

STYRDOKUMENT

Plan för jämställdhet

Beslutad när	
Beslutad av	Kommunfullmäktige
Diarienummer	KSKF/2017:658
Ersätter	På spaning efter jämställdheten. Rapport och handlingsplan 2011-2015.
Gäller för	Samtliga nämnder och bolag som ingår i Eskilstuna kommunföretag AB.
Gäller fr o m	1 oktober 2018
Gäller t o m	31 december 2024
Dokumentansvarig	Direktören för Valfärd på kommunledningskontoret.
Uppföljning	En rapport som redovisar jämställdhetens utveckling i Eskilstuna tas fram vart fjärde år av kommunledningskontoret med start 2018. Jämställdhetsberedningen följer regelbundet upp nämnder och styrelsernas arbete enligt planen. Löpande uppföljning av verksamheternas arbete enligt planen sker i ordinarie delårs- och årsrapportering. Se avsnitt: Formulering av mål, styrning och uppföljning.

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 och beslutas av kommunfullmäktige.

Plan

En plan är ett styrande dokument som ska visa en färdriktning genom att innehålla konkreta mål och riktlinjer. Den ska vara tidsbegränsad och beslutas av kommunfullmäktige.

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. Policys 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 ska vara långsiktiga, ej tidsbegränsade och beslutas av kommunfullmäktige.

1. Ämnesområde och bakgrund

1.1 Inledning

Eskilstuna kommuns *Plan för jämställdhet* styr hur kommunen ska arbeta för att främja jämställdhet under den aktuella perioden. Planen baseras på internationella överenskommelser, målen för den nationella jämställdhetspolitiken, styrande dokument för Eskilstuna kommun och andra lokala förutsättningar.

Eskilstuna kommun har en lång tradition av aktivt arbete för jämställdhet. 1978 inrättades en jämställdhetsdelegation under kommunstyrelsen med uppgift att främja och utveckla jämställdheten bland kommunens medborgare. Delegationen fanns kvar till 1991. Arbetet med jämställdhet ur arbetsgivarperspektiv startade på 1970-talet, redan innan Sveriges första jämställdhetslag instiftades 1980. Ansvaret för jämställdhetsarbetet ur arbetsgivarperspektiv låg vid den här tiden på personalpolitiska kommittén. Insatserna har sedan dess varierat över tid, men engagemanget för jämställdhetsfrågorna har funnits kvar.

Viktiga milstolpar för jämställdhetsarbetet i kommunen under 2000-talet är:

- Beslutet i kommunfullmäktige den 19 oktober 2000, §16, om att arbeta med jämställdhetsintegrering i alla beslutsprocesser – från planering, till genomförande och uppföljning – och att all individbaserad statistik i kommunen ska vara uppdelad på kön.
- En tillfällig *jämställdhetsberedning* inrättades av kommunfullmäktige 2004 för att ta fram den första kommunövergripande handlingsplanen för jämställdhet – *På spaning efter jämställdheten 2006-2010*. Den följdes av en reviderad version för 2011-2015.
- Den politiska jämställdhetsberedningen permanentades år 2007. Beredningen har kommunstyrelsens uppdrag att driva på och bevaka jämställdhetsarbetets utveckling i kommunkoncernen.
- Kommunfullmäktiges undertecknande av *CEMR-deklarationen 2008*.¹
- Kommunens deltagande i *program för Hållbar Jämställdhet (HÅJ) 2009-2013*, som bidragit till ett omfattande utvecklingsarbete av jämställdhetsintegreringen av kommunens service och tjänster.
- Kommunens deltagande i det nationella SKL-projektet *Modellkommuner 2015-2018*.
- 2017 vann Eskilstuna kommun Svenska jämställdhetspriset.

Plan för jämställdhet styr och beskriver hur kommunens jämställdhetsarbete ska vidareutvecklas fram till 2024. Ambitionsnivån är att behålla tätpositionen i Sverige och att även fortsättningsvis vara landets mest jämställda kommun.

¹ CEMR = Council of European Municipalities and Regions, se vidare nedan, avsnitt 1.3 Internationella överenskommelser. Beslut den 30 oktober 2008, § 198.

1.2 Begrepp

Jämställdhet innebär/betyder jämlikhet² mellan könen. Jämställdhet definieras som att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.

Jämställdhet är en fråga om mänskliga rättigheter, rättvisa och demokrati, men också en drivkraft för tillväxt, hållbar utveckling och kvalitet i kommunens verksamheter. Det är en fråga som omfattar den politiska rollen, kommunens verksamhet i förhållande till invånare/brukare/kunder, samt den interna organisationen i rollen som arbetsgivare.

Målet för den *svenska jämställdhetspolitiken*³ är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Detta mål gäller för alla människor, oavsett könsidentitet eller könsuttryck.

Jämställdhetsarbetet handlar om att riva hinder, vidga möjligheter och förändra de normer och beteenden som begränsar människors utveckling. I Eskilstuna ska alla människor ges förutsättningar att utvecklas utan att hindras av fördomar och stereotypa föreställningar om kön.

Målsättningen för kommunens jämställdhetsarbete är därmed detsamma som för kommunens *HBTQ-arbete*⁴. Hur en person väljer att identifiera sig eller uttrycka sig i förhållande till kön får aldrig utgöra ett hinder för lika rättigheter och möjligheter.

I Sverige finns i dagsläget två *juridiska kön* – kvinna och man – och det är dessa som jämställdhetspolitiken och jämställdhetsarbetet utgår ifrån. Det är dock viktigt att det i kommunens verksamheter finns kunskap om att det finns personer som inte identifierar sig inom tvåkönsnormen, *icke-binära*.

Jämställdhetsarbetet i kommunen bedrivs utifrån kunskap om att *kön* även är *en social och kulturell konstruktion (genus)*. Enligt genusteorin är det som idag och på den här platsen uppfattas som ”kvinnligt” respektive ”manligt” inte något definitivt, utan något föränderligt som ständigt omskapas och omförhandlas.

