

## Jämställdhetsberedningens rapport till kommunstyrelsen för 2016

Jämställdhet är en del av lösningen på kommunens utmaningar om fler jobb, höjd utbildningsnivå, social och ekologisk uthållighet, att skapa en attraktiv stad och landsbygd, att vara en attraktiv arbetsgivare, samt för att uppnå kvalitet och en stabil ekonomi.

Att arbeta med jämställdhetsintegrering är att föra in ett jämställdhetsperspektiv i den ordinarie vardagsverksamheten så att jämställdheten finns med från planering, till genomförande och i uppföljningen. Med ett aktivt jämställdhetsintegreringsarbete ska alla verksamheter kunna svara på frågan ”vem, får vad, på vilka villkor, och varför?”.

Eskilstuna kommun anses vara en av de främsta kommunerna i landet inom jämställdhetsområdet. Det visar inte minst att kommunen mottog utmärkelsen Svenska Jämställdhetspriset 2017 vid Forum Jämställdhet i Örebro den 1 februari i år. Men fortfarande finns mycket att utveckla i organisationen.

Jämställdhetsberedningen rekommenderar att förslag och åtgärder från denna rapport tas med som underlag till årsplan 2018, kompletterande årsplan 2018, nämnders och styrelsers verksamhetsplaner 2018, samt övrigt utvecklingsarbete i kommunkoncernen.

### Jämställdhetsberedningens förslag till kommunstyrelsen, sammanfattning:

#### Jämställd arbetsgivare

- Förstärk jämställdhetsfokuset inom kommunens HR-arbete genom att:  
Tillsätta en sakkunnig från kommunledningskontorets HR-avdelning till jämställdhetsberedningen (2015)  
Förstärk kraven på jämställdhetskompetens vid rekrytering av chefer och medarbetare.  
Bygg in information och utbildning om jämställdhet i de obligatoriska introduktionsprogrammen för samtliga nyrekryterade chefer och medarbetare. Se till att Eskilstuna kommun följer Sveriges kommuners och landstings (SKL) program för ökad jämställdhet
- Håll i arbetet med rätt till heltid.
- Fastställ en målsättning för hur stort ett chefsområde får vara inom kommunen.

#### Hur vi bygger den jämställda staden

- Stärk kunskapen om hur vi bygger en jämställd stad utifrån förståelse av makt och kön.

- Säkra ett system för jämställda investeringar.
- Se till att arbetet med jämställdhet syns i Eskilstuna kommuns budget.
- Se till att samtliga förtroendevalda får kunskap om jämställdhet och sin roll i jämställdhetsintegreringsarbetet.
- Utse lokala processledare på kommunledningskontoret och samtliga bolag.
- Utred tillämpningen av riktlinjerna för de förtroendevaldas barnomsorg (2015).
- Ställ tydligare och högre krav på jämställdhet vid bidrag till och samarbete kring näringslivsutveckling.
- Fortsatt krav på könsuppdelad statistik.
- Se till att Torshälla Stads förvaltnings föredömliga arbete med jämställdhetsintegrering och mot mäns våld mot kvinnor tas tillvara av andra förvaltningar och bolag.
- Följ upp efterlevnaden av kommunfullmäktiges beslut.
- Rädda Carolina Falkholts väggmålning på Eskilstuna konstmuseum.
- Säkerställ barnomsorg på kvällar, nätter och helger.

#### Mäns våld mot kvinnor

- Ställ frågor om våld i nära relation i medarbetarenkät och medarbetarsamtal.
- Läs och använd kunskapen från kartläggningen *Omfattningen av mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer i Eskilstuna kommun 2015*.
- Säkra det koncernövergripande mandatet för kvinnofridsutvecklaren och utvärdera uppdragets organisatoriska hemvist 2018.
- Besluta att Eskilstuna kommun ställer sig bakom initiativet *Huskurage* och ge Kommunfastigheter AB i uppdrag att införa policyn i sitt bostadsbestånd (2015) och inspirera privata fastighetsägare att göra detsamma.
- Utveckla Trygga Eskilstunas arbete ur könsperspektiv (2015) och genomför tvättstugekampanjen igen.
- Utveckla arbetet mot hedersrelaterat våld, inklusive gift mot sin vilja och kvinnlig könsstympning (2015).

För mer information om respektive förslag, se nedan.

#### Inledning

Jämställdhetsberedningens ska, enligt instruktion antagen av kommunstyrelsen den 10 november 2015 (§ 240), presentera idéer och förslag till kommunstyrelsen på utvecklingsområden för Eskilstuna kommuns jämställdhetsarbete.

Jämställdhetsberedningen ser fram mot fortsatt dialog med kommunstyrelsen samt övriga nämnder och styrelser om rapportens innehåll och hur Eskilstuna kommun ytterligare kan vässa sitt jämställdhetsarbete.

Jämställdhetsberedningen påminner kommunstyrelsen, övriga nämnder och styrelser om att även använda föregående års rapport, eftersom många av förslagen i den fortfarande är aktuella.

## Beredningens fokusområden för 2016 har varit

1. Jämställd arbetsgivare
2. Hur vi bygger den jämställda staden
3. Mäns våld mot kvinnor

Alla fokusområden har genomsträvs av perspektiven barn/unga flickor och pojkar, samt integration och förebyggande arbete. Ett processstänk istället för stuprör utifrån nämnd/styrelse. Beredningen har under året varit särskilt intresserad av frågor som rör hedersrelaterat våld.

Utifrån valda fokusområden har jämställdhetsberedningen under 2016 genomfört dialogmöten med barn- och utbildningsnämnden, kultur- och fritidsnämnden, kommunstyrelsen, miljö- och räddningstjänstnämnden, socialnämnden, stadsbyggnadsnämnden, Torshälla Stads nämnd, vård- och omsorgsnämnden, samt Kfast AB:s styrelse. Beredningen har även träffat kommunrevisionen, Trygga Eskilstunas politiska styrgrupp, personalutskottet och HR-direktören. Jämställdhetsberedningen har också inhämtat kunskap från forskning, andra kommuner, myndigheter, företag och organisationer.

