön. Det kommer följas upp och sammanställas i jämställdhetsberedningens årliga rapport.		
Organisation		
Jämn fördelning av kvinnor och män bland kommunkoncernens VD:ar, förvaltningschefer och direktörer		
Indikator:	Nuläge Eskilstuna	Mål 2030 Eskilstuna
Kommunkoncernens förvaltningschefer, VD:ar och direktörer, andel kvinnor respektive män (%)	K: 53 M: 47	K: 50 M: 50

2. Ekonomisk jämställdhet

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Skillnader i den disponibla inkomsten mellan kvinnor och män har varit omkring 20 procent i drygt tjugo år. 2021 ökade de genomsnittliga inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män. Sverige har störst pensionsskillnader mellan kvinnor och män i Norden och 2021 var skillnaden mellan kvinnors och mäns genomsnittliga pensioner 27 procent⁶. Kvinnodominerade yrken med likvärdiga kvalifikationer som mansdominerade yrken har lägre lön. Det behövs insatser för att höja både löner, status och arbetsvillkor inom kvinnodominerade yrken vilket även bidrar till att kunna bredda rekryteringsbasen inom välfärden. Utrikesfödda kvinnors etablering på arbetsmarknaden ökade 2022. Gruppen får dock del av Arbetsförmedlingens insatser i lägre grad än utrikesfödda män och inrikesfödda. Kvinnor är fortsatt underrepresenterade inom yrken med hög lön och höga befattningar inom näringslivet⁷. Det finns stora skillnader mellan kvinnors och mäns företagande. Knappt 25 procent av alla aktiebolag drivs av kvinnor. Skillnader finns även vad gäller inom vilka sektorer företagen verkar vilket har negativa implikationer för företagets förmåga att växa och exportera⁸.

⁶ Jämställdhetsmyndigheten. Rapport 2023:18

⁷ Jämställdhetsmyndigheten. Rapport 2023: 10

⁸ Tillväxtverket. 2023. Rapport *Hur kan kvinnors företagande främjas för större bidrag till Sveriges konkurrenskraft?*

Ort			
Ökad andel kvinnor i självförsörjning			
Indikator:	Nuläge riket	Nuläge Eskilstuna	Mål 2030 Eskilstuna
Sysselsättningsgrad, utrikes födda 20 – 64 år, andel kvinnor respektive män (%)	K: 67 M: 73	K: 61 M: 70	I nivå med riket
Sammanräknad förvärvsinkomst i åldern 20–64 år (median), kr	K: 335 500 M: 402 900	K: 312 000 M: 370 300	K: 411 000 M: 475 500
Minskade könsskillnader i yrkesval			
Indikatorer:		Nuläge Eskilstuna	Mål 2030 Eskilstuna
Påbörjade yrkesutbildningar, undersköterska, andel kvinnor respektive män (%)		K: 88 M: 12	K: 80 M: 20
Påbörjade yrkesutbildningar, bygg, andel kvinnor respektive män (%)		K: 35 M: 65	K: 40 M: 60
Ökat antal aktiebolag drivna av kvinnor			
Indikator:	Nuläge riket	Nuläge Eskilstuna	Mål 2030 Eskilstuna
Andel aktiebolag drivna av kvinnor respektive män (%)	K: 20 M: 80	K: 18 M: 82	K: 40 M: 60
Organisation			
Inga osakliga löneskillnader på grund av kön			
Fakta gällande osakliga löneskillnader mellan könen följs upp med hjälp av HR:s årliga lönekartläggning.			
Ökad andel kvinnor som jobbar heltid			
Indikator:	Nuläge riket	Nuläge Eskilstuna	Mål 2030 Eskilstuna
Heltidsarbetande månadsavlönade, kommun, andel kvinnor respektive män (%)	K: 72 M: 84	K: 82 M: 90	K: 94 M: 94

