

Servicenämnden

Yttrande över remiss - plan för jämställdhet 2025-2030

Förslag till beslut

Remissvaret antas och översänds till kommunstyrelsen.

Ärendebeskrivning

Förslag till remissversion av Plan för jämställdhet 2025–2030 har arbetats fram av kommunledningskontoret. Den nuvarande Plan för jämställdhet gäller år 2018–2024 och arbetet med att revidera den påbörjades hösten 2023. Det har bland annat omfattat workshops med Jämställdhetsberedningen, det kommunövergripande jämställdhetsnätverket (HÅJ) med representanter från förvaltningarna och bolagen, samt kommunledningskontorets HR-avdelning.

Som ett led i revideringen har kommunledningskontoret också gjort en uppföljning av den nuvarande planen med syfte att undersöka hur den fungerat som styrdokument och vilka lärdomar som bör tas i beaktande i framtagandet av en ny plan. Vidare har den granskning med rekommendationer omfattande kommunens jämställdhetsarbete som kommunrevisionen genomförde 2022 utgjort underlag vid revideringen av Eskilstuna kommuns Plan för jämställdhet.

Förslaget till ny Plan för jämställdhet 2025–2030 syftar till att styra hur kommun-koncernen ska arbeta för att öka jämställdheten i Eskilstuna kommun under den aktuella perioden. Planen är indelad i två delar.

Den första delen utgår från de nationella jämställdhetsmålen och omfattar prioriterade jämställdhetsutmaningar i Eskilstuna kommun kopplat till respektive jämställdhetsmål. Det är områden där det är särskilt viktigt för kommunen att under planens giltighetstid antingen bibehålla en hög nivå eller åstadkomma en förflyttning för att uppnå jämställda verksamheter och en hållbar jämställd samhällsutveckling. Vidare föreslås ett urval indikatorer för att under planens giltighetstid följa utvecklingen. Sammanfattningsvis arbetar nämnder och bolag på olika vis redan med de prioriterade utmaningarna och indikatorerna, antingen genom strategisk inriktning eller som en del av sina kärnuppdrag.

I besvarandet av remissen om ny plan för jämställdhet 2025–2030 ombeds nämnder och bolag att särskilt beakta förslagen till indikatorer och till de indikatorer där de bedömer det som relevant ge förslag på målnivåer till år 2030 kopplat till de prioriterade utmaningarna. Fler av indikatorerna finns redan med i Strategisk inriktning 2024–2027 vilket bör beaktas i förslagen på målnivåer.

Den andra delen i planen beskriver jämställdhetsintegrering som är den huvudsakliga strategi och det arbetssätt som Eskilstuna kommun använder för att uppnå jämställdhetsmålen. Det är genom att ha med jämställdhetsperspektivet i alla steg av kommunkoncernens och verksamheternas styrning och ledning som det är möjligt att upptäcka ojämsställda resultat, göra analyser, identifiera och genomföra lämpliga åtgärder. 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 därför under planens senare del.

Planen har skickats på remiss till berörda nämnder, bolag, råd och utskott för yttrande och remissvar ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast den 30 augusti 2024.

Servicenämndens remissvar

Servicenämnden är i grunden positiva till förslaget för plan för jämställdhet 2025-2030. Det är positivt att nätverket för jämställdhet haft dialog och kunnat bidra till materialet vilket ger en bred förankring.

Det är dock i nuläget ett mycket omfattande dokument, det som står är bra men det tar kraft och energi att ta sig igenom dokumentet om man ska förstå och kunna ta till sig allt innehåll.

Servicenämnden skulle önska att det kan skalas ner något men utan att essensen och det planen vill få fram faller bort.

Förvaltningarnas resurser för att arbeta med och ta sig an alla planer, policyer, riktlinjer och andra styrdokument kommer vara begränsade framöver och det är viktigt att ambitionsnivån ligger på rätt nivå från kommunledningskontoret.

Det är svårt att avgöra om indikatorerna kan mätas centralt eller om de kommer skickas ner till berörda förvaltningar. Skickas de ner till förvaltningarna är det viktigt att även det handlar om ett begränsat antal.