## Läsanvisning

Jämställdhetsberedningens förslag och åtgärder presenteras nedan under respektive fokusområde. I linje med tidigare arbete med hållbar jämställdhet lyfts även ett par goda exempel per fokusområde, eftersom det är lika viktigt att hålla fast vid arbete som ger bra resultat, som att peka på det som behöver utvecklas.

Sist i rapporten finns en uppföljning av vad som hänt under 2016 med de förslag som jämställdhetsberedningen gav i rapporten för 2015.

Förslag som återupprepas från föregående rapport markeras med (2015).

För varje förslag görs om möjligt en kort kommentar om ekonomiska konsekvenser av förslaget. Jämställdhetsberedningen vill dock hävda att det långsiktigt alltid är ekonomiskt lönsamt att arbeta med jämställdhet.

## Jämställdhetsberedningens förslag från 2016:

### 1. Jämställd arbetsgivare

Eskilstuna har kommit långt i arbetet med hållbar jämställdhet i utåtriktad verksamhet. För att ge en jämställd service är det viktigt att medarbetare och chefer märker att arbetet för att vara en jämställd arbetsgivare håller lika hög nivå. En attraktiv arbetsgivare är en jämställd arbetsgivare.

### Förstärk jämställdhetsfokuset inom kommunens HR-arbete

För att få till en jämställd kultur, där alla chefer och medarbetare i ord och handling visar att vi vill jämställdhet, varje dag och året om, behöver jämställdhetsarbetet inom

kommunens HR-arbete förstärkas. Enligt dialogmötet med personalutskottet i augusti 2016 har de fört samtal om att stärka jämställdhetsperspektivet i kommunens HR-arbete, men samtalen har inte landat ner i någon konkret handling.

Jämställdhetsberedningen lämnar här fyra förslag till hur det ska kunna bli praktisk handling:

**a) tillsätt en sakkunnig från kommunledningskontorets HR-avdelning till jämställdhetsberedningen (2015)**

För att bidra till att utveckla jämställdhetsarbetet ur HR-perspektiv i kommunen behöver jämställdhetsberedningen få tillgång till sakkunskap och en organisatorisk väg in till HR-avdelningen på kommunledningskontoret. På samma sätt som beredningen nu har sakkunskap och en väg in till jämställdhetsintegreringsarbetet via sakkunnig från Vårdsavdelningen.

*Ekonomiska konsekvenser: tar i anspråk 20 procent av en heltid om det ska motsvara nuvarande sakkunnig från Vårdsavdelningens omfattning.*

**b) förstärk kraven på jämställdhetskompetens vid rekrytering av chefer och medarbetare**

För att kunna göra jämställt krävs kunskap. Chefer är nyckelpersoner som bärare av frågan i organisationen. Men även andra medarbetare behöver mer än grundläggande kunskaper om jämställdhet för att Eskilstuna kommun ska kunna behålla positionen som en av landets ledande kommuner när det gäller jämställdhet.

Jämställdhetsberedningen vill att jämställdhetskompetens blir ett krav vid rekrytering av alla sorters chefer och ledande nyckelpersoner i kommunkoncernen. Jämställdhetskompetens bör vara meriterande vid de flesta befattningar inom kommunen.

*Ekonomiska konsekvenser: inga, kan ske inom ordinarie verksamhet.*

**c) bygg in information och utbildning om jämställdhet i de obligatoriska introduktionsprogrammen för samtliga nyrekryterade chefer och medarbetare**

Alla chefer och medarbetare ska vara medvetna om att jämställdhet är en högt prioriterad fråga inom Eskilstuna kommunkoncern. Kunskap behövs om *hur* tjänstemannaorganisationen ska arbeta för att få in ett jämställdhetsperspektiv, i kommunens alla verksamhetsområden. Kommunen har ett internt utbildningsmaterial som använts inom väldigt många verksamheter, men det saknas system för en kontinuerlig påfyllning för nyanställda.

Jämställdhetsberedningen erfar att det inom några förvaltningar, till exempel kultur- och fritidsförvaltningen, byggts upp ett sådant system för att kontinuerligt fylla på med jämställdhetskunskap hos de chefer och medarbetare som nyrekryteras. Beredningen vill att denna systematiska insats med information och/eller utbildning i jämställdhet ges inom alla förvaltningar och bolags obligatoriska introduktionsprogram.

*Ekonomiska konsekvenser: kostnader/tid för översyn av introduktionsprogrammen på de förvaltningar och bolag som saknar jämställdhet i sina nuvarande program.*

**d) se till att Eskilstuna kommun följer Sveriges kommuner och landstings (SKL) program för ökad jämställdhet**

SKL presenterade under hösten 2016 ett program för att öka jämställdheten inom den kommunala sektorn, se

<https://skl.se/tjanster/press/debattartiklar/debattartiklar/kommunerochlandstingskablibastpajamstallldhet.10029.html> Programmet omfattar åtta punkter som syftar till att ge kvinnor och män likvärdiga möjligheter till karriär och löneutveckling. Jämställdhetsberedningen vill att Eskilstuna kommun, som ett led i arbetet med att bli en attraktiv arbetsgivare, följer SKL:s arbete för att kommuner och landsting ska bli bäst på jämställdhet.

*Ekonomiska konsekvenser: behöver utredas utifrån de åtta punkterna i programmet.*

**Håll i arbetet med rätt till heltid**

En utvärdering av rätten till önskad sysselsättningsgrad (RÖS) visar att fler medarbetare uppger att de kan leva på sin lön och antalet ofrivilliga deltids- och timanställningar har minskat. Totalt har över 500 medarbetare valt att utöka sin tjänstgöringsgrad, många av dem kvinnor inom vård- och omsorgsyirken.

