

Kommunstyrelsen

Jämställdhetsberedningens rapport till kommunstyrelsen för 2017

Förslag till beslut

1. Jämställdhetsberedningens förslag och idéer beaktas i årsplan, kompletteringar till årsplan och ägardirektiv för 2019, samt nämnders och bolagsstyrelsernas verksamhetsplaner och övrigt utvecklingsarbete i kommunkoncernen.
2. Jämställdhetsberedningens rapport till kommunstyrelsen för 2017 läggs till handlingarna.

Ärendebeskrivning

Enligt jämställdhetsberedningens instruktion ska beredningen årligen presentera idéer och förslag till kommunstyrelsen på utvecklingsområden för Eskilstuna kommuns jämställdhetsarbete.

Under 2017 har beredningen fokuserat sitt arbete inom de tematiska områdena:

1. Fler jobb, fler i jobb
2. Jämställdhetsarbetet i kommunens bolag
3. Mäns våld mot kvinnor

Jämställdhetsberedningens idéer och förslag presenteras i bifogad rapport.

Beredningen ser fram mot fortsatt dialog med kommunstyrelsen och övriga nämnder och bolagsstyrelser om rapportens innehåll och hur Eskilstuna kommun ytterligare kan vässa sitt jämställdhetsarbete. Jämställdhetsberedningen står till förfogande för kommunstyrelsen, övriga nämnder och bolag för att presentera och föra en närmare dialog om förslagen.

Jämställdhetsberedningen påminner kommunstyrelsen, övriga nämnder och bolagsstyrelser om att även använda tidigare års rapporter, eftersom många av förslagen i den fortfarande är aktuella.

Konsekvenser för hållbar utveckling och en effektiv organisation

Jämställdhetsberedningens förslag och idéer bidrar till att vidareutveckla ett redan framstående jämställdhetsarbete.

Förslagen och idéerna förstärker hållbarheten i jämställdhetsarbetet och de ger förutsättningar för att målen för kommunens arbete med hållbar utveckling nås.

KOMMUNLEDNINGSKONTORET

Pär Eriksson
Kommundirektör

Marita Skog
Utvecklingsdirektör

Beslutet skickas till:

Samtliga nämnder och styrelser i Eskilstuna kommunkoncern, det vill säga:

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden
Barn- och utbildningsnämnden
Kultur- och fritidsnämnden
Miljö- och räddningstjänstnämnden
Socialnämnden
Stadsbyggnadsnämnden
Torshälla Stads nämnd
Vård- och omsorgsnämnden
Överförmyndarnämnden
Kommunrevisionen
Valnämnden

Kommunföretag AB
Destination Eskilstuna AB
Eskilstuna Energi & Miljö AB
Eskilstuna Logistik & Etablering AB
Kommunfastigheter AB
Munktell Science Park

Jämställdhetsberedningens rapport till kommunstyrelsen för 2017

Förord från jämställdhetsberedningen

2017 var ett fantastiskt år för jämställdheten – internationellt, nationellt och inte minst för Eskilstuna!

2017 var året då den mest utbredda formen av mäns våld mot kvinnor – kränkningar, trakasserier och sexuella övergrepp – hamnade i strålkastarljuset internationellt genom uppropet **#metoo**. Rörelsen fick mycket stort genomslag i Sverige när kvinnor i en mängd branscher och flickor i skolan gick samman för att bryta den utbredda tystnadskulturen och istället berätta om sina egna erfarenheter av trakasserier och övergrepp. Även internt i kommunen har **#metoo** belysts och diskuterats i olika forum.

För att dolda maktstrukturer ska brytas ner och ett mer jämställt samhälle skapas är det viktigt att vi håller i jämställdhetsarbetet långsiktigt. Jämställdhet är en del av lösningen på Eskilstunas stora utmaningar – att få fler i jobb, en högre utbildningsnivå, samt en socialt hållbar, attraktiv och trygg kommun. Det förebyggande arbetet måste vidareutvecklas. Arbeta pågår för fullt med att ta fram material som kan underlätta för chefen att lyfta frågor om kränkningar och sexuella trakasserier på alla arbetsplatser. Det är också viktigt att professionella stödstrukturer i kommunen finns och är kända om kränkningar och trakasserier ändå sker. Att det sker i den kommunala organisationen vet vi, bland annat utifrån medarbetarenkäten.