Genusystemet eller *könsmaktsordningen* beskriver hur ojämställdheten upprätthålls i ett samhälle. Det bygger på två principer, könens isärhållande och den manliga överordningen. Isärhållandet innebär att män och kvinnor,

² *Jämlikhet* = rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället. Utgår från de mänskliga rättigheterna och alla människors lika värde.

³ Mer information om de svenska jämställdhetspolitiska målen finns i avsnitt 2.1.2 nedan.

⁴ *HBTQ* = Ett paraplybegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner och personer med queera uttryck och identiteter. H:et och b:et handlar om sexuell läggning - vem man har förmågan att bli kär i eller attraherad av. T:et handlar om hur man definierar och uttrycker sitt kön. Queer kan röra både sexuell läggning, könsidentitet, relationer och sexuell praktik, men kan också vara ett uttryck för ett kritiskt förhållningssätt till rådande normer.

och det som ses som manligt respektive kvinnligt, hålls isär och betraktas som varandras motsatser. Det medför att kvinnor och män finns på olika platser i samhället. Uppdelningen mellan könen på arbetsmarknaden är ett exempel på detta. Den manliga överordningen yttrar sig bland annat i att det män gör betraktas som mer värdefullt, till exempel att män som grupp tjänar mer och har mer makt än kvinnor.

Enligt genusystemet betraktas det manliga som norm, medan det kvinnliga ses som undantag eller som det avvikande. Dessa könsmonster skapas och upprätthålls både på det personliga planet och på det strukturella, samhälleliga planet av såväl kvinnor som män. Kommunens jämställdhetsarbete syftar till att bryta denna ordning för att uppnå ett jämställt samhälle.

Förståelse för genusystemets maktordning är viktig att ha som grund i de *jämställdhetsanalyser* som de kommunala verksamheterna genomför.

Jämställdhetsintegrering är den huvudsakliga strategi och det arbetssätt som Eskilstuna kommun använder för att nå jämställdhetsmålen. Det innebär att ha med ett jämställdhetsperspektiv i alla led av verksamhetsutvecklingen och i beslutsprocessen - från planering, till genomförandet och i uppföljningen.

De aktörer som normalt deltar i de olika delarna av beslutsprocessen ansvarar för jämställdhetsintegreringen. Det vill säga, det är främst chefens ansvar att verksamheten jämställdhetsintegreras. Det är där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer formas som jämställdhet skapas, eller ojämställdhet upprätthålls. Därför behöver jämställdhetsperspektivet finnas med både i kommunens lednings- och styrsystem och i det ordinarie, dagliga, arbetet i de kommunala verksamheterna.

Plan för jämställdhet beskriver målsättningar, strategier och metoder för jämställdhetsintegreringsarbetet i Eskilstuna kommun.

1.3 Internationella överenskommelser

Jämställdhet är en del av de mänskliga rättigheterna. *FN:s konvention om de mänskliga rättigheterna* från 1948 slår fast att ”alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter”. Det gäller både kvinnor och män, flickor och pojkar. På Europeanivå har Sverige år 1952 ratificerat *den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna*.

FN:s kvinnokonvention (CEDAW⁵) antogs av generalförsamlingen 1979 för att avskaffa all slags diskriminering av kvinnor och för att ge kvinnors mänskliga rättigheter samma dignitet och status som de allmänna mänskliga rättigheterna. Konventionen är en av nio *kärnkonventioner* som berör de mänskliga rättigheterna. Sverige ratificerade kvinnokonventionen 1980, vilket innebär att landet har en skyldighet att följa konventionens innehåll.

⁵ CEDAW = United Nations Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women.

Kommunerna har ett stort ansvar för det praktiska genomförandet av konventionens innehåll.

FN:s deklaration om avskaffandet av allt våld mot kvinnor antogs 1993. FN menar att våldet är ett uttryck för det ojämlika maktförhållandet mellan kvinnor och män, där män är överordnade och kvinnor underordnade. Deklarationen omfattar såväl fysiskt, sexuellt och psykologiskt våld, liksom våld i samhället och i hemmet, samt våld mot kvinnor som utövas av staten till exempel som en del i krigföring. Deklarationens innehåll är vägledande för Eskilstuna kommuns arbete mot mäns våld mot kvinnor.

2015 antog FN:s generalförsamling resolutionen *Agenda 2030 för hållbar utveckling*. Den innebär att alla 193 medlemsländer i FN förbundit sig att arbeta för att uppnå en socialt, miljömässigt och ekonomiskt hållbar värld till år 2030. Agendan innehåller 17 mål och 169 delmål, som i Sverige kallas *de Globala målen*.

Mål nummer fem i Agendan är att uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt. För att lyckas med Agendans målsättningar ska ett jämställdhetsperspektiv integreras i arbetet med samtliga mål och delmål, eftersom målen i Agendan är integrerade och odelbara. Det betyder att inget mål kan nås på bekostnad av ett annat. Framgång krävs inom alla områden för att målen ska kunna uppnås. Eskilstuna kommuns arbete utifrån Agenda 2030 beskrivs i *Program för hållbarhet*, som kommunfullmäktige kommer att få möjlighet att ta ställning till under 2018.

När *Plan för jämställdhet* skrivs saknar *EU-kommissionen* sedan några år en strategi för jämställdhet. Sverige driver på för att EU-kommissionen ska anta en sådan. Regeringen driver också på EU i fråga om att jämställdhet behöver vara en central del i *den sociala pelaren* - alla strategier eller reformer som antas inom EU för att garantera rättvisa jobb och tillväxt.

*CEMR*⁶, *de europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation* har utarbetat en *deklaration för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå*. Deklarationen är ett verktyg för kommuner, landsting och regioner att integrera ett jämställdhetsperspektiv i det politiska beslutsfattandet och den praktiska verksamheten.

Eskilstuna kommun undertecknade *CEMR-deklarationen* 2008 (beslut i kommunfullmäktige den 30 oktober, § 198) och har därmed förbundit sig att följa deklarationens sex principer och trettio artiklar för att främja jämställdhet. Deklarationen slår fast att det är i vardagen som jämställdhet skapas eller ojämställdhet vidmakthålls. Genom sin närhet till invånarna kan kommunen direkt medverka till att beslut som främjar jämställdhet får effekt i människors vardag.