SERVICEFÖRVALTNINGEN

Jörgen Axelsson
förvaltningschef

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen

Remiss av plan för jämställdhet 2025-2030

Förslag till beslut

1. Förslag till plan för jämställdhet 2025–2030 remitteras till kommunens berörda nämnder, bolag, råd och utskott för yttrande.
2. Remissvaren ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast 30 augusti 2024.
3. I besvarandet av remissen om ny plan för jämställdhet 2025–2030 ombeds nämnder och bolag att särskilt beakta förslagen till indikatorer och till de indikatorer där de bedömer det som relevant ge förslag på målnivåer till år 2030 kopplat till de prioriterade utmaningarna. Flera av indikatorerna finns även med i Strategisk inriktning 2024–2027 vilket bör beaktas i förslagen på målnivåer.

Ärendebeskrivning

Förslag till remissversion av Plan för jämställdhet 2025–2030 har arbetats fram av kommunledningskontoret. Den nuvarande Plan för jämställdhet gäller år 2018–2024 och arbetet med att revidera den påbörjades hösten 2023. Det har bland annat omfattat workshops med Jämställdhetsberedningen, det kommunövergripande jämställdhetsnätverket (HÅJ) med representanter från förvaltningarna och bolagen, samt kommunledningskontorets HR-avdelning.

Som ett led i revideringen har kommunledningskontoret också gjort en uppföljning av den nuvarande planen med syfte att undersöka hur den fungerat som styrdokument och vilka lärdomar som bör tas i beaktande i framtagandet av en ny plan. Vidare har den granskning med rekommendationer omfattande kommunens jämställdhetsarbete som kommunrevisionen genomförde 2022 utgjort underlag vid revideringen av Eskilstuna kommuns Plan för jämställdhet.

Förslaget till ny Plan för jämställdhet 2025–2023 syftar till att styra hur kommun-koncernen ska arbeta för att öka jämställdheten i Eskilstuna kommun under den aktuella perioden. Planen är indelad i två delar.

Den första delen utgår från de nationella jämställdhetsmålen och omfattar prioriterade jämställdhetsutmaningar i Eskilstuna kommun kopplat till respektive jämställdhetsmål. Det är områden där det är särskilt viktigt för kommunen att under planens giltighetstid antingen bibehålla en hög nivå eller åstadkomma en förflyttning för att uppnå jämställda verksamheter och en hållbar jämställd samhällsutveckling. Vidare föreslås ett urval indikatorer för att under planens giltighetstid följa utvecklingen.

Sammanfattningsvis arbetar nämnder och bolag på olika vis redan med de prioriterade utmaningarna och indikatorerna, antingen genom strategisk inriktning eller som en del av sina kärnuppdrag.

I besvarandet av remissen om ny plan för jämställdhet 2025–2030 ombeds nämnder och bolag att särskilt beakta förslagen till indikatorer och till de indikatorer där de bedömer det som relevant ge förslag på målnivåer till år 2030 kopplat till de prioriterade utmaningarna. Fler av indikatorerna finns redan med i Strategisk inriktning 2024–2027 vilket bör beaktas i förslagen på målnivåer.

Den andra delen i planen beskriver jämställdhetsintegrering som är den huvudsakliga strategi och det arbetssätt som Eskilstuna kommun använder för att uppnå jämställdhetsmålen. Det är genom att ha med jämställdhetsperspektivet i alla steg av kommunkoncernens och verksamheternas styrning och ledning som det är möjligt att upptäcka ojämställda resultat, göra analyser, identifiera och genomföra lämpliga åtgärder. 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 därför under planens senare del.

Finansiering

Insatserna som beskrivs i Plan för jämställdhet ska finansieras inom nämnders och bolags ordinarie ramar.

Konsekvenser för hållbar utveckling och en effektiv organisation

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. 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. Planen bidrar därmed både till en hållbar utveckling och en effektiv organisation i Eskilstuna kommun.

KOMMUNLEDNINGSKONTORET

Tommy Malm
Kommundirektör

Anna Giotas Sandqvist
Social hållbarhetsdirektör

Beslutet skickas till:
Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden
Förskolenämnden
Grundskolenämnden
Gymnasienämnden
Kultur- och fritidsnämnden

Räddningstjänst- och tillståndsnämnden
Servicenämnden
Socialnämnden
Samhällsbyggnadsnämnden
Torshälla stads nämnd
Valnämnden
Vård- och omsorgsnämnden
Överförmyndarnämnden
Eskilstuna Kommunföretag AB
Kommunala rådet för funktionsrättsfrågor
Kommunala pensionärsrådet
Personalutskottet