3. Jämställd utbildning

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att det finns fortsatta könsskillnader mellan flickors och pojkars studieresultat och utbildningsnivå. På gruppnivå deltar pojkar och män i lägre utsträckning i utbildningssystemet än flickor och kvinnor. Behörigheten till gymnasieskolan var under läsåret 2021/2022 knappt 86 procent för flickor och drygt 84 procent för pojkar. Det finns också stora skillnader inom grupperna flickor och pojkar där exempelvis föräldrars utbildningsnivå och svensk eller utländsk bakgrund påverkar. Det konstateras även att elevers studieval till stor del är könsbundna. I gymnasieskolan är könssegregeringen störst inom yrkesförberedande

program⁹. Flickor rapporterar i betydligt högre utsträckning nivåer av ohälsa och skolstress än pojkar. Andel som känner sig ganska eller mycket stressade av skolarbetet är närmare 80 procent för flickor och 50 procent för pojkar. Skolan är den vanligaste platsen för flickor och pojkar att utsättas för sexualbrott och lindrig misshandel, men utsattheten och otryggheten skiljer sig åt mellan pojkar och flickor¹⁰.

Ort			
Minskade könsskillnader i studieval			
Indikatorer:		Nuläge Eskilstuna	Mål 2030 Eskilstuna
Årskurs 1 på kommunala yrkesprogrammet vård- och omsorgsprogrammet, gymnasiet, andel flickor respektive pojkar (%)		K: 86 M: 14	K: 80 M: 20
Årskurs 1 på kommunala yrkesprogrammet bygg- och anläggningsprogrammet, gymnasiet, andel flickor respektive pojkar (%)		K: 2 M: 98	K: 20 M: 80
Höjda jämställda kunskapsresultat			
Indikator:	Nuläge riket	Nuläge Eskilstuna	Mål 2030 Eskilstuna
Elever i åk 9 som är behöriga till yrkesprogram, kommunala skolor, andel flickor respektive pojkar (%)	K: 82 M: 82	K: 82 M: 79	K: 90 M: 90
Flickor och pojkar ska känna sig trygga i skolan			
Indikator:		Nuläge Eskilstuna	Mål 2030 Eskilstuna
Andel elever som känner sig trygga i skolan, åk 8 kommunala skolor, andel flickor respektive pojkar (%)		K: 69 M: 85	K: 100 M: 100

4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.

Kvinnor tar i genomsnitt ut tre fjärdedelar av föräldrapenningen. 2022 tog kvinnor ut knappt 70 procent av nettodagar med föräldrapenning och män drygt 30 procent. Kvinnor tar även ut en större del av tillfällig föräldrapenning för vård av sjukt barn (VAB). Där är fördelningen jämnare och 2022 tog kvinnorna knappt 61 procent av nettodagarna medan männen tog drygt 39 procent. Även vid andra typer av omsorgsarbete konstaterar Jämställdhetsmyndigheten att kvinnor tar större ansvar än män, exempelvis vad det gäller för barn med funktionsnedsättning eller för omsorg av äldre. Det är vanligare att kvinnor i högre utsträckning än män jobbar deltid för att ta hand om barn och ge omsorg till anhöriga än män gör¹¹.

⁹ Jämställdhetsmyndigheten. Rapport 2023:18

¹⁰ Jämställdhetsmyndigheten. Rapport 2023:18

¹¹ Jämställdhetsmyndigheten. Rapport 2023: 18

Ort		
Jämställt anhörigstöd där kvinnor och män möts av förväntningar och får del av insatser på lika villkor		
Uppföljning sker i dialog med vård- och omsorgsförvaltningen		
Organisation		
Kvinnor och män som arbetar i Eskilstuna kommunkoncern har bra balans mellan arbete och fritid		
Indikator:	Nuläge	Mål 2030
En bra balans mellan arbete och fritid, andel kvinnor respektive män (%)	K: 65 M: 74	K: 77 M: 77
Ett jämställt uttag av tillfällig föräldrapenning (VAB) hos våra medarbetare		
Uttag av tillfällig föräldrapenning (VAB) andel kvinnor respektive män följs årligen upp i jämställdhetsberedningens rapport.		

5. Jämställd hälsa

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

Det finns skillnader mellan kvinnor och mäns hälsa och kvinnor uppger i större utsträckning än män att det har problem med hälsan. Kvinnor är sjukskrivna i högre utsträckning än män och sjukskrivningar är vanligare inom kvinnodominerade yrken jämfört med mansdominerade vilket är en indikation på en sämre arbetsmiljö. Psykisk ohälsa ökar i hela befolkningen och främst bland flickor och unga kvinnor. Den psykiska ohälsan skiljer sig åt mellan könen, där kvinnor och flickor i större utsträckning uppger att de upplever nedsatt psykisk hälsa. Samtidigt begår män i högre utsträckning självmord än kvinnor. Det finns en tydlig koppling mellan hälsa och kön, men där också andra faktorer spelar in. Fler personer med funktionsnedsättning skattar sin hälsa som dålig jämfört med den övriga befolkningen. Det är en lägre andel kvinnor med funktionsnedsättning som skattar sin hälsa som bra i jämförelse med män med funktionsnedsättning.