⁶ CEMR = Council of European Municipalities and Regions

Plan för jämställdhet är Eskilstuna kommuns handlingsplan för att omsätta *CEMR-deklarationens principer och artiklar* till praktisk verksamhet och konkreta resultat för kvinnor och män, flickor och pojkar. *CEMR-deklarationens sex grundläggande principer* är vägledande för Eskilstuna kommuns jämställdhetsarbete:

1. Jämställdhet är en grundläggande rättighet
2. För att jämställdhet ska garanteras måste flerfaldig diskriminering och andra missgynnanden bekämpas.
3. Ett representativt deltagande av kvinnor och män i beslutsprocessen är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle.
4. Att avskaffa stereotypa uppfattningar om kön är avgörande för att uppnå jämställdhet.
5. Jämställdhetsintegrering av alla kommunens verksamheter är nödvändig för att främja jämställdhet.
6. Att handlingsplaner och program har tillräcklig finansiering är nödvändigt för att jämställdhetsarbetet ska nå framgång.

2. Plan för jämställdhet 2018-2024

2.1 MÅL

2.1.1 Övergripande mål

Eskilstuna kommun ska vara landets mest jämställda kommun.
Det är ambitionsnivån för arbetet enligt *Plan för jämställdhet*.

2.1.2 Sveriges jämställdhetspolitiska mål

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Till det jämställdhetspolitiska målet finns sex delmål⁷:

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.
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.
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

⁷ Delmålen presenteras här i en förkortad version. Läs mer på regeringens hemsida.

Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet 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 omsorg 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.

Eskilstuna kommuns verksamheter ska arbeta aktivt för att bidra till att de nationella jämställdhetspolitiska målen nås. Det är mot dessa mål som kommunens verksamheter jämför sig när de genomför kartläggningar, analyser och uppföljningar ur jämställdhetsperspektiv.

2.1.3 Mål för jämställdhet i Eskilstuna kommun 2018-2024:

1. Kommunens service och tjänster ska vara jämställda och bidra till att de nationella jämställdhetspolitiska målen nås.
Jämställd service och jämställda tjänster är kvalitetssäkrade ur jämställdhetsperspektiv. De svarar lika väl mot båda könen livsvillkor och behov, samt säkerställer att hög kvalitet och goda resultat nås för både kvinnor och män, flickor och pojkar.
(CEMR artikel 8-10, 12-28)
2. Kommunens myndighetsutövning ska vara jämställd.
Jämställd myndighetsutövning är kvalitetssäkrad ur jämställdhetsperspektiv. Den svarar lika väl mot båda könen livsvillkor och behov, samt säkerställer att hög kvalitet och goda resultat nås för både kvinnor och män, flickor och pojkar.
(CEMR artikel 7-10 och 29)
3. Kommunens resurser ska fördelas jämställt.
Jämställd resursfördelning är kvalitetssäkrad ur jämställdhetsperspektiv. Resurserna fördelas så att de svarar lika väl mot båda könen livsvillkor och behov. Effekterna av resursfördelningen leder till jämställdhet.
(CEMR artikel 8-9, 12-28)
4. Kommunens verksamheter ska ge ett lika gott bemötande till kvinnor och män, flickor och pojkar.
Jämställt bemötande är kvalitetssäkrat ur jämställdhetsperspektiv. Det betyder att bemötandet håller lika hög kvalitet och leder till goda resultat för både kvinnor och män, flickor och pojkar.
(CEMR artikel 6-10, 12-28)
5. Eskilstuna kommun ska vara en attraktiv och jämställd arbetsgivare.
En jämställd attraktiv arbetsgivare har säkerställt att dess arbetsplatser är inkluderande och fria från diskriminering. En jämställd och attraktiv arbetsgivare

lockar till sig nya medarbetare av båda könen. En jämställd och attraktiv arbetsgivare har kvalitetssäkrat att kvinnor och män, medarbetare och chefer har tillgång till likvärdiga arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter, så att de vill stanna kvar inom den kommunala verksamheten.

(CEMR artikel 8-10 och 11)

6. Eskilstuna kommun ska ha jämställda villkor för förtroendevalda kvinnor, män.

Jämställda villkor för förtroendevalda är kvalitetsssäkrade ur jämställdhetsperspektiv. De svarar lika väl mot båda könen livsvillkor och behov, samt säkerställer att både kvinnor och män vill och kan ta på sig förtroendeuppdrag i Eskilstuna kommunkoncern.

(CEMR artikel 1-3 och 10)

7. Eskilstuna kommun ska genom samverkan med andra organisationer bidra till att kommunens tätorter och landsbygd uppnår jämställdhet.

En jämställd samverkan är inkluderande och fri från diskriminering. I samverkansprocessen kvalitetsssäkras att hänsyn tas till flickors och pojkars, kvinnors och mäns livsvillkor och behov. Resultatet av samverkan bidrar till att visionen om ett jämställt Eskilstuna 2030 nås.

(CEMR artikel 4, 8 och 30)

Både de svenska jämställdhetspolitiska målen och målen för jämställdhet i Eskilstuna kommun är inriktningsmål. De förverkligas i kommunens olika verksamheter och sakområden. Därför ska alla kommunens delar, nämnder och styrelser, förvaltningar och bolag, avdelningar och enheter, omsätta och implementera jämställdhetsmålen i sitt ordinarie uppdrag. Hur det ska gå till beskrivs nedan under avsnitt 2.3.1 Formulering av mål, styrning och uppföljning, 2.3.2 Utbildning och kunskap, 2.3.3 Metoder och arbetssätt, samt 2.3.4 Stöd och samordning.

Arbetet med jämställdhet bedrivs i Eskilstuna även utifrån insikten och vetskapen om att jämställdhet är en del av lösningen på kommunens stora utmaningar. När *Plan för jämställdhet* beslutas 2018 finns utmaningarna i *Strategisk inriktning 2016-2019*. Utmaningarna definieras som Fler jobb, Höjd utbildningsnivå, Social och Ekologisk uthållighet, att skapa en Attraktiv stad och landsbygd, att vara en Attraktiv arbetsgivare, samt att uppnå Kvalitet och en Stabil ekonomi. Dessa kan dock komma att ändras när den nya strategiska inriktningen tas fram för åren 2020-2023.