Däremot har inte RÖS minskat sjukskrivningstalen eller lett till en effektivare vikariehantering. Försämrade sjukskrivningstal är en nationell trend och den kanske inte är kopplad till införandet av rätten till önskad sysselsättningsgrad.

Heltidsmättet är en norm på den svenska arbetsmarknaden och det är de flestas önskan att kunna arbeta heltid och därmed kunna leva självständigt på sin lön. Om det finns arbeten som är så tunga eller på andra sätt ansträngande så att heltidsarbete är svårt att klara så borde förändringsarbetet handla om innehållet i arbetet. Det är främst kvinnor som arbetar deltid och då särskilt inom vård och omsorgsyirken. Det är orimligt att dessa kvinnor betalar för samhällets strukturella fel genom sjukskrivningar eller deltidsarbete.

*Ekonomiska konsekvenser: kostnader för översyn av innehåll i arbetet, förbättrad arbetsmiljö och organisationsutveckling, som på sikt kan leda till minskade kostnader för t ex sjukskrivningar.*

**Fastställ en målsättning för hur stort ett chefsområde får vara inom kommunen**

I dialogmötet med personalutskottet diskuterades att Eskilstuna kommun har ett inriktningsbeslut om att chefer inte ska fler än 35 medarbetare. Beredningen har träffat flera nämnder under året och i samtalet med vård- och omsorgsnämnden visade det sig att hela 42 procent av enhetscheferna på vård- och omsorgsförvaltningen har ansvar för fler än 35 medarbetare. Som jämförelse kan nämnas att de två chefer inom stadsbyggnadsförvaltningen som har största personalstyrkan har 26 medarbetare.

Beredningen menar att det behövs ett helhetstänk och starkare styrning kring chefsområdenas storlek i kommunen. Chefsområden kan behöva delas eller så behöver det tillsättas biträdande chefer och administrativa chefer till stora chefsområden. Precis som personalutskottet nämnde vid dialogmötet med beredningen går det att omvandla en inriktning till en skarpare målsättning om hur stort ett chefsområde får vara. Beredningen föreslår att det steget tas eftersom mindre chefsområden ger bättre förutsättningar för både chefer och medarbetare att göra ett bra jobb, för en bättre arbetsmiljö och arbetssituation.

*Ekonomiska konsekvenser: mindre chefsområden betyder fler chefer, vilket leder till en ökad kostnad. Men samtidigt kan bättre förutsättningar för ett hållbart chefskap leda till minskade kostnader för exempelvis sjukskrivningar.*

## Goda exempel: Jämställd arbetsgivare

Från den 1 januari 2016 har vård- och omsorgsförvaltningen avtalat bort ofrivilliga delade turer. Det betyder att arbetsgivaren numera inte ensidigt kan lägga ut delade turer i medarbetarnas schema. Däremot kan medarbetarna själva, om de så önskar, lägga in delade turer i sitt eget schema. Detta avtal utgör tillsammans med införandet av rätten till önskad sysselsättningsgrad en unik kombination som visar att Eskilstuna kommuns vård- och omsorgsförvaltning går före de flesta andra kommuner i arbetet för att vara en jämställd arbetsgivare. I de flesta andra kommuner där rätten till heltid har införts har det inneburit en ökning av antalet delade turer.

Jämställdhetsberedningen vill här ge en eloge till personalutskottet som under 2016 tagit beslut om **arbetsskor** till medarbetare inom barnomsorg, vård- och omsorg i Eskilstuna kommun, trots att det skattetekniskt var krångligt och kostsamt. Bra att Eskilstuna kommun även här går före för jämställdhetens skull!

Under 2016 beviljades barn- och utbildningsförvaltningen medel från Sveriges kommuner och landsting (SKL) för att arbeta med att få fler män till förskolan i ett projekt som heter **Framtidens förskollärare**. Som resultat av projektet lanserade Eskilstuna kommun och Mälardalens högskola i februari 2017 det webbaserade utbildningspaketet *Jämställd förskola*. Det vänder sig till förskolor, kommuner, lärarutbildare och andra med intresse för att få en mer jämställd förskola. Läs mer på [www.mdh.se/mkl/jamstalldforskola](http://www.mdh.se/mkl/jamstalldforskola)  
Jämställdhetsberedningen vill uppmuntra andra delar av kommunens verksamhet, som också behöver arbeta med att bryta könsstereotypa utbildnings- och yrkesval att hämta inspiration från Framtidens förskollärare.

## 2. Hur vi bygger den jämställda staden

Eskilstuna har en Sverigeledande position i jämställdhet. Det bygger bland annat på att kommunen har en fastslagen organisation för jämställdhetsintegreringsarbetet, med politisk styrgrupp, central processledning och lokala processledare i förvaltningarna. Att många förtroendevalda, chefer och medarbetare har kunskap och kompetens i jämställdhetsintegrering. Och att vi under flera år arbetat aktivt med att kartlägga och analysera all utåtriktad verksamhet ur jämställdhetsperspektiv. Ett arbete som under denna mandatperiod följs upp av ett krav på handlingsplaner i alla verksamheter för att rätta till jämställdhetsproblem som upptäcks i kartläggningarna.

Även om vi kommit långt i jämförelse med andra kommuner och organisationer, finns saker att förbättra. En jämställd stad bygger inte sig själv!

### **Stärk kunskapen om hur vi bygger en jämställd stad utifrån förståelse av makt och kön**

Jämställdhetsberedningen önskar att stadsbyggnadsnämnden och övriga nämnder och styrelser som är involverade i att bygga och forma Eskilstuna till en jämställd stad, fysiskt och socialt, förstärker sin kunskap om hur vi bygger staden utifrån en förståelse av makt och kön.