2017 utsågs Eskilstuna kommun till vinnare av **Svenska Jämställdhetspriset!** I konkurrens med privata företag, myndigheter, landsting, regioner och andra kommuner ansåg juryn att Eskilstuna kommun arbetat systematiskt, målmedvetet och långsiktigt med jämställdhetsintegrering, utifrån en tydlig politisk målsättning. Priset visar att vi kommit långt, men jämställdhetsberedningen påminner om att mycket återstår att göra innan kommunen är jämställd. Förslag på vad organisationen ytterligare bör vässa finns i denna rapport.

2017 beslutade kommunen om en ny vision där ordet jämställdhet ingår i den första meningen som beskriver **vårt Eskilstuna år 2030**: ”Vi är modiga, jämställda och

har tillit till varandra”. Visionen ska vara ledstjärnan för allt arbete inom kommunen och beredningen ser fram mot att följa hur visionen kan förstärka jämställdheten i det ordinarie, dagliga arbetet i kommunkoncernens alla verksamheter.

Med oss in i 2018 och 2019 har vi också arbetet med åtagandet om **Modellförvaltningar och Modellbolag** i Årsplan 2018 som slår fast att samtliga nämnder och bolagsstyrelser ska delta i ett gemensamt utvecklingsarbete för förbättrad styrning och ledning av jämställdhetsintegreringsarbetet i respektive förvaltning och bolag. Det arbetet kommer att vara särskilt värdefullt för de kommunägda bolagen, anser jämställdhetsberedningen efter årets dialogmöten.

Arbetet mot mäns våld mot kvinnor har i alla år varit en av jämställdhetsberedningens viktigaste frågor. Beredningen vill påminna om att ett systematiskt jämställdhetsarbete förebygger många av de problem som mäns våld mot kvinnor innebär, inklusive sexuella trakasserier och kränkningar, våld i nära relationer, samt hedersrelaterat våld och förtryck. Beredningen ser fram mot att Eskilstuna kommun under 2018 tar de första stegen för att systematisera det våldsförebyggande arbetet genom att ansluta sig till konceptet **En kommun fri från våld**, vilket beslutats i Årsplan med kompletteringar 2018 (sid 14). Det ger förutsättningar för att färre kvinnor och flickor kommer att drabbas av mäns våld mot kvinnor.

Under året kommer kommunfullmäktige att få möjlighet att fatta beslut om en **ny Plan för jämställdhet**. Beredningen har följt arbetet och bedömer att en lyckad implementering av en ny Plan för jämställdhet kommer att säkerställa att Eskilstuna kommun även fortsättningsvis kommer att vara den mest jämställda kommunen i Sverige.

I denna rapport presenterar jämställdhetsberedningen förslag på vad Eskilstuna kommun - utöver ovan nämnda insatser - kan göra för att vidareutveckla ett redan framstående jämställdhetsarbete. Precis som tidigare år rekommenderar jämställdhetsberedningen att förslag och åtgärder från rapporten tas med som underlag till årsplan 2019 inklusive kompletteringar, ägardirektiv, nämnders och styrelser verksamhetsplaner 2019, samt övrigt utvecklingsarbete i kommunkoncernen.

Lisa Friberg (S)
Ordförande jämställdhetsberedningen

1 Inledning

Jämställdhetsberedningens ska enligt instruktion antagen av kommunstyrelsen den 10 november 2015 (§ 240) årligen 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 tidigare års rapporter, eftersom många av förslagen i dem fortfarande är aktuella.

Jämställdhetsberedningen vill poängtera att det långsiktigt alltid är ekonomiskt lönsamt att arbeta med jämställdhet. Kommunens verksamheter bör alltid ställa sig frågan vad det kostar att *inte* arbeta med jämställdhet.