Utöver arbete med ovan nämnda mål för jämställdhet i Eskilstuna kommun prioriterar Eskilstuna kommun särskilt under *Plan för jämställdhets* giltighetstid arbete i enlighet med *CEMR-deklarationens* artikel 11 (arbetsgivarrollen) och 22 (mäns våld mot kvinnor). Hur det arbetet sker beskrivs i de separata styrdokument som finns inom dessa områden, se vidare nedan avsnitt 4.6 Jämställdhets- och mångfaldsplaner i kommunkoncernen och 4.7 Eskilstuna kommuns plan mot mäns våld mot kvinnor.

2.2 ANSVARSFÖRDELNING

Arbetet med jämställdhet är ledningsstyrt på alla nivåer. Det vill säga, 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 av och följa upp jämställdhetsarbetet i sin verksamhet. Cheferna ansvarar även för att identifierad ojämställdhet i verksamheten åtgärdas.

Alla medarbetare ansvarar utifrån sina befogenheter till att de kommunala verksamheterna har med ett jämställdhetsperspektiv i sitt ordinarie arbete.

Förtroendevalda i kommunens politiska organ har ansvar för att fatta beslut om jämställdhetsintegrerade mål och vid behov fatta beslut om särskilda jämställdhetsmål. De förtroendevalda har ansvar för att efterfråga könskonsekvensanalyser inför beslut, samt att efterfråga resultat ur köns- och jämställdhetsperspektiv.

2.3 STRATEGIER OCH METODER FÖR ATT NÅ MÅLEN

2.3.1 Formulering av mål, styrning och uppföljning

Jämställdhet är ett eget sakområde, men genomförandet ligger i huvudsak inom ramen för andra områden inom den kommunala verksamheten, så som exempelvis utbildning för barn och vuxna, arbetsmarknads- och näringslivsfrågor, kultur och fritid, samhällsplanering, socialtjänst, omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättningar.

För att nå jämställdhetsmålen ska jämställdhetsperspektivet vara levande i alla steg av *kommunkoncernens och verksamheternas styrning och ledning* – från planeringen, till genomförandet och i uppföljningen av verksamhetens resultat. Under 2018-2019 genomförs ett omfattande utvecklingsarbete för att säkerställa ett jämställdhetsperspektiv i ledning och styrning av samtliga förvaltningar och bolag, åtagandet om *Modellförvaltningar och modellbolag* i årsplan 2018.

Jämställdhetsperspektivet ska finnas med i kommunens och verksamheternas ordinarie *kvalitets- och förbättringsarbete* enligt kommunkoncernens metod för kvalitetsutveckling: *PUFF (Planera – Utför – Följ upp/ analysera – Förbättra)*. Syftet med *PUFF* är att uppnå ständiga förbättringar på alla nivåer i organisationen.

Kartläggningar, analyser och annat underlagsmaterial som används i det första planeringssteget ska innehålla ett könsperspektiv, se vidare avsnitt 2.3.3 Metoder och arbetssätt.

Om planeringsunderlagen visar på ojämställdhet i verksamheten, ska insatser och åtgärder vidtas för att komma tillrätta med det. Dessa insatser och

åtgärder läggs in som åtaganden i den ordinarie verksamhetsplanen, för att sedan kunna följas upp med koppling till *Plan för jämställdhet*.

För att påminna de kommunala verksamheterna att ha med ett jämställdhetsperspektiv redan i planeringsfasen, använder kommunen *bekönade målformuleringar*. Det vill säga orden kvinnor och män, flickor och pojkar, används i alla målformuleringar som rör individer i styrande dokument. Denna strategi står inte i motsättning till kommunens arbete med att motverka diskriminering. I och med undertecknandet av *CEMR-deklarationen* har kommunen förbundit sig att i jämställdhetsarbetet bekämpa flerfaldig diskriminering utifrån andra diskrimineringsgrunder än kön. Könneutrala formuleringar leder till könsblindhet i ett ojämnt samhälle.

Indikatorer och nyckeltal som berör individer och som används för att styra och följa upp kommunkoncernens verksamheter ska vara könsuppdelade.

För att ytterligare förstärka jämställdhetsarbetet formuleras även *särskilda jämställdhetsmål* i styrande dokument, när så är nödvändigt.

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

Samtliga nämnder och bolagsstyrelser i kommunkoncernen ska i enlighet med *CEMR-deklarationens* grundläggande princip avsätta tillräckliga *resurser* (personella och ekonomiska) för jämställdhetsarbetets genomförande, inklusive resurser för utbildning och kompetensutveckling i enlighet med det som beskrivs i avsnitt 2.3.2 Utbildning och kunskap.

Alla uppföljningar som görs av kommunens verksamheter ska innehålla ett könsperspektiv. Uppföljning av arbetet med jämställdhet i enlighet med *Plan för jämställdhet* sker löpande i *ordinarie delårs- och belårsrapportering* genom att:

- 1) Beslutade mål analyseras ur könsperspektiv.
Nås målet för både kvinnor och män, flickor och pojkar? Varför/ varför inte? Behöver vi fortsättningsvis göra något annorlunda eller sätta in särskilda insatser för att målet ska nås för både kvinnor och män, flickor och pojkar?
- 2) Könsuppdelade nyckeltal och indikatorer analyseras ur jämställdhetsperspektiv.
Vilka likheter eller skillnader uppvisar nyckeltalet/ indikatorn för kvinnor och män, flickor och pojkar? Är likheterna/ skillnaderna ett tecken på jämställdhet eller ojämnt i förhållande till målen för jämställdhet? Behöver vi göra något för att förändra utfallet till nästa mättillfälle, för att nå jämställdhet?
- 3) Ordinarie verksamhet beskrivs utifrån ett köns-/jämställdhetsperspektiv.

Vad har vi gjort i vårt kärnuppdrag för kvinnor och män, flickor och pojkar? Vilka resultat har vi nått för kvinnor och män, flickor och pojkar?