Beredningen vill här lyfta fram professorn i kulturgeografi, Gunnel Forsberg, som diskuterar hur rummet påverkar oss utifrån tre teman: rum där det offentliga livet levs, rum där makten manifesteras och rum där genusordningen symboliseras. Hon är en av dem som vill avfärda myten om att staden och det offentliga rummet är jämställt eller planeras på ett jämställt sätt<sup>1</sup>. För praktiska exempel hänvisar beredningen till Umeå kommun, som har kommit en långt i arbetet med att jämställdhetsintegrera samhällsbyggnadsfrågorna.

*Ekonomiska konsekvenser: eventuella kostnader för kompetensutveckling och erfarenhetsutbyte med andra kommuner som kommit längre, men det bör kunna ske inom ordinarie budget.*

### **Säkra ett system för jämställda investeringar**

För att nämnderna ska kunna göra jämställda investeringar utifrån frågan vem som får vad, på vilka villkor och varför, behöver arbetet med investeringsbudgeten för hela kommunkoncernen, på ett övergripande plan, säkras ur ett jämställdhetsperspektiv. Nämnder har vid dialogmöten med jämställdhetsberedningen efterfrågat mer stöd när det gäller att mäta konsekvenser av investeringsbeslut utifrån ett jämställdhetsperspektiv och en tydligare inriktning från politiken centralt när det gäller investeringar. Konsekvenserna behöver värderas och analyseras på flera plan, inte bara på nämndnivå, för att vi ska säkra att kvinnor och män, flickor och pojkar får en jämställd del av kommunens investerade resurser.

*Ekonomiska konsekvenser: kan ske inom ordinarie budget.*

### **Se till att arbetet med jämställdhet syns i Eskilstuna kommuns budget**

Under Forum Jämställdhet i Örebro 1 februari 2017 ställde Eskilstuna kommun upp och lät deltagarna i en metodverkstad granska kommunens budget ur ett jämställdhetsperspektiv. Det samlade omdömet blev att arbetet med att synliggöra kommunens framgångsrika jämställdhetsarbete i budgeten behöver utvecklas. Jämställdhetsberedningen uppmanar kommunstyrelsen att se till att kommunen börjar använda Sveriges kvinnolobbys lathund för en jämställdhetsintegrerad budget så snart som den presenteras (våren 2017). Detta bör också vara till hjälp då kommunrevisionen granskar kommunens verksamheter, eftersom de i sin roll utgår från ekonomisk spårbarhet. Det vill säga, hur väl det går att se effekter och nytta av jämställdhetsarbetet, utifrån de resurser som satsas.

*Ekonomiska konsekvenser: kan ske inom ordinarie budget.*

### **Se till att samtliga förtroendevalda får kunskap om jämställdhet och sin roll i jämställdhetsintegreringsarbetet**

För att kunna fatta jämställda beslut, sätta mål som leder till jämställdhet och kräva beslutsunderlag där jämställdheten finns med behöver förtroendevalda ha kunskap.

---

<sup>1</sup> Forsberg, Gunnel (2005): *Den genderiserade staden*. I: Friberg, Tora, Listerborn, Carina, Andersson, Birgitta & Scholten, Christina (red) *Speglingar av rum. Om könskodade platser och sammanhang*. Stehag: Brutus Östlunds Förlag/Symposion.

Det har tidigare genomförts strukturerade utbildningar i nämnderna och det görs en del insatser även idag. Det skulle dock behövas en mer enhetlig syn på vilken kunskap och jämställdhet som nämndledamöter behöver ha för att kunna följa fullmäktiges beslut om jämställd service, resursfördelning och kommunen som jämställd arbetsgivare.

Jämställdhetsberedningen vill att kommunstyrelsen ser till att det inför kommande mandatperiod arbetas fram en systematisk plan för hur samtliga nya och erfarna förtroendevalda ska få kunskap om jämställdhet och sin roll i jämställdhetsintegreringsarbetet, för att Eskilstuna kommun ska behålla sin Sverigeledande position.

*Ekonomiska konsekvenser: kan ske inom ordinarie budget. Om särskilda utbildningsinsatser krävs kan kostnader uppkomma.*

### **Utse lokala processledare på kommunledningskontoret och i samtliga bolag**

Lokala processledare, chefsstöd med kunskap om verksamheten och jämställdhet/genus är en framgångsfaktor i jämställdhetsintegreringsarbetet.

Jämställdhetsberedningen uppmanar kommunledningskontoret att omgående utse en lokal processledare! Kommunstyrelsen ska vara förebild och föregångare!

Samtliga bolag saknar också lokal processledare för jämställdhet nu när jämställdhetsutvecklaren på Munktell Science Park slutat. Se till att tillsätta personella resurser i bolagen för att driva på jämställdhetsintegreringsarbetet!

*Ekonomiska konsekvenser: kostnader i form av arbetstid för dem som utses till lokala processledare.*

### **Utred tillämpningen av riktlinjerna för de förtroendevaldas barnomsorg (2015)**

Jämställdhetsberedningen påminner om uppmaningen från 2015, som fortfarande inte verkställts av kommunledningskontoret, trots att kommunfullmäktige gav uppdraget redan 2010! Mer behöver göras för att Eskilstuna ska vara en modern och jämställd organisation för förtroendevalda. Det finns ett stort behov av att genomföra en större översyn av kommunens regler avseende förtroendevaldas (heltids- och fritidspolitiker) rätt till barnomsorg/barnpassning vid politiska uppdrag. Det vore klädsamt om översynen var färdig i god tid innan nästa mandatperiods start.

*Ekonomiska konsekvenser: inga, kan ske inom ordinarie budget.*

### **Ställ tydligare och högre krav på jämställdhet vid bidrag till och samarbete kring näringslivsutveckling**

Kommunstyrelsen ansvarar för kommunens näringslivsarbete genom näringslivsavdelningen på kommunledningskontoret. Vid jämställdhetsberedningens dialogmöte med kommunstyrelsen togs frågan upp om tydligare och högre krav på jämställdhetsfokus när kommunstyrelsen ger bidrag till eller inleder samarbete med organisationer som främjar företagande, näringslivsutveckling och etableringar.