1.1 Fokusområden och dialogmöten

Beredningens fokusområden för 2017 har varit

1. Fler jobb, fler i jobb
2. Jämställdhetsarbetet i kommunens bolag
3. Mäns våld mot kvinnor

Utifrån valda fokusområden har jämställdhetsberedningen under 2017 genomfört dialogmöten med kommunstyrelsen, socialnämnden, styrelserna i de kommunägda bolagen Eskilstuna kommunföretag AB, Destination Eskilstuna AB, Eskilstuna Logistik & Etablering AB (sköts upp och genomfördes i januari 2018), Eskilstuna Strängnäs Energi & Miljö AB, Kommunfastigheter AB och Munktell Science Park.

Beredningen har under året även träffat näringslivsdirektören på kommunledningskontoret och kvinnofridsutvecklaren på socialförvaltningen.

Jämställdhetsberedningen har även inhämtat kunskap från forskning, andra kommuner, myndigheter, företag och organisationer.

1.2 Läsanvisning

Jämställdhetsberedningens förslag till åtgärder presenteras nedan i kapitel 2, under respektive fokusområde för 2017, kompletterat med en rubrik för övriga förslag. I avsnitt 2.1 finns en sammanfattning av förslagen, i rubrikform, för den som har bråttom. I avsnitt 2.2 utvecklas förslagen med kommentarer under respektive rubrik.

Nya förslag presenteras i svart text och förslag som återkommer från tidigare rapporter är **rödmarkerade**.

Generellt anser beredningen att nivån på jämställdhetsarbetet har höjts i de förvaltningar som jämställdhetsberedningen träffat 2017. En hel del jämställdhetsarbete fungerar bra i flera av förvaltningarna. Beredningen bedömer också att bolagens jämställdhetsarbete är på gång, även om de ligger en bit efter förvaltningarnas mer utvecklade arbete med jämställdhet.

1.4 Resultat av förslag ur tidigare rapporter från jämställdhetsberedningen

Jämställdhetsberedningen konstaterar att det är glädjande att flera av de förslag som beredningen fört fram i tidigare rapporter, 2015 och 2016, nu är genomförda.

Exempel på det är att det nu – 2017 - för första gången sedan 2010 finns lokala processledare för hållbar jämställdhetsarbetet i samtliga förvaltningar och bolag.

Vidare har Eskilstuna kommun inrättat en tjänst som kvinnofridsutvecklare med koncernövergripande uppdrag i arbetet mot mäns våld mot kvinnor. Placeringen av kvinnofridsutvecklaren på socialförvaltningen är jämställdhetsberedningen mindre nöjd med, men den politiska ledningen i kommunen har hörsammat beredningens förslag om att utvärdera tjänstens placering under 2018.

Många andra förslag som jämställdhetsberedningen lyft fram i tidigare rapporter har nämnder/förvaltningar och styrelser/bolag börjat arbeta med och de är därmed på väg att genomföras. Exempel på det är bland annat ett stärkt arbete mot hedersrelaterat våld och förtryck som beredningen önskade i rapporten för 2015. Kvinnofridsutvecklaren har utifrån förvaltningars och bolags behov planerat omfattande utbildningsinsatser om hedersförtryck och hedersrelaterat våld under

2018. Vidare görs nu insatser som fokuserar unga flickors psykiska ohälsa. Forskning pågår på Mälardalens högskola, på uppdrag av kommunledningskontoret. Även det var ett förslag i jämställdhetsberedningens rapport för 2015.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens systematiska arbete med jämställdhetsintegrering i styrning och ledning kommer att ge resultat inom flera av jämställdhetsberedningens föreslagna åtgärder i rapporten för 2015 - att säkerställa ett jämställdhetsperspektiv i alla arbetsmarknadsinsatser och i kommunens alla insatser för att etablera nyanlända och invandrade kvinnor och män på arbetsmarknaden.

Konsult och uppdrag visade vid dialogmötet med beredningen 2017 tydliga exempel på hur Torshälla Stads förvaltnings framgångsrika jämställdhetsarbete tagits om hand och implementerats i förvaltningen, i linje med jämställdhetsberedningens uppmaning i rapporten för 2016.