- 4) Särskilda jämställdhetsåtgärder och aktiviteter som genomförts i verksamheten redovisas.

Om verksamheten har lagt in särskilda åtaganden eller aktiviteter i sin verksamhetsplan för att komma tillrätta med ojämställdhetsproblem i verksamheten, ska dessa redovisas separat. Vad har vi gjort och vilka resultat har vi nått för kvinnor och män, flickor och pojkar, genom denna särskilda jämställdhetsåtgärder? Har vi kommit tillrätta med ojämställdhetsproblemen eller behöver vi göra något mer?

En rapport som redovisar jämställdhetens utveckling i Eskilstuna kommun tas fram vart fjärde år av kommunledningskontoret med start 2018. Rapporten syftar till att ge en övergripande bild av jämställdhetens utveckling i kommunen, samt resultatet för kvinnor och män, flickor och pojkar, i Eskilstuna kommun, utifrån de nationella jämställdhetspolitiska målen och kommunens jämställdhetsmål enligt *Plan för jämställdhet*. Rapporten redovisas till kommunfullmäktige för information och ingår därefter som underlag till kommunfullmäktige, nämnder och bolagsstyrelsers arbete med kommande strategisk inriktning, årsplaner, ägardirektiv och verksamhetsplaner, samt andra styrande dokument för kommunkoncernen.

Jämställdhetsberedningen har kommunstyrelsens uppdrag att bevaka och driva på ett systematiskt jämställdhetsarbete i Eskilstuna kommunkoncern. Beredningen följer regelbundet upp nämnders och styrelsers arbete med *Plan för jämställdhet* genom bland annat dialogmöten. Nämnder och styrelser ska vara beredda på att redovisa hur arbetet med jämställdhetsmålen i *Plan för jämställdhet* fortskrider när beredningen så önskar.

Jämställdhetsberedningen kommer under *Plan för jämställdhets* giltighetstid, årligen att följa upp kommunkoncernens jämställdhetsarbete med koppling till artiklar ur *CEMR-deklarationen*.

2.3.2 Utbildning och kunskap

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

Kommunens förtroendevalda, chefer och medarbetare måste ha goda kunskaper om vad jämställdhet är och vad jämställdhetsintegrering innebär, samt om de centrala jämställdhetspolitiska frågorna inom det egna verksamhetsområdet.

Samtliga *förtroendevalda* bör utöver ovanstående ha kunskap om sin roll i jämställdhetsintegreringsarbetet: att fatta beslut om jämställdhetsintegrerade mål och vid behov fatta beslut om särskilda jämställdhetsmål, att efterfråga könskonsekvensanalyser inför beslut och att efterfråga verksamhetens resultat ur köns- och jämställdhetsperspektiv. Utifrån kommunens mål att vara en jämställd arbetsgivare behöver förtroendevalda även ha kunskap om

hur de skapar förutsättningar för att kommunen ska bli en jämställd organisation, fri från diskriminering.

Chefer behöver ha kunskap om hur de styr, leder och följer upp resultaten av jämställdhetsarbetet i sin egen verksamhet ur både invånar-/brukar-/kundperspektiv och medarbetarperspektiv. De behöver ha kunskap om innehållet i *Plan för jämställdhet* och andra styrande dokument inom jämställdhetsområdet, samt om de lagar som styr jämställdhetsarbetet, se nedan kapitel 3 och 4.

Cheferna 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.

Nyckelpersoner såsom exempelvis controllers, verksamhetsutvecklare, ekonomer och HR-konsulter behöver ha särskild kunskap om jämställdhet och jämställdhetsintegrering för att kunna göra könskonsekvensanalyser i beslutsunderlag, genomföra kartläggningar och jämställdhetsanalyser av verksamheten, samt utforma relevanta åtgärder i arbetet för ett jämställt Eskilstuna.

Lokala och centrala processledare för hållbar jämställdhet har till uppgift att stödja cheferna i att kvalitetssäkra den dagliga verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv. De ska också stödja cheferna i rapporteringen av åtaganden om jämställdhet. *Lokala och centrala processledare för hållbar jämställdhet* behöver därför ha mycket god kunskap om jämställdhet och jämställdhetsintegrering, den egna förvaltningen/bolagets verksamhet, kommunens styrsystem, innehållet i *Plan för jämställdhet* och andra styrande dokument för jämställdhetsarbetet i kommunen.

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

Kommunledningskontoret ansvarar för att under *Plan för jämställdhets* giltighetstid utveckla ett systematiskt arbete med att säkra jämställdhetskompetensen i hela kommunkoncernen enligt ovan, så att målen i *Plan för jämställdhet* nås.

2.3.3 Metoder och arbetssätt

Tillgång till grundläggande fakta om kvinnors och mäns situation är en förutsättning för att kunna förändra ojämställda verksamheter och ett ojämställt samhälle, så att jämställdhetsmålen nås.

All individbaserad statistik och alla individbaserade nyckeltal som Eskilstuna kommun använder för styrning och ledning av verksamheterna ska därför vara könsuppdelade och användas för *kartläggning och analys av verksamheten ur jämställdhetsperspektiv*. Analyserna ska kunna besvara frågan "Vem får vad, på

vilka villkor och varför?”. Det är en del i kommunens ordinarie systematiska kvalitets- och förbättringsarbete enligt metoden *PUFF (Planera – Utför – Följ upp/ analysera – Förbättra)*.

Eskilstuna kommun har sedan flera år tillbaka använt metoderna *3-5R*⁸ och *kollegial granskning*⁹ för kartläggning och analys av verksamheterna ur ett jämställdhetsperspektiv. Metoderna finns beskrivna i det koncerngemensamma utbildningsmaterialet *Jämställdhet i utåtriktad verksamhet*, som finns på internportalen. De går även att läsa mer om på www.jamstall.nu och där kan man hitta fler verktyg och metoder som passar att använda i jämställdhetsintegreringsarbetet.

Vid kartläggningar och analyser av verksamhetens 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 diskrimineringsgrunder¹⁰, samt socioekonomisk bakgrund och utbildningsnivå. Att inkludera fler maktordningar i sin analys kallas att anlägga ett *intersektionellt* perspektiv.