*Ekonomiska konsekvenser: inga, kan ske inom ordinarie budget.*

### **Fortsatt krav på könsuppdelad statistik**

Ett framgångsrikt jämställdhetsintegreringsarbete utgår från hur det faktiskt ser ut. Det är nödvändigt att ha statistiskt underlag som visar på eventuella skillnader mellan flickor/pojkar och kvinnor/män. Alla verksamheter ska kunna svara på frågan ”vem, får vad, på vilka villkor och varför?”.

Kravet på könsuppdelad statistik och att all verksamhetsuppföljning analyseras med kön som en variabel är fortfarande aktuell. Ett sätt att tydliggöra arbetet med frågan är



att kvalitetssäkra kommunstyrelsens anvisningar till nämnderna för verksamhetsplanering och uppföljning, i linje med åtagandet för kommunstyrelsen i kompletterande årsplan 2017 ("Ett starkare stöd ges till nämnders och bolags arbete med utveckling och uppföljning av jämställdhetsintegreringsarbetet inom utåtriktad service och tjänster").

*Ekonomiska konsekvenser: inga, kan ske inom ordinarie budget.*

### **Se till att Torshälla Stads förvaltnings föredömliga arbete med jämställdhetsintegrering och mot mäns våld mot kvinnor tas tillvara av andra förvaltningar och bolag**

Jämställdhetsberedningen har vid dialogmöten med Torshälla Stads nämnd 2015 och 2016 fått ta del av det föredömliga arbete med jämställdhetsintegrering och mäns våld mot kvinnor som förvaltningen genomfört, se nedan – presenteras som goda exempel. Jämställdhetsberedningen uppmanar alla andra förvaltningar och bolag att ta tillvara erfarenheter och metoder från Torshälla Stads förvaltning för fortsatt framgångsrikt jämställdhetsarbete i kommunen.

*Ekonomiska konsekvenser: inga, kan ske inom ordinarie budget.*

### **Följ upp efterlevnaden av kommunfullmäktiges beslut**

Vid flera tillfällen under året har diskussion återkommit i jämställdhetsberedningen om efterlevnaden av kommunfullmäktiges beslut, och då särskilt beslut inom jämställdhetsområdet. Hur god är den i organisationen som helhet? Hur följer nämnderna besluten som tas i fullmäktige? Om inte, vad består motståndet i? Jämställdhetsberedningen anser att det vore värdefullt för arbetets framtida utveckling om kommunrevisionen genomförde en särskild fördjupad granskning av jämställdhetsarbetet i Eskilstuna kommun.

*Ekonomiska konsekvenser: extra medel för fördjupad granskning behövs till kommunrevisionen om de önskar genomföra en sådan inom jämställdhetsområdet.*

### **Rädda Carolina Falkholts väggmålning på Eskilstuna konstmuseum**

Carolina Falkholts utställning *ORD LJUD KÖN* visas på Eskilstuna konstmuseum den 4 februari – 23 april 2017. Ett av konstverken – det som representerar kön - är en väggmålning som uppförts på plats. När utställningsperioden är slut kommer konstverket att målas över. Enligt konstnären själv är hon öppen för att återuppföra konstverket på annan plats, gärna utomhus på en husfasad/byggnad. Jämställdhetsberedningen uppmanar kultur- och fritidsnämnden/förvaltningen och stadsbyggnadsnämnden/förvaltningen att se till att Carolina Falkholts konstverk återuppförs på en framträdande plats i Eskilstuna kommun, där många människor har möjlighet att få uppleva och ta del av det.

*Ekonomiska konsekvenser: kostnader för konstnärens arbete/ konstverket och skydd av den, utredning av lämplig plats för konstverket och eventuella tillstånd. Kan behövas extra medel.*

### **Säkerställ barnomsorg på kvällar, nätter och helger**

Arbetsmarknaden förändras, många människor jobbar andra tider än måndag-fredag 07-18. Inte minst gäller det stora grupper av kvinnor i service, handel, vård- och omsorgsyркиen. Barnomsorg behövs därmed på fler tider på dygnet och andra veckodagar än vardagar. För kvinnor som blir utsatta för våld av en partner kan möjligheten att få barnomsorg på kvällar, nätter och helger vara avgörande för om hon kan ta steget och bryta sig loss från relationen, våldet och förtrycket. Likaså kan

kvinnor och män som inte får tillgång till barnomsorg tvingas tacka nej till arbete. För Eskilstuna kommun, som liksom alla andra kommuner står inför framtida svårigheter att rekrytera medarbetare inom flera yrkesgrupper, kan tillgången till barnomsorg på kvällar, nätter och helger bli en konkurrensfördel.

Jämställdhetsberedningen uppmanar därför barn- och utbildningsnämnden att skyndsamt utöka antalet platser i förskolan för föräldrar som behöver barnomsorg på kvällar, nätter och helger.

*Ekonomiska konsekvenser: Oavsett när på dygnet som barnomsorg erbjuds behöver kommunen utöka antalet platser i förskolan. Därmed bör denna insats kunna ske inom ordinarie budget och eventuella planerade ramförstärkningar.*

### **Goda exempel: Hur vi bygger den jämställda staden**

Eskilstuna kommun har jämfört med riket i genomsnitt en högre andel **gatunamn som uppkallats efter kvinnor**. Av 22 gator som är namnsatta efter en namngiven person med både för- och efternamn är 5 (23 procent) namnsatta efter en kvinna och 17 efter en man. I riket som helhet är motsvarande andel 14 procent. Det krävs medvetenhet och kunskap om jämställdhet när nya gator ska namnsättas. Jämställdhetsberedningen vill här uppmärksamma att stadsbyggnadsnämndens namnberedning under 2016 fått nya anvisningar som ger förutsättningar för att ta ytterligare kliv framåt när det gäller en jämställd namnsättning av gator, kvarter och platser i den växande staden.

