



Vänsterpartiet

Frågor till socialnämnden

1. Hur arbetar socialnämnden med att ta fram den lokala handlingsplanen *Eskilstuna – En fristad för kvinnor*?
2. Hur arbetar socialnämnden och förvaltningen med jämställdhetsintegrering i den ordinarie verksamheten från planering till genomförande och i uppföljningen så som står angivet att nämnden ska göra i årsplan 2016? Hur planerar man inför 2017 kring samma åtagande?
3. Har förvaltningen haft en lokal processledare för jämställdhetsintegrering under mandatperioden och hur mycket tid har denna person avsatt inom sin tjänst för att arbeta med att implementera jämställdhetsarbetet inom förvaltningens interna och utåtriktade arbete?
4. Om förvaltningen inte haft en lokal processledare under mandatperioden, varför inte?
5. Har förvaltningen en lokal processledare för jämställdhetsintegrering just nu och hur mycket tid har denna person avsatt inom sin tjänst för att arbeta med att implementera jämställdhetsarbetet inom förvaltningens interna och utåtriktade arbete?

Annika Goblirsch (V)

Eskilstuna den 25 oktober, 2016

Socialnämnden

Svar på V:s frågor till socialnämnden om jämställdhetsarbetet

1. Hur arbetar socialnämnden med att ta fram den lokala handlingsplanen *Eskilstuna – En fristad för kvinnor?*

I mars 2016 beslutade socialnämnden att godkänna Socialförvaltningens handlingsplan för arbete med våld i nära relationer 2016-2019. I handlingsplanen finns ett avsnitt om kvinnofrid och förvaltningens åtaganden/aktiviteter utifrån en FriStad för kvinnor. Tanken är att kvinnofridsutvecklaren som ska börja på förvaltningen ska följa upp årets arbete med handlingsplanen i början av 2017.

2. Hur arbetar socialnämnden och förvaltningen med jämställdhetsintegrering i den ordinarie verksamheten från planering till genomförande och i uppföljningen så som står angivet att nämnden ska göra i årsplan 2016? Hur planerar man inför 2017 kring samma åtagande?

I socialnämndens delår 2, 2016, finns ett åtagande med som gäller arbetet med jämställdhetsintegrering. Det står där angivet att under 2016 ska alla nämnders och bolags verksamheter ha analyserats utifrån ett jämställdhetsperspektiv och att en handlingsplan för utveckling ska ha tagits fram. Kartläggning och analys ur jämställdhetsperspektiv ska, i de fall de blottlägger ojämställdhet, följas av ett utvecklings-/förbättringsarbete för att nå målet om att alla kommunens verksamheter ska leverera jämställda tjänster/service, fördela resurser jämställt och ha ett lika gott bemötande för kvinnor och män, flickor och pojkar. En enkel handlingsplan i Stratsys ska innehålla följande rubriker/svara på följande frågor:

1. Det här har vi sett i kartläggning och analys av vår verksamhet ur jämställdhetsperspektiv (ojämställdheter som bör åtgärdas).
2. Det här ska vi göra för att öka jämställdheten/få bort ojämställdheten.
3. Ansvarig/-a för att göra förändringen är (namn, befattning).
4. Följande resurser finns till förfogande för arbetet (personal/timmar, ekonomiska).
5. Tidplan. Det ska vara klart (datum, månad, år).

I delår 2 står även att förvaltningen har ett jämställdhetsnätverk med representanter från varje enhet som träffas med jämna mellanrum och gemensamt arbetar kring analyser och planerar arbetet kring jämställdhet ute på respektive enhet. Analysarbetet pågår på många enheter, speciellt inom individ- och familjeomsorgsområdet. Inom enheterna har de gjort stegen R1 till R3 och planerar för vidare analys och framtagning av handlingsplaner till hösten. Inom området har dock verktyget Genushanden arbetats om och börjat användas. Arbetet inom området för ensamkommande barn har nyligen kommit igång varför de inte kommit lika långt i analyserna. På flera enheter inom förvaltningen används också materialet "jämställdhet i utåtriktad verksamhet" löpande på arbetsplatsträffar. Upplevelsen är dock att det inom ledningen behöver skapas förståelse för vad som ska göras för att få upp engagemanget för jämställdhetsarbetet.

I socialnämndens preliminära verksamhetsplan för 2017 lyder socialförvaltnings åtagande förslag, *Nämnden ska under 2017 arbeta med jämställdhet och jämlikhet*. Under 2017 ska nämnden:

- Driva ett förvaltningsinternt nätverk för arbete med jämställdhet som träffas minst fyra gånger under året. Deltagare i nätverket är medarbetare som fungerar som stöd till sin respektive enhetschef gällande enhetens jämställdhetsarbete.
- Använda materialet jämställdhet i utåtriktad verksamhet på samtliga enheter som bedriver utåtriktad verksamhet.
- Skapa handlingsplaner med åtgärder utifrån de analyser av jämställdhet som genomförts/genomförs på enheter med utåtriktad verksamhet.

Under sommaren 2016 tillträdde socialförvaltningens lokala processledare för arbetet med jämställdhetsintegrering. Under hösten har det arbetats med att få ihop ett nätverk som består av ombud från förvaltningens respektive enhet. Nätverket har träffats några gånger under hösten 2016. Som det står angivet i socialnämndens preliminära verksamhetsplan 2017 ska samtliga enheter i förvaltningen skapa handlingsplaner med åtgärder utifrån de analyser av jämställdhet som genomförts/genomförs. Arbetet med vad som ska analyseras arbetas det med under 2017 och analyserna kommer att se olika ut på enheterna. Nätverksträffarna är ett forum där ombuden kan dela erfarenheter från arbetet, få inspiration och följa upp det fortskridande jämställdhetsarbetet. På det sättet pågår arbetet på respektive enhet samtidigt som det samlas ihop av nätverket.

3. Har förvaltningen haft en lokal processledare för jämställdhetsintegrering under mandatperioden och hur mycket tid har denna person avsatt inom sin tjänst för att arbeta med att implementera jämställdhetsarbetet inom förvaltningens interna och utåtriktade arbete?

En lokal processledare förordnades under sommaren 2016. Hur mycket tid som ska avsättas för uppdraget ses över.

4. Om förvaltningen inte haft en lokal processledare under mandatperioden, varför inte?

Innan delningen av arbetsmarknads- och familjeförvaltningen låg uppdraget som lokal processledare för jämställdhetsintegrering på enheten för kvalitet. Efter delningen av förvaltningen och kvalitetsenheten hade socialförvaltningen ingen chef för kvalitetsenheten. Tjänsten tillsattes under april 2016 och därefter började frågan om en lokal processledare för jämställdhetsintegrering att diskuteras.

5. Har förvaltningen en lokal processledare för jämställdhetsintegrering just nu och hur mycket tid har denna person avsatt inom sin tjänst för att arbeta med att implementera jämställdhetsarbetet inom förvaltningens interna och utåtriktade arbete?

Ja, förvaltningen har en lokal processledare för jämställdhetsintegrering. Hur mycket tid som ska avsättas för uppdraget ses över. Uppdraget innebär arbete med förvaltningens utåtriktade jämställdhetsarbete. Det interna jämställdhetsarbetet har HR-enheten ansvar över. Det finns en grupp på förvaltningen som arbetar med dessa frågor. Målsättningen är att under 2017 börja kartlägga hur det ser ut på socialförvaltningen utifrån diskrimineringsgrunderna.