Jämställdhetsberedningen är också nöjd med att ha fått tillgång till en sakkunnig inom jämställdhet/HR från kommunledningskontoret, eftersom det framöver kan bidra till att stärka kommunens arbete med jämställdhet ur arbetsgivarperspektiv. Ett önskemål som beredningen fört fram i båda de tidigare rapporterna.

Ovan nämnda positiva exempel på att arbete inletts utifrån jämställdhetsberedningens förslag, men att resultat ännu inte nåtts, visar att jämställdhetsarbetet är ett långsiktigt arbete där det är viktigt att hålla i och hålla ut för att nå målet om ett jämställt Eskilstuna. På samma sätt resonerar jämställdhetsberedningen när den i föreliggande rapport för 2017 återigen framför en del av förslagen från tidigare rapporter.

2 Jämställdhetsberedningens förslag till kommunstyrelsen från 2017

2.1 Förslagen – sammanfattning i rubrikform

Jämställdhetsberedningen föreslår att:

FLER JOBB, FLER I JOBB

- Män och kvinnor synliggörs tydligare i kommunens arbete med att få ner arbetslösheten till 10 procent år 2020.
- Byt ut det långsiktiga målet i Affärsplanearbetet om att lönenivåerna i Eskilstuna ska öka till två mål: BÅDE kvinnors och mäns lönenivåer ska öka OCH att löneskillnaderna mellan män och kvinnor ska utjämnas.
- Samverkan förstärks mellan barn- och utbildningsförvaltningen och arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen avseende tillgången till förskoleplatser.

JÄMSTÄLLDHETSARBETET I KOMMUNENS BOLAG

- Utbilda de kommunala bolagens chefer och medarbetare i jämställdhet och mäns våld mot kvinnor.
- Vidareutveckla Jämställd Festival-verktyget.

- Kommunstyrelsen ska ta sitt ägaransvar och ställa krav på att Kommunfastigheter AB lever upp till ägardirektiven om att bistå med lägenheter till våldsutsatta kvinnor.
- Kommunstyrelsen ska ta sitt ägaransvar för att se till att Kommunfastigheter AB inför Huskurage.

MÄNS VÅLD MOT KVINNOR

- Förstärk porrfiltret i kommunens digitala verktyg.
- Se till att alla medarbetare i skolan och andra verksamheter som möter flickor och pojkar, unga kvinnor och män, ser filmen *Pornland*.
- Utveckla sex- och samlevnadsundervisningen utifrån inställningen att sex kräver samtycke.
- Säkra att kommunen har en aktiv operativ organisation som kan ge professionellt och säkert stöd till flickor och pojkar som blir utsatta för hedersförtryck/hedersvåld.
- Alla förvaltningar och bolag ska göra det de kan – utifrån sin kärnverksamhet – för att stoppa mäns våld mot kvinnor.
- Öka kunskapen om hur begreppen mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer hänger ihop och skiljer sig åt.

ÖVRIGT

- Analysera bilderna i Årsplanerna 2017-2018 ur jämställdhetsperspektiv och se till att Årsplan 2019 blir bättre bildmässigt.
- Se till att koncernledningsgruppen ställer sig bakom beskrivningen av rollen för den lokala processledaren som Strategiskt nätverk för Hållbar Jämställdhet arbetat fram.
- Se till att Eskilstuna kommuns reklam- och informationstavlor i det offentliga rummet är fria från könsdiskriminerande reklam.
- Synliggör kvinnor och män, flickor och pojkar, i alla delar av verksamheten.
- Utveckla jämställdhetsperspektivet i kommunens HR-arbete.

- Utveckla jämställdhetsperspektivet i kommunens budgetarbete.
- Ställ systematiskt krav på jämställdhetskompetens vid rekrytering av chefer och nyckelpersoner.
- Inför en obligatorisk utbildning i jämställdhet för samtliga förtroendevalda från och med mandatperioden 2019-2022.
- Utse förstelärare med uppdrag jämställdhet/genus.
- Inför obligatorisk jämställdhetsutbildning i kommunens chefsutbildningsprogram.
- Besluta om en målsättning för maximalt antal medarbetare per chef i kommunen.