Eskilstuna kommun är idag den enda kommunen i landet som har både dam- och herrlag på allsvensk elitnivå i fotboll som verkar jämställt på samma arena. I exempelvis Örebro styr herrlaget över tiderna i den gemensamma arenan. Jämställdhetsberedningen vill här ge en eloge till **kultur- och fritidsförvaltningen** som upprätthåller ett fantastiskt jämställdhetsarbete i dialogen med föreningarna i kommunen, utifrån de jämställda riktlinjer som beslutats.

I **Torshälla Stads förvaltning** bjuds chefer och andra nyckelpersoner in till en serie workshops för stöd i arbetet med jämställdhetsanalyser. De inbjudna har med sig det material man vill analysera och sedan hjälps man åt att analysera materialet. Det är en framgångsfaktor att det är flera olika kompetenser som är med vid workshoppen och som finns i förvaltningen. Man hjälps åt helt enkelt, och spanar kontinuerligt för hitta olika idéer.

### **3. Mäns våld mot kvinnor**

Eskilstuna kommuns arbete för att nå det nationella målet att mäns våld mot kvinnor ska upphöra behöver ske med hög intensitet och på bred front.

#### **Ställ frågor om våld i nära relation i medarbetarenkät och medarbetarsamtal**

Arbetet mot mäns våld mot kvinnor ur arbetsgivarperspektiv har tagit stora kliv framåt det senaste året. Beredningen vet att andra kommunen nu sneglar på vårt arbete med exempelvis rutiner vid misstanke om att en medarbetare utsätts för våld i nära relation och filmen *Uppdrag motverka mäns våld mot kvinnor*. Vid flera dialogmöten under året har nämnder fört fram synpunkten att det vore bra om frågan om eventuell

våldsutsatthet tas upp regelbundet, i medarbetarsamtal och i medarbetarenkäten. Beredningen önskar därför att HR-avdelningen på kommunledningskontoret tar med sig förslaget i kommande utvecklingsarbete.

*Ekonomiska konsekvenser: Att införa frågan i kommande medarbetarenkät (2018) bör inte kosta något extra. Utbildningsinsatser kan krävas för att samtliga chefer ska kunna hantera frågor och svar om våldsutsatthet i sina medarbetarsamtal.*

### **Läs och använd kunskapen från kartläggningen *Omfattningen av mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer i Eskilstuna kommun 2015***

För att arbeta effektivt med målsättningen att mäns våld mot kvinnor ska upphöra behövs kunskap. Jämställdhetsberedningen vill påminna alla om detta kunskapsunderlag som togs fram under 2016. Att statistiken är från 2015 gör inte att kartläggningen är inaktuell 2017. Kunskapen är viktig för alla slags verksamheter inom kommunen.

*Ekonomiska konsekvenser: inga extra kostnader, ingår i ordinarie verksamhet.*

### **Säkra det koncernövergripande mandatet för kvinnofridsutvecklaren och utvärdera uppdragets organisatoriska hemvist 2018**

Kommunens kvinnofridssamordnare är anställd på socialförvaltningen men har ett koncernövergripande uppdrag. Det är viktigt att säkra mandatet för arbetet i en organisation där nämnderna är suveräna. Alla nämnder och bolag har ett ansvar att delta i arbetet mot mäns våld mot kvinnor, men socialnämnden har i och med placeringen av kvinnofridsutvecklaren där ett särskilt koncernövergripande uppdrag. Kvinnofridsutvecklaren ska agera både som stöd och störning till förvaltningar och bolag, precis som om tjänsten varit placerad på kommunledningskontoret. Kvinnofridsutvecklarens mandat behöver under 2017 marknadsföras och göras känt i koncernen. Förslagsvis bör kvinnofridsutvecklaren bjudas in till koncernledningsgruppen och på ett 350-gruppsmöte. Beredningen kommer att fortsätta följa utvecklingen av kvinnofridsarbetet i kommunen och vill uppmärksamma nämnder och styrelser på denna organisatoriska ”nyordning”.

Beredningen föreslår också att en översyn av uppdragets organisatoriska hemvist genomförs under andra halvåret 2018, för att se hur placeringen på socialförvaltningen påverkar kvinnofridsutvecklarens möjligheter att stödja och utveckla ett framgångsrikt arbete i hela kommunkoncernen.

*Ekonomiska konsekvenser: inga under 2017, sker inom ordinarie budget. För utvärdering av den organisatoriska hemvisten under 2018 kan det behövas extra medel till kommunstyrelsen.*

### **Besluta att Eskilstuna kommun ställer sig bakom initiativet Huskurage och ge Kommunfastigheter AB i uppdrag att införa policyn i sitt bostadsbestånd (2015) och inspirera privata fastighetsägare att göra detsamma**

Huskurage är ett initiativ med mål att förhindra våld i nära relation genom att ge grannar verktyg att agera. Det är en policy som säger att grannar inte ska ignorera om de känner oro för att någon i trappuppgången utsätts för våld. Flera kommuner och större bostadsbolag har redan ställt sig bakom initiativet, se [www.huskurage.se](http://www.huskurage.se) Vid dialogmötet med Kfast AB framkom att bolaget känt tveksamhet över att som ensam hyresvärd i kommunen införa Huskurage. Jämställdhetsberedningen anser dock att det är viktigt att kommunen ”går före” och banar vägen, för att andra privata hyresvärdar ska få inspiration att följa efter. Ett etablerat dialogforum finns i form av fastighetsägarnätverket.

Beredningen anser att ett beslut om att införa Huskurage är ett konkret och verksamhetsnära sätt för Kfast AB att bidra i arbetet mot mäns våld mot kvinnor. Därför upprepar beredningen detta förslag från 2015 och ber kommunstyrelsen att beakta förslaget i kommande års ägardirektiv.