STYRDOKUMENT

Plan för jämställdhet 2025–2030

Beslutad när	
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. 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 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: makt och inflytande, egen försörjning, utbildning, fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, hälsa och att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. I Jämställdhetsmyndighetens årliga resultatrapporter synliggörs fortsatta utmaningar under respektive jämställdhetsmål². Eskilstuna kommunkoncerns verksamheter ska arbeta aktivt för att bidra till att dessa mål nås.³ Jämställdhetsintegrering är den huvudsakliga strategi och det arbetsätt som Eskilstuna kommun använder för att bidra till de nationella jämställdhetsmålen och skapa en jämställd kommunal verksamhet och samhällsutveckling. Det innebär att ha ett jämställdhetsperspektiv i alla led

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.

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 och omfattar prioriterade jämställdhetsutmaningar i Eskilstuna kommun kopplat till respektive jämställdhetsmål. Med utgångspunkt i Jämställdhetsmyndighetens nationella nulägesbild i form av rapporter från 2023, uppföljning på lokal nivå och prioriteringar utifrån strategisk inriktning har vi landat i ett urval av särskilt viktiga områden att prioritera under planens giltighetstid. Det är områden 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. Med hjälp av utvalda indikatorer ökar möjligheten att under planens giltighetstid följa utvecklingen.

Sammanfattningsvis arbetar nämnder och bolag på olika vis redan med de prioriterade utmaningarna och indikatorerna, antingen genom strategisk inriktning eller som en del av sina kärnuppdrag. Under varje jämställdhetsmål i planen framgår vilka av målen i Strategisk inriktning som det bidrar till. Prioriterade områden att uppnå resultat inom är likt strategisk inriktning även i planen uppdelade i hållbar utveckling och effektiv organisation. Det synliggör fördelningen mellan det utåtriktade och inåtriktade arbetet som är grunden i kommunkoncernens styrsystem.

Den andra delen i planen beskriver jämställdhetsintegrering som är den huvudsakliga strategi och det arbetssätt som Eskilstuna kommun använder för att bidra till de nationella jämställdhetsmålen. Det är genom att ha med jämställdhetsperspektivet i alla steg av kommunkoncernens och verksamheternas styrning och ledning som det är möjligt att upptäcka ojämställda 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 därför under planens senare del.

Uppföljning sker årligen i jämställdhetsberedningens rapport till kommunfullmäktige.

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.

Målet bidrar till samtliga mål i strategisk inriktning 2024 – 2027.

Jämställdhetsmyndighetens 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 ojämsälld 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

Inom hållbar utveckling vill vi i Eskilstuna kommun särskilt uppnå:

- Jämställd representation av kvinnor och män på ordförandeposter och i kommunfullmäktige
- Jämställd brukardelaktighet där kunden har möjlighet att påverka insats och planering på lika villkor oavsett kön*
- Jämställd kund- och invånarservice där individen får sina behov uppfyllda med lika god kvalitet och resultat oavsett kön*
- Jämställd resursfördelning*

Inom effektiv organisation vill vi i Eskilstuna kommun särskilt uppnå:

- Jämn fördelning av kvinnor och män bland kommunkoncernens VD:ar, förvaltningschefer och direktörer

Indikatorer	Nuläge	Mål 2030
Ordförandeposter i kommunen, andel kvinnor respektive män (%)	K: 44 M: 56	K: M:
Ordinarie ledamöter i kommunfullmäktige, andel kvinnor respektive män (%)	K: 43 M: 57	K: M:
Invånarnas möjlighet att delta aktivt i arbetet att utveckla kommunen fungerar bra, andel kvinnor respektive män (%)	K: 41 M: 26	K: M:
Kommunkoncernens förvaltningschefer, VD:ar och direktörer, andel kvinnor respektive män (%)	K: 45 M: 55	K: M:

⁴ Jämställdhetsmyndigheten. Rapport 2023:18

⁵ SKR:s faktablad om jämställdhetsutmaningar

Uppföljning

Statistik från Kolada gällande medborgarundersökning samt intern statistik från kommunens förtroendemannaregister.

*I fråga om jämställd brukardelaktighet, kund- och invånarservice samt resursfördelning förväntas varje nämnd utifrån ordinarie uppföljning ange minst en särskilt viktig årligen återkommande indikator för varje, där de under planens giltighetstid vill se en förbättring utifrån ett jämställdhetsperspektiv. De mått som nämnderna anger kommer årligen att sammanställas och följs av jämställdhetsberedningen för att följa kommunkoncernens utveckling kopplat till jämställd brukardelaktighet, kund- och invånarservice samt resursfördelning .