Ort			
Ökad upplevd psykisk hälsa samt minskad risk för suicid och suicidförsök hos flickor och pojkar, kvinnor och män			
Indikatorer:	Nuläge riket	Nuläge Eskilstuna	Mål 2030 Eskilstuna
Invånare med bra självskattat hälsotillstånd, andel kvinnor respektive män (%)	K: 71 M: 76	K: 65 M: 74	I nivå med riket
Elever i årskurs 9 som anger att de mår mycket bra eller bra. Andel flickor respektive pojkar (%)		K: 55 M: 79	K: 90 M: 90
Elever i årskurs 9 som anger att de känt sig stressade mer än en gång i veckan eller oftare. Andel flickor respektive pojkar (%)		K: 71 M: 37	K: 20 M: 20

Andel suicid och suicidförsök bland barn och unga, andel flickor respektive pojkar (%)	K: 0,28 M: 0,14	K: 0,62 M: 0,36	K: 0 M: 0
Jämställd och jämlik tillgång till meningsfull kultur och fritid för flickor och pojkar, kvinnor och män			
Uppföljning sker i dialog med kultur- och fritidsförvaltningen och deras arbete med att öka tillgången till en meningsfull fritid för barn och unga.			
Organisation			
Minskad sjukfrånvaro bland kvinnor som jobbar i kommunkoncernen			
Indikator:	Nuläge riket	Nuläge Eskilstuna	Mål 2030 Eskilstuna
Sjukfrånvaro kommunkoncern, andel kvinnor respektive män (%)	K: 8 M: 5	K: 9 M: 5	K: 7 M: 4
Jämställd arbetsmiljö			
Uppföljning sker i dialog med personalutskottet och vård- och omsorgsförvaltningen med utgångspunkt i Eskilstuna kommuns riktade insatser i kvinnodominerade verksamheter.			

6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Eskilstuna kommuns arbete mot mäns våld mot kvinnor utgår från *Plan mot mäns våld mot kvinnor inklusive bedersrelaterat våld och förtryck* (KSKF/2020:72) som gäller fram till och med 31 december 2025.

Strategier och metoder för att nå målen

I JämStöds Praktika – Metodbok för jämställdhetsintegrering (SOU 2007:15) framgår fyra strategiska framgångsfaktorer för jämställdhetsintegrering (MUMS):

- Mål och annan styrning
- Utbildning
- Metoder och arbetssätt
- Stöd och samordning

Eskilstuna kommuns arbete med jämställdhetsintegrering utgår från dessa framgångsfaktorer och förklaras i respektive avsnittet. Det är av vikt att kommunens nämnder och bolag svarar upp emot alla fyra framgångsfaktorer för att skapa förutsättningar för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete.

Mål och annan styrning

För att nå jämställdhetsmålen ska jämställdhetsperspektivet finnas med där ordinarie beslut fattas och resurser fördelas. Därför behöver perspektivet finnas med i alla steg av kommunkoncernens och verksamheternas styrning och ledning – från planeringen, till genomförandet och i uppföljningen av

verksamhetens resultat. Jämställdhetsperspektivet ska genomsyra nämnders och bolags mål och utvecklingsaktiviteter i verksamhetsplaner för att resultatet på så vis ska synas i ordinarie uppföljning.

För att undvika könsblindhet i ett samhälle som präglas av ojämställdhet och stödja verksamheterna att ha med ett jämställdhetsperspektiv redan i planeringsfasen ska bekönade målformuleringar användas i enlighet med detta exempel: *”Jämställd och jämlik tillgång till meningsfull kultur och fritid för flickor och pojkar, kvinnor och män i Eskilstuna”*.

Detta står inte i motsättning till kommunens arbete med att motverka diskriminering i enlighet med diskrimineringslagen. Kommunen har genom undertecknandet av CEMR-deklarationen också förbundit sig att i jämställdhetsarbetet bekämpa flerfaldig diskriminering utifrån andra diskrimineringsgrunder än kön.