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 för jämställdhet. Förståelse för *genusystemets maktordning*¹¹ är väsentlig att ha som grund i de jämställdhetsanalyser som de kommunala verksamheterna genomför.

Om kartläggningar och analyser visar att det råder ojämställdhet i en verksamhet ska denna åtgärdas. Det är chefens ansvar att det sker. Ibland behöver arbetet med jämställdhetsintegrering då kompletteras med *särskilda åtgärder* för kvinnor eller män, flickor eller pojkar, för att nå jämställdhetsmålen.

Enligt *förordning (2001:100) om den offentliga statistiken* 14 § ska kommuner alltid redovisa statistik könsuppdelad i officiell statistik som är individbaserad. Den *könsuppdelade statistiken* utgår primärt från de juridiska könen, kvinna och man. Men det kan finnas tillfällen då verksamheten vill använda andra svarsalternativ än de juridiska könen när de undersöker vad brukare, kunder

⁸ *3R, 4R och 5R* är metoder som används för att kartlägga de normer som styr verksamheten, hur makten är fördelad mellan kvinnor och män och hur kön påverkar verksamhetens utformning och organisering. *3R* står för Representation, Resurser och Realia. *4R* är en vidareutveckling av *3R*-metoden där ett fjärde steg lagts till – Realisera. Och i *5R* har ett mellansteg lagts in: Representation, Resurser, Resultat, Realia och Realisera.

⁹ *Kollegial granskning* används för att kartlägga och analysera bemötande. Den kan utformas på flera olika sätt, beroende på vilken typ av verksamhet som ska granskas och vilka resurser som finns tillgängliga. Kollegial granskning kallas ofta i forsknings-sammanhang för ”peer-review”.

¹⁰ *De sju diskrimineringsgrunderna* enligt diskrimineringslagen är: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

¹¹ Se ovan avsnitt 1.2 Begrepp.

eller invånare anser om kommunens service och tjänster. Verksamheten ska då följa kommunkoncernens *Anvisning gällande inkluderande undersökningar och underlag* som har koppling till kommunens kvalitetspolicy¹².

För att kvalitetssäkra politiska beslut ur ett jämställdhetsperspektiv ska beslutsunderlag innehålla en *könskonsekvensanalys*. Analysen ska beskriva situationen för kvinnor och män, flickor och pojkar inom området, samt redovisa vilka konsekvenser olika åtgärder eller beslutsalternativ får för till exempel bemötande, service, representation och fördelning av resurser ur ett könsperspektiv. Analysen bör även sättas i relation till de nationella jämställdhetspolitiska målen och Eskilstuna kommuns mål för jämställdhet. Det vill säga, könskonsekvensanalysen ska svara på frågan om förslaget till beslut bidrar till att målen uppnås.

2.3.4 Stöd och samordning

Arbetet med jämställdhet är ledningsstyrt på alla nivåer. Det är cheferna på alla nivåer som ansvarar för arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering i sin verksamhet¹³.

Till stöd för cheferna i jämställdhetsintegreringsarbetet ska det finnas *lokala processledare för hållbar jämställdhet* centralt placerade i samtliga förvaltningar och bolag. De har goda kunskaper om jämställdhet och jämställdhetsintegrering med koppling till verksamhetsområdet i förvaltningen/bolaget. De lokala processledarna för hållbar jämställdhet har till uppgift att stödja cheferna i att kvalitetssäkra den dagliga verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv och ge stöd i rapporteringen av åtaganden om jämställdhet. De lokala processledarna ger också stöd i att implementera styrande dokument inom jämställdhetsområdet, som exempelvis *Plan för jämställdhet*, i förvaltningen/bolaget.

På kommunledningskontoret finns resurser för *central processledning* av jämställdhetsintegreringsarbetet i kommunkoncernen. Den centrala processledningen samordnar den strategiska utvecklingen av Eskilstuna kommuns jämställdhetsintegreringsarbete, stödjer de lokala processledarna i deras arbete och leder det koncernövergripande *Strategiska nätverket för Hållbar Jämställdhet*.

Flera förvaltningar har vidareutvecklat stödsystemet för jämställdhetsarbetet och utsett *jämställdhetsamordnare/jämställdhetsombud på avdelningsnivå*. De har bildat egna förvaltningsnätverk för arbetet med jämställdhetsintegrering, under ledning av förvaltningens lokala processledare. Förvaltningar och bolag som saknar jämställdhetsamordnare/jämställdhetsombud på avdelningsnivå och interna nätverk rekommenderas att utveckla liknande stödfunktioner.

¹² Se vidare avsnitt 3.5 Förordningen om den officiella statistiken.

¹³ Se ovan avsnitt 2.2 Ansvarsfördelning.

Stödfunktioner för cheferna finns även för *arbetet med jämställdhet ur arbetsgivarperspektiv* på respektive förvaltnings- och bolags HR-avdelning, processledningsgrupp HR och kommunledningskontorets HR-avdelning, som har det koncernövergripande ansvaret.

För arbetet mot mäns våld mot kvinnor finns stöd att få via *kvinnofridsutvecklaren* med koncernövergripande uppdrag, som finns på socialförvaltningen, och *nätverket för kvinnofrid* där representanter från samtliga förvaltningar och bolag ingår.

Jämställdhetsberedningen är en politisk beredning under kommunstyrelsen och ett övergripande organ för samordning av jämställdhetsfrågorna i Eskilstuna kommun. Jämställdhetsberedningen ska verka för ett mer jämställt Eskilstuna genom samråd, erfarenhetsutbyte, information, kunskapsspridning, dialog och initiativ till jämställdhetsåtgärder.

En gång om året presenterar jämställdhetsberedningen idéer och förslag på utvecklingsområden för kommunens jämställdhetsarbete, i en rapport till kommunstyrelsen. Förslag och åtgärder från rapporten ska tas med som underlag till kommande årsplan, kompletterande årsplan, nämnders och styrelsers verksamhetsplaner, samt övrigt utvecklingsarbete i kommunkoncernen.