2. Ekonomisk jämställdhet

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

Målet bidrar till de strategiska målen Företagstillväxt och fler i jobb, Ett tryggt och socialt hållbart Eskilstuna, God utbildning som grund för egen försörjning och ett gott liv, Attraktiv arbetsgivare.

Skillnader i den disponibla inkomsten mellan kvinnor och män ligger omkring 20 procent och har gjort så i drygt tjugo år. 2021 ökade de genomsnittliga inkomstskillnaderna. Sverige har störst pensionskillnader 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.

Inom hållbar utveckling vill vi i Eskilstuna kommun särskilt uppnå:

- Ökad andel kvinnor i självförsörjning
- Minskade könsskillnader i yrkesval*

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?*

- Ökat antal aktiebolag drivna av kvinnor

Inom effektiv organisation vill vi i Eskilstuna kommun särskilt uppnå:

- Inga osakliga löneskillnader på grund av kön*
- Ökad andel kvinnor som jobbar heltid

Indikatorer:	Nuläge	Mål 2030
Sysselsättningsgrad, utrikes födda 20 – 64 år, andel kvinnor respektive män (%)	K: 61 M: 70	K: M:
Sammanräknad förvärvsinkomst i åldern 20–64 år (median), kr	K:312 000 M:370 300	K: M:
Påbörjade yrkesutbildningar andel kvinnor respektive män (%)	K: 158 M: 222	K: M:
Andel aktiebolag drivna av kvinnor respektive män (%) ⁹	K: 18 M: 82	K: M:
Heltidsarbetande månadsavlönade, kommun, andel kvinnor respektive män (%)	K: 91 M: 94	K: M:
Lönegap i kronor per månad, mellan kvinnor och män, anställda av kommunen	433	
Uppföljning		
Statistik från Kolada, arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen samt näringslivsavdelningen på kommunledningskontoret. *Fakta gällande osakliga löneskillnader mellan könen följs upp med hjälp av HR:s årliga lönekartläggning. *Antalet antagna på yrkesutbildningar på respektive utbildning följs årligen upp i jämställdhetsberedningens rapport.		

3. Jämställd utbildning

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

Målet bidrar till de strategiska målen God utbildning som grund för egen försörjning och ett gott liv, Ett tryggt och socialt hållbart Eskilstuna.

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att det finns fortsatta könsskillnader mellan flickor 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 program¹⁰. Flickor rapporterar i betydligt högre utsträckning nivåer av ohälsa och skolstress än pojkar. Andel som känner sig ganska eller

⁹ Mättet avser aktiebolag som drivs av kvinnor, det vill säga bolag med en kvinna som VD

¹⁰ Jämställdhetsmyndigheten. Rapport 2023:18

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 sexualbrott och lindrig misshandel, men utsattheten och otryggheten skiljer sig åt mellan pojkar och flickor¹¹.

Inom hållbar utveckling vill vi i Eskilstuna kommun särskilt uppnå:

- Minskade könsskillnader i studieval*
- Höjda jämställda kunskapsresultat.
- Flickor och pojkar är lika trygga i skolan
- Hög skolnärvaro för både flickor och pojkar

Indikatorer:	Nuläge	Mål 2030
Antagna på kommunala yrkesprogram, gymnasiet, andel flickor respektive pojkar (%)	K: M:	K: M:
Elever i åk 9 som är behöriga till yrkesprogram, kommunala skolor, andel flickor respektive pojkar (%)	K: 84 M: 80	K: M:
Andel elever som känner sig trygga i skolan, åk 8 kommunala skolor, andel flickor respektive pojkar (%)	K: 69 M: 85	K: M:
Frånvaro i åk 7–9, kommunala skolor, andel flickor respektive pojkar (%)	K: 16,6 M: 14,3	K: M:
Uppföljning		
Statistik från Kolada och barn- och utbildningsförvaltningen. *Antalet antagna elever i åk 1 på respektive kommunalt yrkesprogram följs årligen upp i jämställdhetsberedningens rapport.		

4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

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

Målet bidrar till de strategiska målen Attraktiv arbetsgivare, Stabil ekonomi.

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 gör¹².