För att säkerställa en jämställd verksamhet och måluppfyllelse för Eskilstunas invånare och kunder ska individbaserade indikatorer och nyckeltal som används för att mäta och styra kommunens verksamheter genomgående vara uppdelade och redovisas och analyseras utifrån kön.

Koncernövergripande styrdokument som exempelvis program, planer och policys som beslutas under Plan för jämställdhets giltighetstid, ska innehålla ett jämställdhetsperspektiv enligt kommunens lathund för konsekvensbedömning. Arbetet som genomförs utifrån dessa stödjer och bidrar, direkt eller indirekt, till måluppfyllelsen för jämställdhetsarbetet i enlighet med Plan för jämställdhet.

Utbildning och kunskap

Jämställdhet är ett kunskapsområde. Ett hållbart och långsiktigt arbete för jämställdhet kräver både kunskap och medvetenhet.

För att kunna säkerställa en jämställd verksamhet behöver kommunkoncernens förtroendevalda, chefer och medarbetare ha tillräckligt goda kunskaper om vad jämställdhet är och vad jämställdhetsintegrering innebär, samt om de centrala jämställdhetspolitiska frågorna inom det egna verksamhetsområdet.

Förtroendevalda

Samtliga förtroendevalda bör ha kunskap om sin roll i jämställdhetsarbetet: att fatta beslut om jämställdhetsintegrerade mål och vid behov fatta beslut om särskilda jämställdhetsmål, att efterfråga jämställdhetsbedömningar inför beslut och att efterfråga verksamhetens resultat ur köns- och jämställdhetsperspektiv.

Chefer

Chefer ska ha tillräcklig kunskap om hur de styr, leder och följer upp resultat för att säkerställa att den egna verksamheten är jämställd ur både invånar-

/kundperspektiv och medarbetarperspektiv. Chefer ansvarar för att verksamheten har tillgång till den kunskap om jämställdhet som behövs för att uppfylla målen i Plan för jämställdhet och andra styrande dokument inom jämställdhetsområdet.

Stödfunktioner

Nyckelfunktioner såsom controllers, verksamhetsutvecklare och HR-stöd behöver ha tillräcklig kunskap för att kunna göra jämställdhetsbedömningar i beslutsunderlag, kartläggningar och jämställdhetsanalyser samt stödja förbättringar av verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv.

Processtödjare för jämställdhet

Lokala och centrala processtödjare för jämställdhet behöver ha mycket god kunskap om jämställdhet och jämställdhetsintegrering, den egna förvaltningen/bolagets verksamhet, kommunens styrsystem och innehållet i Plan för jämställdhet för att kunna stödja verksamhetsutveckling med hjälp av ett jämställdhetsperspektiv.

Alla medarbetare

Samtliga medarbetare i kommunkoncernen behöver ha grundläggande kunskap om jämställdhet för att säkerställa att de kan bidra till jämställdhet inom det egna verksamhetsområdet.

Kommunledningskontoret

Kommunledningskontoret ansvarar för att under Plan för jämställdhets giltighetstid utveckla och erbjuda metodstöd och utbildningsmaterial för kommunkoncernen att ta del av för att säkra kompetensen enligt ovan.

Metoder och arbetssätt

All individbaserad statistik och alla individbaserade nyckeltal som Eskilstuna kommun använder för styrning och ledning samt uppföljning av verksamheterna ska vara könsuppdelade och användas för kartläggning och analys av verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv. Detta för att säkerställa att Eskilstuna tillgodoser behov och förväntningar på lika villkor hos kvinnor, män, flickor och pojkar, samt säkerställer hållbara och jämställda resultat för Eskilstunas invånare och kunder enligt Riktlinje för kvalitet och verksamhetsutveckling (KSKF/2022:195).

Det är viktigt att uppmärksamma både likheter och skillnader mellan kvinnor och mäns behov och livsvillkor i analyserna, för att utforma rätt åtgärder i arbetet. Ibland behöver arbetet kompletteras med särskilda åtgärder för kvinnor eller män, flickor eller pojkar, för att nå god måluppfyllelse.