2.2 Förslagen - med kommentarer

2.2.1 FLER JOBB, FLER I JOBB

Jämställdhetsberedningen föreslår att:

- **Män och kvinnor synliggörs tydligare i kommunens arbete med att få ner arbetslösheten till 10 procent år 2020.**

Tänk på att utrikesfödda personer är både kvinnor och män! Eskilstuna kommun sysselsätter över 1 000 personer i olika insatser för att minska arbetslösheten men vid årets dialogmöten med kommunstyrelsen och arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden kunde ingen samlad redovisning av antalet kvinnor respektive män bland de 1 000 personerna anges.

Det är viktigt att både kvinnor och män får ta del av de insatser som kommunen erbjuder för att öka sysselsättningsgraden. Likaså är det viktigt att resurser läggs på utbildningar inom både kvinno- och mansdominerade yrken och branscher med brist på arbetskraft.

- **Byt ut det långsiktiga målet i Affärsplanearbetet om att lönenivåerna i Eskilstuna ska öka till två mål: BÅDE kvinnors och mäns lönenivåer ska öka OCH att löneskillnaderna mellan män och kvinnor ska utjämnas.**

Eskilstuna kommun måste arbeta aktivt i samverkan med andra organisationer och företag för att det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet ska uppnås: Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

- **Samverkan förstärks mellan barn- och utbildningsförvaltningen och arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen avseende tillgången till förskoleplatser.**

Både arbetssökande kvinnor och arbetssökande män ska kunna ta del av de utbildningar och insatser de behöver för att ta sig in på arbetsmarknaden.

Precis som jämställdhetsberedningen påpekade i sin rapport till kommunstyrelsen i mars 2016 råder det brist på förskoleplatser. Det i kombination om 4-månadersgarantin gör att många vårdnadshavare får erbjudande om förskoleplats väldigt långt från sin bostad. Om vårdnadshavaren tackar nej till erbjudande hamnar de i en annan kö där det tar mycket lång tid att få ett nytt erbjudande om förskoleplats. Det är ett jämställdhetsproblem eftersom det faktum att familjen saknar förskoleplats oftast drabbar kvinnor, inte sällan invandrade kvinnor.

2.2.2 JÄMSTÄLLDHETSARBETET I KOMMUNENS BOLAG

Jämställdhetsberedningen föreslår att:

- **Utbilda de kommunala bolagens chefer och medarbetare i jämställdhet och mäns våld mot kvinnor.**

De behöver kunskapsmässigt ”komma ifatt” chefer och medarbetare i kommunens förvaltningar som tagit del av en mängd utbildningsinsatser sedan Hållbar Jämställdhetsarbetet påbörjades 2010.

- **Vidareutveckla Jämställd Festival-verktyget.**

Destination Eskilstuna AB använder verktyget för att följa upp hur många kvinno-, mans- respektive mixade akter som bokas på de evenemang och festivaler som bolaget är involverad i.

Jämställdhetsberedningen föreslår att verktyget vidareutvecklas så att analysen också innefattar hur stor del av budgeten som läggs på kvinno-, mans- respektive mixade akter. Det skulle då motsvara steg 1 och 2 i en 3R-analys (Representation

och Resurser), vilket lägger grunden för en fullständig 3R-analys. Tredje steget handlar om att analysera och fråga sig varför representationen och resurserna fördelas som de gör (Realia).

• Kommunstyrelsen ska ta sitt ägaransvar och ställa krav på att Kommunfastigheter AB lever upp till ägardirektiven om att bistå med lägenheter till våldsutsatta kvinnor.

Vid jämställdhetsberedningens dialogmöte med socialnämnden framkom att nämnden anser att det är svårt att akut hjälpa våldsutsatta kvinnor till nytt boende via Kommunfastigheter AB. Bolaget förmedlar oftast lägenheter med tillträde tre månader framåt på grund av sitt kösystem.