¹¹ Jämställdhetsmyndigheten. Rapport 2023:18

¹² Jämställdhetsmyndigheten. Rapport 2023: 18

Inom hållbar utveckling vill vi i Eskilstuna kommun särskilt uppnå:

- Jämställt anhörigstöd där kvinnor och män möts av förväntningar och får del av insatser på lika villkor.

Inom effektiv organisation vill vi i Eskilstuna kommun särskilt uppnå:

- Kvinnor och män som arbetar i Eskilstuna kommunkoncern har bra balans mellan arbete och fritid
- Ett jämställt uttag av tillfällig föräldrapenning (VAB) hos våra medarbetare*.

Indikatorer:	Nuläge	Mål 2030
En bra balans mellan arbete och fritid, andel kvinnor respektive män (%)	K: 65 M: 74	K: M:
Andel kvinnor och män som tagit del av samtalsstöd från anhörigcentrum*	K:476 M:79	K: M:
Uppföljning		
Statistik från medarbetarenkät och serviceförvaltningen. *Uttag av tillfällig föräldrapenning (VAB) tillsvidareanställda, andel kvinnor respektive män följs årligen upp i jämställdhetsberedningens rapport. *Uppföljning sker även i dialog med anhörigcentrum		

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.

Målet bidrar till de strategiska målen Attraktiv arbetsgivare, Stabil ekonomi, Ett tryggt och socialt hållbart Eskilstuna, Tryggt och självständigt liv, Ökad attraktionskraft.

Det finns skillnader mellan kvinnor och mäns hälsa och kvinnor uppper 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 kan skilja sig åt mellan könen, där kvinnor och flickor i större utsträckning uppper 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.

Inom hållbar utveckling vill vi i Eskilstuna kommun särskilt uppnå:

- Ökad upplevd psykisk hälsa samt minskad risk för suicid och suicidförsök* hos kvinnor och män.
- Jämställd och jämlik tillgång till meningsfull kultur och fritid för flickor och pojkar, kvinnor och män*

Inom effektiv organisation vill vi i Eskilstuna kommun särskilt uppnå:

- Jämställd arbetsmiljö*.
- Minskad sjukfrånvaro bland kvinnor som jobbar i kommunkoncernen.

Indikatorer:	Nuläge	Mål 2030
Invånare med bra självskattat hälsotillstånd, andel kvinnor respektive män (%)	K: 65 M: 74	K: M:
Elever i årskurs 9 som anger att de mår mycket bra eller bra. Andel flickor respektive pojkar (%)	K: 55 M: 79	K: M:
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: M:
Sjukfrånvaro kommunkoncern, andel kvinnor respektive män (%)	K: 10 M: 5	K: M:
Uppföljning		
*Statistik från Kolada och dialog med personalutskottet och vård- och omsorgsförvaltningen med utgångspunkt i Eskilstuna kommuns riktade insatser i kvinnodominerade verksamheter. * Uppföljning av suicidprevention sker i dialog med kommunens samordnare för suicidprevention *Uppföljning sker även i dialog med kultur- och fritidsförvaltningen och deras arbete med att öka tillgången till en meningsfull fritid för barn och unga.		

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 strategier och förklaras i respektive avsnittet. Det är av vikt att kommunens nämnder och bolag använder sig av alla fyra strategier för att kunna skapa förutsättningar för ett bra 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 är 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 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 på internportalen. 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 måloppfyllelse.

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 diskrimineringsgrunder¹³, 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 uttryck, enligt *Anvisning för framtagande och redovisning av individbaserad statistik i Eskilstuna kommunkoncern*.

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

Stöd och samordning

Chefer på alla nivåer ansvarar för arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering i sin verksamhet.

Till stöd för cheferna i jämställdhetsarbetet ska det finnas processtödjare för jämställdhet centralt placerade i samtliga förvaltningar och bolag. 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.

Jämställdhetsberedningen är en politisk beredning under kommunfullmäktige och ska bidra till att strategiskt utveckla arbetet för

¹³ De sju diskrimineringsgrunderna enligt diskrimineringslagen är: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

jämställdhet i Eskilstuna kommunkoncern ur ett medborgar-, brukar-/kund- 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

Uppföljning redovisas årligen i jämställdhetsberedningens rapport. 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 åtaganden 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

Förtroendevalda

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 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 chefer ge processtöd för jämställdhet förutsättningar att integrera 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