Vid kartläggningar och analyser av verksamheters service och resursfördelning är det viktigt att utgå från devisen ”alltid kön, men aldrig bara kön”. Grupperna kvinnor och män, flickor och pojkar är inte enhetliga. Andra maktordningar som samverkar med kön är exempelvis övriga sex

diskrimineringsgrunder¹², samt socioekonomisk bakgrund, stadsdel och utbildningsnivå. Att inkludera fler maktordningar i sin analys kallas att anlägga ett intersektionellt perspektiv.

Intentionen enligt förordning (2001:100) om den officiella statistiken 14 § är att offentlig individbaserad statistik ska redovisas könsuppdelat. Den könsuppdelade statistiken utgår från de juridiska könen, kvinna och man. Där det är relevant och juridiskt möjligt ska enkäter, blanketter och formulär, utöver juridiskt kön, addera könsöverskridande identitet och uttryck¹³.

För att kvalitetssäkra politiska beslut ur ett jämställdhetsperspektiv ska beslutsunderlag innehålla en jämställdhetsanalys enligt Eskilstuna kommuns lathund för konsekvensbedömning av beslut.

Stöd och samordning

Respektive nämnd och styrelse ansvarar för att säkerställa ett ändamålsenligt arbete med jämställdhetsintegrering utifrån planens målsättningar. Chefer på alla nivåer ansvarar för arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering i sin verksamhet. En framgångsfaktor för att lyckas med detta arbete är att det finns sakkunnigt stöd.

Till stöd ska det därför i samtliga förvaltningar och bolag finnas en centralt placerad funktion vilken som en del av sitt uppdrag är processtödjare för jämställdhet. De ska ha goda kunskaper om jämställdhet och jämställdhetsintegrering med koppling till verksamhetsområdet i förvaltningen/bolaget. Processtödjarna har till uppgift att stödja cheferna i att kvalitetssäkra den dagliga verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv och ge stöd i att integrera jämställdhet i planering, verksamhetsutveckling och uppföljning. De ger också stöd i att implementera styrande dokument inom jämställdhetsområdet, som exempelvis Plan för jämställdhet, i förvaltningen/bolaget. Processtödjarna ingår i ett centralt strategiskt jämställdhetsnätverk som stöttar processtödjarna i sina roller.

På kommunledningskontoret finns resurser för central processledning av jämställdhetsarbetet i kommunkoncernen. Den centrala funktionen samordnar den strategiska utvecklingen av Eskilstuna kommuns jämställdhetsarbete, stödjer de lokala processledarna i deras arbete och leder det koncernövergripande jämställdhetsnätverket.

Jämställdhetsberedningen är en politisk beredning under kommunfullmäktige och ska bidra till att strategiskt utveckla arbetet för jämställdhet i Eskilstuna kommunkoncern ur ett medborgar-, brukar-/kund-

¹² De sju diskrimineringsgrunderna enligt diskrimineringslagen är: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

¹³ Se även *Anvisning för framtagande och redovisning av individbaserad statistik i Eskilstuna kommunkoncern* för mer information och stöd.

och arbetsgivarperspektiv. Jämställdhetsberedningen ska verka för ett mer jämställt Eskilstuna och för att kommunkoncernens samlade arbete bedrivs resultatitriktat och effektivt.

Uppföljning av strategier och metoder

I vilken utsträckning jämställdhetsperspektivet synliggörs i ordinarie verksamhetsplanering och uppföljning följs i jämställdhetsberedningens årliga rapport till kommunfullmäktige. Ambitionen är att andelen jämställdhetsintegrerade verksamheter ökar under planens giltighetstid.

Rapporten följer upp hur jämställdhetsarbetet, inklusive arbetet mot mäns våld mot kvinnor, kommer till uttryck i styrning, verksamhetsutveckling och uppföljning i kommunen. Det görs bland annat genom att undersöka hur nämndernas verksamheter har följt upp årets inriktningar och om det i uppföljningarna funnits med ett jämställdhetsperspektiv. Nedan visas de mått som beredningens rapport följer årligen utifrån strategier och metoder.