Det behöver bli lättare för kommunen och socialnämnden att snabbt få tillgång till lägenheter för våldsutsatta kvinnor hos det kommunala bostadsbolaget. I dagsläget går det oftare snabbare och lättare för socialförvaltningen tjänstepersoner att få gehör hos privata hyresvärdar, för att ge våldsutsatta kvinnor utan behov av boendestöd eller kommunkontrakt tillgång till en bostad.

Och det behöver bli lättare att följa upp hur många lägenheter Kommunfastigheter AB avsätter för våldsutsatta kvinnor med barn som varit boende på kvinnojouren eller andra skyddade boenden som kommunen använder sig av. Kommunstyrelsen bör förtydliga ägardirektiven på den här punkten.

• Kommunstyrelsen ska ta sitt ägaransvar för att se till att Kommunfastigheter AB inför Huskurance.

Enligt Årsplan 2018 ska allmännyttan införa Huskurance (sidan 8). Vid jämställdhetsberedningens dialogmöte med Kommunfastigheter AB framgick att både styrelsen och ledningen för bolaget ifrågasätter beslutet.

Det är viktigt att det kommunala fastighetsbolaget i Sveriges mest jämställda kommun vågar gå före och visa vägen för andra, privata, fastighetsbolag! En mängd kommunala bostadsbolag i Sverige har redan antagit Huskurance, se www.huskurance.se.

Om uppdrag i årsplan inte är tillräckligt tydligt för att bolaget ska göra det ägaren vill, bör kommunstyrelsen se till att lägga in uppdraget i ägardirektiven 2019 för Kommunfastigheter AB.

2.3 MÄNS VÅLD MOT KVINNOR

Utifrån årets dialogmöten vill jämställdhetsberedningen först påminna förvaltningar och bolag om att fortsätta arbeta mot mäns våld mot kvinnor och för kvinnofrid i enlighet med det styrdokument som kommunen har: *Eskilstuna – en FriStad för kvinnor 2015-2017*. Handlingsplanen gäller till dess att kommunfullmäktige fattat beslut om en ny plan.

Jämställdhetsberedningen vill också påminna om att alla medarbetare i kommunkoncernen ska se filmen *Uppdrag motverka mäns våld mot kvinnor* för att få kunskap om det omfattande samhällsproblemet med mäns våld mot kvinnor.

Jämställdhetsberedningen ser fram mot att det material som på initiativ av kvinnofridsutvecklaren håller på att arbetas fram av kommunledningskontorets HR-avdelning, *Vi bryter tystnaden*, färdigställs 2018, och att det sedan används av samtliga arbetsplatser i kommunkoncernen.

Jämställdhetsberedningen föreslår att:

• **Förstärk porrfiltret i kommunens digitala verktyg.**

Jämställdhetsberedningen vet att Eskilstuna kommun har porrfilter i sitt nätverk.

Men som Sveriges mest jämställda kommun vill jämställdhetsberedningen att Eskilstuna kommun ska vidta alla möjligheter som finns tillgängliga på marknaden för att säkerställa att vi förhindrar och försvårar åtkomsten till pornografi via kommunens nätverk och digitala verktyg (datorer, mobiltelefoner, läsplattor osv).

Filtret är redan idag relativt omfattande men mer går att förbättra om kapaciteten ökas och resurser satsas. Det ska till exempel inte gå att surfa in på porrsidor från kommunens mobiltelefoner. Alla enheter (datorer och läsplattor) ska vara säkrade från att komma in på porrsidor även när de används utanför kommunens nätverk (t ex hemma hos elever, mindre kommunala verksamheter som inte når kommunens nätverk idag utan har routrar med mobilabonnemang...).

Jämställdhetsberedningen ser fram mot fortsatt dialog med ansvariga tillsammans med kvinnofridsutvecklaren, för att ytterligare förfina och utveckla förslagen ovan.