Under åren 2009-2018 har Eskilstuna kommun haft en *politisk styrgrupp* för arbetet med *Hållbar Jämställdhet*, under ledning av kommunstyrelsens ordförande. Styrgruppens uppgift har varit att följa och förankra arbetet med jämställdhetsintegrering i kommunens styrning och ledning. När *Plan för jämställdhet* skrivs har beslut inte fattats om styrgruppen ska finnas kvar även nästkommande mandatperiod.

3. Gällande lagstiftning och annan rättslig reglering

3.1 Kommunallagen

Kommunens verksamhet regleras främst i *kommunallagen (2017:725)*. Enligt 2 kap. 3§ i denna lag ska kommuner behandla alla sina medlemmar lika, om det inte finns särskilda skäl för något annat. Det innebär att det inte är tillåtet att särbehandla vissa kommunmedlemmar eller grupper på annat än objektiv grund, den så kallade *likställighetsprincipen*. Men ibland behöver kommunens verksamheter *göra olika* för att det ska *bli lika* ur jämställdhetsperspektiv. Kartläggningar och analyser ur jämställdhetsperspektiv som visar på ojämställdhet kan motivera att kommunen gör olika insatser för kvinnor och män, flickor och pojkar, för att nå målet om jämställdhet.

3.2 Speciallagarna

Kommunens verksamhet styrs i stor utsträckning av de så kallade *speciallagarna*, vilka formellt kan styra kommunens jämställdhetsarbete. Inom speciallagstiftningen finns det områden som mer eller mindre berörs av de

jämställdhetspolitiska målen. De områden som primärt berörs är *skollagen*, *socialtjänstlagen*, *bälso- och sjukvårdslagen*, *lag om stöd och service till vissa funktionshindrade* och *plan- och bygglagen*.

3.3 Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen (2008:567) reglerar kommunens ansvar att motverka diskriminering, samt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Enligt diskrimineringslagen har Eskilstuna kommun som arbetsgivare skyldighet att årligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering. Arbetet beskrivs när *Plan för jämställdhet* skrivs i förvaltningars och bolags *Jämställdhets- och mångfaldsplaner 2017-2019*.

Från och med 1 januari 2017 gäller nya regler för aktiva åtgärder i diskrimineringslagen. En nyhet är att alla sju diskrimineringsgrunder numera omfattas när det gäller kraven på aktiva åtgärder och lönekartläggningar ska återigen genomföras årligen.

För att leva upp till lagkraven arbetar Eskilstuna kommun under 2018 fram *riktlinjer för likabehandling med tillhörande aktiviteter* för perioden 2018-2019, vilka ska komplettera nuvarande *jämställdhets- och mångfaldsplaner*. Från 2020 kommer *likabehandlingsplaner* med aktiva åtgärder i enlighet med den skärpta diskrimineringslagen att ersätta förvaltningars och bolags *jämställdhets- och mångfaldsplaner*.

3.4 Lagar mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer

Sverige är ett av få länder i världen som har en speciell lagstiftning, *kvinnofridsbrottet*, gällande mäns våld mot kvinnor i nära relationer. Men begreppet *mäns våld mot kvinnor* omfattar även hedersrelaterat våld och förtryck inklusive tvångsgifte, sexuella trakasserier och kränkningar utifrån kön, prostitution, trafficking och könsstympning. Kommunens arbete mot mäns våld mot kvinnor har därmed kopplingar till *brottsbalken*, *socialtjänstlagen*, *föräldrabalken*, *diskrimineringslagen* och *skollagen*.

3.5 Förordningen om den offentliga statistiken

Enligt *förordning (2001:100) om den offentliga statistiken* 14 § ska kommuner alltid redovisa statistik könsuppdelad i officiell statistik som är individbaserad. Sverige har i dagsläget två juridiska kön, man och kvinna, och det är utifrån dem som den officiella statistiken redovisas. Eskilstuna kommunkoncerns styrning bygger också på indikatorer och mål som så långt det är möjligt ska redovisas könsuppdelat. Syftet är att få möjlighet att upptäcka och åtgärda ojämslaldhet och ojämlikhet.

I *Eskilstuna kommuns kvalitetspolicy*¹⁴ anges att alla verksamheter ska undersöka vad kunder, brukare och invånare anser om servicen, tjänsten eller varan.

¹⁴ Kvalitetspolicy antagen av kommunfullmäktige 30 01 2014, § 5.

Kommunen ska även undersöka medarbetarnas uppfattning om organisationen och arbetsmiljön. Undersökningarna och underlagen syftar till att förbättra och utveckla verksamheten. För detta ändamål använder verksamheterna olika typer av undersökningsformer, framför allt enkäter.

Då många verksamheter önskat utforma sina enkäter inkluderande även för icke-binära invånare, kunder, brukare och medarbetare, har en *Anvisning gällande inkluderande undersökningar och underlag* beslutats av ekonomidirektören i november 2017. Viktigt är dock att samtidigt säkerställa att kommunkoncernen följer lagkraven enligt *sekretesslagstiftningen SekrL*, *dataskyddsförordningen* och *Offentlighet och sekretess OSL*. Insamlade uppgifter kan redovisas och sparas förutsatt att kommunens verksamheter inte riskerar att röja enskilda.

4. Förhållande till redan fattade politiska beslut

Nedan beskrivs hur *Plan för jämställdhet* kompletterar och förhåller sig till redan fattade politiska beslut, övergripande kommunala styrdokument och andra styrdokument inom jämställdhetsområdet.

4.1 Beslut i KF 2000

Redan år 2000 fattade kommunfullmäktige beslut om att kommunen ska arbeta med jämställdhetsintegrering (001019, §16). Det vill säga, jämställdhetsperspektivet ska finnas med i beslut, planering och uppföljning av kommunens verksamheter. All individbaserad statistik ska enligt beslutet vara uppdelad på kön.

4.2 CEMR-deklarationen

CEMR¹⁵, de europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation, har utarbetat en deklaration för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå.

Eskilstuna kommun undertecknade CEMR-deklarationen 2008 och har därmed förbundit sig att följa deklarationens sex principer och trettio artiklar för att främja jämställdhet¹⁶.