	Mål & annan styrning	Utbildning & kunskap	Metoder & arbetssätt	Stöd & samordning
Andel tabeller/diagram i nämndernas och bolagens verksamhetsberättelser där den individbaserade statistiken är könsuppdelad och analyserad/kommenterad efter kön.	X		X	
Andel indikatorer i nämndernas och bolagens verksamhetsberättelser som utgår från individbaserad statistik och är könsuppdelad och analyserad/kommenterad efter kön.	X		X	
Andel förtroendevalda som genomgått kommunens grundutbildning i jämställdhet (redovisas per nämnd/bolag)		X		
Andel chefer och medarbetare som genomgått kommunens grundutbildning i jämställdhet (redovisas per förvaltning/bolag)		X		
Andelen relevanta beslut till kommunstyrelsen/kommunfullmäktige som innehåller jämställdhetsanalys enligt Eskilstuna kommuns lathund för konsekvensbedömning av beslut (kommunledningskontoret följer upp).			X	
Andel processtödjare i förvaltningar och bolag som upplever att de har goda kunskaper om jämställdhet och jämställdhetsintegrering med koppling till verksamhetsområdet i förvaltningen/bolaget.				X

Andel processtödjare i förvaltningar och bolag som upplever att de har goda förutsättningar att stödja cheferna i att kvalitetssäkra den dagliga verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv och ge stöd i att integrera jämställdhet i planering, verksamhetsutveckling och uppföljning.				X
---	--	--	--	---

Ansvarsfördelning

Nämnder och bolag

Nämnder och bolagsstyrelser har ansvar för att fatta beslut om jämställdhetsintegrerade mål och vid behov fatta beslut om särskilda jämställdhetsmål. Nämnder och bolagsstyrelser har ansvar för att efterfråga jämställdhetsanalyser inför beslut, samt att efterfråga resultat och resursfördelning ur ett jämställdhetsperspektiv.

Chefer

Arbetet med jämställdhet är ledningsstyrt på alla nivåer. Det är cheferna på alla nivåer som ansvarar för arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering i sin verksamhet. Förvaltningschefer och VD i kommunala bolag ansvarar för att arbetet följer Plan för jämställdhet och gällande lagstiftning. Chefer på alla nivåer ansvarar för att efterfråga resultat och följa upp jämställdhetsarbetet i sin verksamhet. Cheferna ansvarar även för att identifierad ojämställdhet i verksamheten åtgärdas. För att kvalitetssäkra ordinarie planering och uppföljning med ett jämställdhetsperspektiv ska processtöd för jämställdhet ges förutsättningar att stödja integreringen av jämställdhet i processen för planering och uppföljning. Detta för att säkerställa verksamhetens måluppfyllelse för alla kommunens invånare och kunder, oavsett kön.

Medarbetare

I linje med kommunens policy för medarbetarskap ansvarar alla medarbetare för att utifrån sina befogenheter ha med ett jämställdhetsperspektiv i sitt ordinarie arbete för att bidra till ett hållbart och jämställt samhälle.

Gällande lagstiftning, annan reglering och överenskommelser

- Kommunallag (2017:725), 2 kap. 3 §
- Skollag (2010:899), 1 kap. 5 §, 25 kap. 6 §
- Socialtjänstlag (2001:453), 1 kap. 1 §
- Hälso- och sjukvårdslag (2017:30), 3 kap. 1 §
- Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (1993:387), 5 §
- Plan- och bygglag (2010:900), 1 kap. 1 §
- Diskrimineringslag (2008:567)
- Brottsbalken (1962:700)
- Föräldrabalken (1949:381)
- Förordning (2001:100) om den officiella statistiken, 14 §

- CEMR-deklarationen från 2006
- Artiklarna 31 – 39 i CEMR-deklarationen från 2022
- FN:s kvinnokonvention

Förhållande till redan fattade politiska beslut

Plan för jämställdhet är anpassad efter och bidrar samtidigt till att uppfylla mål och kriterier till nedan redan fattade politiska beslut.

- Plan mot mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck (KSKF/2020:72)
- Riktlinje för kvalitet- och verksamhetsutveckling (KSKF/2022:195)
- Anvisning för framtagande och redovisning av individbaserad statistik i Eskilstuna kommunkoncern (KSKF/2023:107)
- Strategisk inriktning 2024 – 2027 (KSKF/2023:160)
- Kommunfullmäktiges beslut (2000-10-19, § 16) om att kommunen ska arbeta med jämställdhetsintegrering
- Kommunfullmäktiges beslut (2008-10-30, § 198) om att underteckna *CEMR*¹⁴-deklarationen
- Eskilstuna kommuns vision 2030

¹⁴ *CEMR* = Council of European Municipalities and Regions