• **Se till att alla medarbetare i skolan och andra verksamheter som möter flickor och pojkar, unga kvinnor och män, ser filmen *Pornland*.**

Vuxna kvinnor och män behöver få kunskap om hur porrindustrin agerar, vad dagens pornografi innehåller, hur lättillgänglig den är och hur pornografin under de senaste 20 åren infiltrerat populärkulturen, vilket gör att den har stor påverkan på flickors och pojkars vardagsliv. Vuxna behöver kunskap om hur utbredd

porrkonsumtionen är bland unga pojkar och män, hur tidig debuten som porrkonsument är, samt vad det kan få för effekter på deras utveckling till vuxna, empatiska män.

Kunskapen är en mycket viktig del i det våldsförebyggande arbetet och en förutsättning för att vi ska nå ett jämställt samhälle fritt från våld.

Låt alla medarbetare i skolan se filmen och för dialog i arbetslagen i samband med filmvisningen.Handledning för diskussionsfrågor och annat stöd finns kopplat till filmen och tillgängligt via internet. Om det inte är tillräckligt finns ytterligare stöd att hämta hos kvinnofridsnätverket och kvinnofridsutvecklaren på socialförvaltningen, samt externt hos bland annat Tjejjouren Meja.

Obs! filmen är inte lämplig att visa direkt för barn och ungdomar!

• **Utveckla sex- och samlevnadsundervisningen utifrån inställningen att sex kräver samtycke.**

Detta bör gälla all sex- och samlevnadsundervisning i kommunen, från grundskolan, till gymnasiet och även i särskolan och vuxenutbildningen.

• **Säkra att kommunen har en aktiv operativ organisation som kan ge professionellt och säkert stöd till flickor och pojkar som blir utsatta för hedersförtryck/hedersvåld.**

I mars 2017 fattade kommunfullmäktige beslut om satsningar för att förstärka arbetet med att motverka hedersförtryck och kommunens insatser för att hjälpa de flickor och pojkar, kvinnor och män som utsätts för hedersvåld- och förtryck (KSKF/2016:345).

Utbildningsinsatser kommer att starta 2018. Det leder troligtvis till att behovet av insatser för drabbade kommer att öka, när fler medarbetare och chefer genom höjd kunskap får upp ögonen för problematiken. Därför gäller det att kommunens organisation är beredd!

Jämställdhetsberedningen är orolig för att kvinnofridsutvecklarens placering på socialförvaltningen hindrar kommunen från att bygga upp bästa möjliga service och skydd för dem som utsätts för hedersvåld och förtryck.

Enligt uppgifter till beredningen begränsar socialnämndens underskott viljan att äska tillräckliga medel för att bygga upp en kvalitativ organisation kring hedersärenden, i enlighet med kommunfullmäktiges beslut.

• Alla förvaltningar och bolag ska göra det de kan – utifrån sin kärnverksamhet – för att stoppa mäns våld mot kvinnor.

Det är inte meningen att alla förvaltningar och bolag ska bli socialtjänst. Men alla medarbetare och chefer i Eskilstuna kommun ska ha grundläggande kunskap om samhällsproblemet mäns våld mot kvinnor. Och de ska förstå hur deras egen kärnverksamhet ska agera för att bidra till att vara en del i kommunens arbete mot mäns våld mot kvinnor.

Bolag och förvaltningar ska också ha kunskap om hur de agerar när de möter en person – brukare/kund/invånare eller medarbetare – som de misstänker blir utsatt för våld i nära relation. Rutiner för det finns ur arbetsgivarperspektiv finns och kommer under året att kompletteras med rutiner för brukarperspektivet. Kvinnofridsutvecklaren leder arbetet.

• Öka kunskapen om hur begreppen mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer hänger ihop och skiljer sig åt.

För ett effektivare arbete mot mäns våld mot kvinnor, och en bredare samsyn, är det viktigt att chefer och medarbetare förstår vad som skiljer och vad som förenar arbetet mot mäns våld mot kvinnor och arbetet mot våld i nära relationer.