*Ekonomiska konsekvenser: Beslutet om att ställa sig bakom policyn Huskurage är inte förenat med några direkta kostnader, men givetvis behöver Kfast AB:s samtliga medarbetare informeras/ utbildas om vad beslutet innebär för dem i relation till hyresgästerna, vilket innebär kostnader för dessa information-/ utbildningsinsatser. Att sprida kunskap om Huskurage till privata fastighetsägare i fastighetsägarnätverket kan ske inom ordinarie budget.*

### **Utveckla Trygga Eskilstunas arbete ur könsperspektiv (2015) och genomför tvättstugekampanjen igen**

Jämställdhetsberedningen upprepar förslaget från föregående år, se rapporten från 2015. Utifrån årets dialogmöte med Trygga Eskilstunas politiska styrgrupp anser beredningen att Trygga Eskilstunas arbete mot mäns våld mot kvinnor behöver aktualiseras och utvecklas. En hel del är på gång, till exempel utifrån den enkät till elever i årskurs 6 i grundskolan till och med årskurs 3 på gymnasiet om trygghet på skolorna som genomförts under hösten 2016 och ett arbete mot sexuella trakasserier och kränkningar i offentliga miljöer som påbörjats under 2016.

Men beredningen vill påminna Trygga Eskilstuna om att använda kunskapen från kartläggningen av omfattningen av mäns våld mot kvinnor i Eskilstuna som tagits fram under 2016.

Beredningen vill också påminna om att Trygga Eskilstuna har en viktig roll i arbetet med att inspirera fler fastighetsägare att införa Huskurage, se punkten ovan.

Beredningen vill också att tvättstugekampanjen med information på olika språk om vart man kan vända sig om man är utsatt för våld i nära relation som genomfördes för ett antal år sedan, genomförs igen. Då genomfördes den av Kfast AB, men beredningen ser gärna att fler fastighetsägare involveras denna gång.

*Ekonomiska konsekvenser: Att utveckla arbetet i Trygga Eskilstuna ur jämställdhetsperspektiv och använda kartläggningen kan ske inom ordinarie budget. Tvättstugekampanjen medför kostnader bland annat för informationsmaterialet inklusive översättningar till flera språk.*

### **Utveckla arbetet mot hedersrelaterat våld, inklusive gift mot sin vilja och kvinnlig könsstympning (2015)**

För ett tiotal år sedan var Eskilstuna Sverigeledande i detta arbete, men de senaste åren har arbetet inte prioriterats. Tidigare fanns ett kommunövergripande nätverk för dessa frågor, men det existerar inte längre. Med tanke på Eskilstunas befolkningsstruktur är det angeläget att arbetet återupptas. Ett systematiskt arbete som innehåller både förebyggande och behandlande delar, skydd, råd och stöd, behöver utvecklas. Jämställdhetsberedningen vet att arbetet mot hedersvåld är något som ingår i den nya kvinnofridsutvecklarens uppdrag. Men frågan är angelägen och behöver drivas av fler, därför upprepar beredningen detta förslag även i år.

*Ekonomiska konsekvenser: ingår i ordinarie arbete, men givetvis kan även utbildningsinsatser behöva genomföras.*

### **Goda exempel: Mäns våld mot kvinnor**

Eskilstuna kommuns **kvinnofridsutvecklare** är på plats från 3 januari 2017!

**Kommunledningskontorets HR-avdelning** har sett till att driva på frågan om mäns våld mot kvinnor ur arbetsgivarperspektiv genom att bland annat utbilda samtliga HR-chefer/strateger i processledningsgrupp HR. Viktigt att alla som arbetar inom HR i kommunen har kunskap om mäns våld mot kvinnor, så att de kan stödja chefer i verksamheterna som upptäcker medarbetare som är utsatta för våld i nära relation.

Även i arbetet mot mäns våld mot kvinnor är **Torshälla Stads förvaltning** en förebild. De har tagit fram en kort, fyrasidig broschyr som sammanfattar det viktigaste som cheferna behöver veta om sitt uppdrag i arbetet mot mäns våld mot kvinnor, visat filmen Uppdrag motverka mäns våld mot kvinnor för samtliga chefer, samt diskuterat innehållet i ”walk-and-talk”-möten med cheferna.

## Uppföljning av jämställdhetsberedningens rapport från 2015

Jämställdhetsberedningen lämnade en rapport till kommunstyrelsen den 1 mars 2016.

Under 2015 fokuserade beredningen på tre tematiska områden:

- 1) Jämställdhet i förskola och skola
- 2) Mäns våld mot kvinnor
- 3) Jämställd arbetsmarknad och näringsliv

2015 års temaområden går ännu inte att släppa. De måste fortsätta att följas upp eftersom resultat av arbetet fås på lång sikt. Förslagen från 2015 års rapport skulle beaktas och tas med som underlag till årsplan, kompletterande årsplan och verksamhetsplaner för 2017, det år som just börjat.

Utifrån den information som kommit jämställdhetsberedningens kännedom under 2016, i form av rapporter och dialogmöten med nämnder och styrelser, redovisas nedan vilka förslag från förra årets rapport som redan genomförts. Beredningen lyfter också fram några områden där det har skett positiva framsteg sedan förra årets rapport skrevs.

### 1) Jämställdhet i förskola och skola

#### **Ta krafttag för att förbättra flickors psykiska hälsa.**

Kommunledningskontoret kommer i samverkan med Mälardalens högskola under 2017-2018 att genomföra ett projekt för att kartlägga flickors och unga kvinnors psykiska ohälsa, samt föreslå lämpliga åtgärder för kommunen att genomföra kommande år.

#### **Analysera samtliga skolors likabehandlingsplaner ur ett jämställdhetsperspektiv.**

Samtliga grundskolor och gymnasieskolor hade i november 2016 analyserat sina likabehandlingsplaner ur jämställdhetsperspektiv. Det ingår i det systematiska kvalitetsutvecklingsarbetet och rapporteras regelbundet till förvaltningen.