Plan för jämställdhet är Eskilstuna kommuns handlingsplan för att omsätta CEMR-deklarationens principer och artiklar till praktisk verksamhet och konkreta resultat för kvinnor och män, flickor och pojkar.

4.3 Vision 2030

Eskilstuna kommuns vision 2030 beslutades av kommunfullmäktige den 14 december 2017:

¹⁵ CEMR = Council of European Municipalities and Regions

¹⁶ Se ovan avsnitt 1.3 Internationella överenskommelser.

Vårt Eskilstuna 2030

- Vi är modiga, jämställda och har tillit till varandra
- Vi har kunskap, jobb och är attraktiva i en global värld
- Vi tar ansvar för en trygg och hållbar framtid

Vi upplever, utvecklar och inspirerar. Vi gör Eskilstuna – tillsammans.

Visionen ger uttryck för ett framtida tillstånd som kommunen vill uppnå. Den är den mest långsiktiga färdriktningen för kommunkoncernens verksamheter. Den är vägledande för beslut och för kommunkoncernens agerande i det vardagliga arbetet.

Eftersom *vision 2030* innehåller ordet jämställdhet, är det en av de viktigaste ledstjärnorna för kommunkoncernens verksamheter i allt från planering, till genomförande och uppföljning av ordinarie arbete. *Plan för jämställdhet* är ett stöd för kommunkoncernens verksamheter att veta hur jämställdhetsperspektivet strategiskt ska integreras i ordinarie verksamhet.

4.4 Strategisk inriktning, årsplaner, ägardirektiv och verksamhetsplaner

De fyraåriga strategiska målen i *Strategisk inriktning*, som beslutas av kommunfullmäktige för varje mandatperiod, ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Samtliga mål och indikatorer som berör individer mäts utifrån kön. Det påminner förvaltningar och bolag att arbeta med jämställdhetsintegrering. I *Strategisk inriktning 2016-2019* ingår också särskilda jämställdhetsmål/indikatorer för att följa jämställdhetens utveckling under mandatperioden.

Strategisk inriktning ligger till grund för den årliga styrningen av kommunkoncernen, som slås fast i *årsplanen* och *ägardirektiven* till de kommunala bolagen. *Årsplanen* beskriver vad kommunfullmäktige vill uppnå under året och de ekonomiska förutsättningarna för kommunens verksamheter. För styrning av bolagskoncernen finns också kommunfullmäktiges *ägardirektiv* som gäller de helägda kommunala bolagen.

Varje åtagande för verksamheterna som finns i *årsplan* och *ägardirektiv* kan kopplas till ett fyraårigt strategiskt mål. Åtaganden, mål och aktiviteter som kommunfullmäktige beslutar om i *årsplan* och *ägardirektiv* ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Det vill säga, när de kommunala verksamheterna arbetar med åtagandena ska de ha med ett jämställdhetsperspektiv i planering, genomförande och uppföljning. Det kan också förekomma särskilda jämställdhetsåtaganden i *årsplan* och *ägardirektiv*.

De fyraåriga strategiska målen och de årliga åtagandena finns med i nämnders och bolags, samt enheternas årliga *verksamhetsplaner* och budgetar. Nämnder och bolag kan och bör, utifrån kunskap om sin egen verksamhet och baserat på kartläggningar och analyser ur jämställdhetsperspektiv, besluta om egna aktiviteter och åtaganden i sin *verksamhetsplan*, för att

uppfylla jämställdhetsmålen. Det är där, i verksamhetens möte med kvinnor och män, flickor och pojkar som använder och har behov av kommunens service och tjänster, som jämställdhetsarbetet i enlighet med *Plan för jämställdhet* genomförs.

4.5 Program för hållbarhet

Eskilstuna kommuns arbete utifrån Agenda 2030 beskrivs i *Program för hållbarhet*, som kommunfullmäktige får möjlighet att ta ställning till under 2018. Mål nummer fem i Agendan är att uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt. För att lyckas med Agendans målsättningar ska ett jämställdhetsperspektiv integreras i arbetet med samtliga mål och delmål, eftersom målen i Agendan är integrerade och odelbara.

Plan för jämställdhet innehåller konkreta mål, strategier och metoder som hjälper kommunens verksamheter att nå de övergripande målen i *Agenda 2030*.

4.6 Jämställdhets- och mångfaldsplaner i kommunkoncernen

Arbetsgivarens ansvar för aktiva jämställdhetsåtgärder i arbetslivet enligt *diskrimineringslagen* är mer omfattande än de punkter som finns i *CEMR-deklarationens* artikel 11.

Eskilstuna kommuns arbete för att vara en jämställd arbetsgivare inklusive aktiva åtgärder enligt *diskrimineringslagen*, beskrivs och styrs när *Plan för jämställdhet* skrivs i förvaltningars och bolags gällande *jämställdhets- och mångfaldsplaner*, kompletterat med de koncernövergripande *riktlinjer för likabehandling* som antas under 2018. Under 2019 kommer *likabehandlingsplaner* med aktiva åtgärder i enlighet med den skärpta *diskrimineringslagen* att arbetas fram för förvaltningar och bolag.

Innehållet i dessa styrdokument kompletterar det jämställdhetsarbete som beskrivs i *Plan för jämställdhet* och som Eskilstuna kommun åtagit sig att utföra enligt undertecknandet av *CEMR-deklarationen*.

4.7 Eskilstuna kommuns plan mot mäns våld mot kvinnor

Arbetet mot mäns våld mot kvinnor är högt prioriterat i Eskilstuna kommun och det är mer omfattande än de punkter som finns i *CEMR-deklarationens* artikel 22.

Kommunkoncernens samlade arbete mot mäns våld mot kvinnor beskrivs och styrs därför särskilt utifrån den koncernövergripande handlingsplanen *Eskilstuna – en FriStad för kvinnor 2015-2017*, som är under revidering när *Plan för jämställdhet* tas fram. Innehållet i det nya styrdokumentet kompletterar det jämställdhetsarbete som beskrivs i *Plan för jämställdhet* och som Eskilstuna kommun åtagit sig att utföra enligt undertecknandet av *CEMR-deklarationen*.