

Interpellationssvar - Jämställdhet även i kommunens bolag?

Interpellationen

Maria Forsberg (V) har till Lars Andersson ordförande i Eskilstuna Kommunföretag AB ställt en interpellation angående jämställdhetsarbete i de kommunala bolagen

Interpellationen innehåller följande fyra frågor:

1. Hur går rekryteringarna till när en ny VD ska tillsättas i något av de kommunala bolagen? Kallas både kvinnor och män till rekryteringen?
2. Finns det en ambition i Kommunföretag vad gäller att rekrytera både kvinnor och män till VD-poster i de kommunala bolagen?
3. Arbetar Kommunföretag aktivt utifrån det av Kommunfullmäktige antagna handlingsplanen "På spaning efter jämställdheten"? På vilket sätt i så fall?
4. Ingår ett jämställdhetsperspektiv i de styrelseutbildningar som kommunen anordnar för ledamöter och ersättare i kommunens bolag?

Svar på frågorna i interpellationen:

1. Rekryteringsprocessen av en ny VD inleds med att ordförande i det bolag som skall rekrytera samråder med ordförande och VD i Kommunföretag om vilken profil VD skall ha och hur en anställningsgrupp bör sammansättas. VD och/eller ordförande i Kommunföretag ingår oftast i anställningsgruppen. I de VD anställningar som nu pågår (Eskilstuna Kommunfastighet AB och Eskilstuna Logistik o Etablering AB) är det klart uttalat att både kvinnor och män skall kallas. Rekryteringsarbetet drivs oftast av den rekryteringskonsult som kommunen har avtal med.

2. VD för bolagen tillsätts efter de kompetenser som det aktuella bolagets verksamheter efterfrågar. Eskilstuna kommunföretag AB har alltid haft ambitionen att rekrytera både kvinnor och män till VD-poster i de kommunala bolagen.

För närvarande har bolagen inga kvinnliga VD:ar. Bolagen hade en kvinnlig VD innan fusionen av Kommunfastighet AB och Torshälla fastigheter AB genomfördes. Under rekryteringsprocess av en ny VD till Kommunfastighet AB har en kvinnlig tf. VD tillsatts för bolaget.

3. Bolagen har en fastställd jämställdhets- och mångfaldsplan utifrån diskrimineringslagstiftningen.

Fokusområdena i planen är bland annat, föräldraskap och arbetsliv, kränkande särbehandling, jämställdhet, kärnvärden, värderingsarbete av våra befattningar/lönekartläggning, alkohol & droger.


Av planen framgår vilka aktiviteter som är aktuella och dessa följs upp på olika sätt i bolagen:

- Jämställdhetsfrågor finns alltid med på alla arbetsplatsträffar och möten med central samverkansgruppen.
- Frågorna finns även med de möten som bolagen har med sina externa motpartner, näringslivsaktörer så men också aktörer som arbetar med befintliga företag.
- Hållbarhetskommittéerna finns på respektive affärsområde samt centralt för ESEM.
- Statistik både från SCB och internt används som underlag för att följa upp att vi når våra jämställdhetsmål.
- I de rekryteringar som genomförs används annonsmaterial för att attrahera mångfald och eventuell underrepresentation av ett kön.
- För att kunna fånga upp eventuella signaler samt indikationer på att någon utsätts för diskriminering/våld/trakasserier finns det flertalet forum/aktiviteter. I de fall signaler fångas upp, har bolagen utöver sina egna HR stöd ett samarbete med externa partners för att hantera den uppkomna problematiken.

3. Nej i de styrelseutbildningar vi hittills haft har jämställdhetsfrågor inte diskuterats särskilt, men i fortsättningen skall det bli så.

Ett av koncernens bolag (MSP) har skapat ett utbildningskoncept med fokus på jämställdhetsutbildning med jämställdhetsdiplomering för medarbetare.

Eskilstuna 2016-05-23



Lars Andersson (S)

Ordförande, Eskilstuna Kommunföretag AB