**Gör mer för att bryta de könssegregerade utbildningsvalen.**

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen gör en särskild satsning under 2017 på otraditionella yrkesval inklusive en utbildningsinsats för studie- och yrkesvägledare inom förvaltningen, i samverkan med kommunledningskontoret. Tanken var att även barn- och utbildningsförvaltningens studie- och yrkesvägledare skulle vara med i satsningen, men de har fått hoppa av insatsen på grund av att de inte har utrymme och förutsättningar att delta i ett mer systematiskt och långsiktigt utvecklingsarbete.

Övriga positiva händelser inom området 2016:

Barn- och utbildningsförvaltningen har **anställt en utvecklingscoach för social hållbarhet inklusive jämställdhet**. Utvecklingscoachens roll/uppdrag blir att stödja och stimulera skolorna, få dem att utmana invanda föreställningar och hitta nya metoder för att arbeta trygghet och trivsel.

Barn- och utbildningsförvaltningen har under året arbetat med att **stärka elevhälsan** och förstärkt med nya kompetenser i skolan, på ungdomsmottagningen och en psykolog för gymnasieskolan.

**2) Mäns våld mot kvinnor****Anställ en centralt placerad kvinnofridssamordnare.**

En kvinnofridsutvecklare är sedan 3 januari 2017 placerad på socialförvaltningen och har ett kommunövergripande uppdrag. Kvinnofridsutvecklaren kommer att arbeta med den övergripande strategiska utvecklingen, samordningen och uppföljningen av Eskilstuna kommunkoncerns arbete mot mäns våld mot kvinnor. Utgångspunkten är handlingsplanen *Eskilstuna – en FriStad för kvinnor 2015-2017*. Arbetet för kvinnofrid och mot mäns våld mot kvinnor har även starka kopplingar till kommunens strategiska arbete med social uthållighet, jämställdhetsintegrering, trygghet och folkhälsa.

Övriga positiva händelser inom området 2016:

Under året har materialet **Uppdrag motverka mäns våld mot kvinnor**, som är en grundläggande utbildning i form av en kort film gjord för Eskilstuna kommunkoncern, använts på arbetsplatsträffar. Materialet består av en film och ett handledningsmaterial för chefer. Tanken är att filmen ska förmedla grundläggande kunskap om vad mäns våld mot kvinnor är. Samtliga chefer inom kommunkoncernen ansvarar för att hans/hennes medarbetare har tillräcklig kunskap om mäns våld mot kvinnor utifrån medarbetarens arbetsuppgifter och uppdrag. För stora delar av kommunkoncernens medarbetare är det fullt tillräckligt att se filmen och diskutera innehållet i den, för att uppnå den grundläggande kunskapsnivån. Under 2016 har minst 582 medarbetare sett filmen, enligt registreringarna i PS Kompetens. Jämställdhetsberedningen poängterar att takten behöver öka så att samtliga 8 500 medarbetare i kommunkoncernen får del av kunskapen som filmen ger inom handlingsplanen *Eskilstuna – en Fristad för kvinnors giltighetstid (2015-2017)*.

Fem nämnder – arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden, kultur- och fritidsnämnden, miljö- och räddningstjänstnämnden, socialnämnden och Torshälla Stads nämnd - har under året arbetat fram **handlingsplaner** för mäns våld mot kvinnor utifrån verksamheternas behov.

### 3) Jämställd arbetsmarknad och näringsliv

#### **Säkerställ ett jämställdhetsperspektiv i alla arbetsmarknadsinsatser.**

Även om uppmaningen säkerligen inte gett hundra procentigt resultat ännu, vill jämställdhetsberedningen här ändå lyfta fram arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens gedigna och strukturerade arbete med jämställdhetsintegrering. Beredningens ordförande och sakkunnige bjöds in till ledningsforum på förvaltningen för att fördjupa presentationen av förra årets rapport inför verksamhetsplaneringen för 2017. Beredningen hoppas att fler förvaltningar och bolag tar inspiration och lär av dem.

#### Övriga positiva händelser inom området 2016:

Inom räddningstjänsten har arbetet med att få in **fler kvinnor som brandmän** gett resultat och idag finns brandmän som är kvinnor på samtliga räddningsstationer. Idag deltar både kvinnliga och manliga brandmän som förebilder i utbildning av 6-åringar. Räddningstjänsten bör också få en eloge för sitt fina arbete på sociala medier, där de i ord och bild ständigt lyfter fram brandmans- och brandingenjörsyrket som en möjlighet för både kvinnor och män.

### Övergripande

#### **Skicka alla interna kommunala remisser från kommunstyrelsen till jämställdhetsberedningen.**

Beredningen har under 2016 yttrat sig över sju remisser och fått ytterligare två, som beredningen avstod från att lämna yttrande över.

#### **Se till att bokslutsberedningen inte förläggs 8 mars.**

Bokslutsberedningen genomförs 2017 den 9-10 mars.

#### Övriga positiva händelser 2016:

Samtliga förvaltningar med undantag av kommunledningskontoret har nu **lokala processledare för jämställdhet**. Samtliga bolag saknar dock lokala processledare i och med att jämställdhetsutvecklaren på Munktell Science Park har slutat sin tjänst där. Lokala processledare med tillräckligt mycket tid avsatt i sin tjänst för uppdraget är en grundläggande förutsättning för att kunna bygga upp ett systematiskt utvecklingsarbete ur jämställdhetsperspektiv i förvaltningen/bolaget.

Jämställdhetsberedningen och **kommunrevisionen** har utvecklat en bra dialog under 2016. Beredningen ser fram mot kommande revisionsrapporter där frågor om jämställdhetsarbetet särskilt ställts till nämnder och bolagsstyrelser.