Mäns våld mot kvinnor är ett strukturellt samhällsproblem som inte bara drabbar kvinnor som lever i relationer där våld förekommer. Det är ett demokratiskt problem och ett problem som begränsar i princip alla kvinnors liv, hur de rör sig i det offentliga rummet och uttrycker sig i den virtuella världen. I begreppet ingår även hedersproblematik/-hedersvåld, att riskera att bli gift mot sin vilja, könsstympning, prostitution och trafficking. Att arbeta mot mäns våld mot kvinnor är ett av Sveriges jämställdhetspolitiska mål.

Våld i nära relationer kan även drabba män, samt barn av båda könen. Våld kan förekomma även i samkönade relationer.

2.4 ÖVRIGT

Jämställdhetsberedningen föreslår att:

• Analysera bilderna i Årsplanerna 2017-2018 ur jämställdhetsperspektiv och se till att Årsplan 2019 blir bättre bildmässigt.

Både text och bild i Årsplan 2017 har vid två tillfällen under året granskats med hjälp av Sveriges kvinnolobbys verktyg för jämställd budget. Granskningen har visat att brister finns.

Årsplan är ett av kommunens viktigaste styrdokument, som når många läsare, både inom organisationen och externt. Det är därför viktigt att Sveriges mest jämställda kommun har en genomtänkt och normkritisk bildsättning av Årsplan.

• **Se till att koncernledningsgruppen ställer sig bakom beskrivningen av rollen för den lokala processledaren som Strategiskt nätverk för Hållbar Jämställdhet arbetat fram.**

Det är viktigt att villkoren för de lokala processledarna och beskrivningen av vad som ingår i uppdraget likställs för alla, oavsett vilken förvaltning eller vilket bolag de arbetar inom.

• **Se till att Eskilstuna kommuns reklam- och informationstavlor i det offentliga rummet är fria från könsdiskriminerande reklam.**

Trondheims kommun i Norge har infört etiska riktlinjer mot könsdiskriminerande reklam på de reklam- och informationsskyltar som kommunen har rådighet över. Jämställdhetsberedningen anser att Eskilstuna kommun ska ta lärdom av dem och göra allt för att motverka reklam och budskap som sexualiserar kvinnor, förstärker könsstereotyper och sprider osunda kroppsideal.

Går det att se över och komplettera det långsiktiga avtalet (till år 2030) med JC Decaux avseende stortavlorna som finns till exempel i anslutning till busshållplatserna, för att komplettera dem med riktlinjer mot könsdiskriminerande reklam? Eller kan de lokala ordningsföreskrifterna kompletteras med riktlinjer mot könsdiskriminerande reklam i det offentliga rummet i kommunen?

Jämställdhetsberedningen ser fram mot fortsatt dialog med ansvariga för att hitta kreativa lösningar.

• **Synliggör kvinnor och män, flickor och pojkar, i alla delar av verksamheten.**

Jämställdhetsberedningen har i sina dialogsamtal med bolagsstyrelser och nämnder då och då stött på motstånd mot att beköna mål, att föra könsuppdelad statistik eller på övriga sätt synliggöra kvinnor och män, flickor och pojkar i verksamheterna. Att vissa verksamheter vill använda ”könsneutrala” formuleringar.

Det är viktigt att likheter och skillnader i behov och livsvillkor mellan kvinnor och män, flickor och pojkar, lyfts fram och speglas i alla steg av verksamheternas planering, genomförande och uppföljning. Det är grundläggande för att komma tillrätta med ojämställdhetsproblemen både i samhället och i kommunens verksamheter.

Jämställdhetsberedningen vill poängtera att det i ett ojämnt samhälle inte finns något som kan vara könsneutralt!

• **Utveckla jämställdhetsperspektivet i kommunens HR-arbete.**

Jämställdhetsberedningen uppmanar personalutskottet att ställa hårdare krav på ledningen för kommunens HR-arbete – HR-direktören, kommunledningskontorets HR-avdelning och processledningsgrupp HR - att vara drivande i arbetet med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i allt arbete för att Eskilstuna kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare.

• **Utveckla jämställdhetsperspektivet i kommunens budgetarbete.**

Det är viktigt att kommunen på aggregerad nivå och i varje enskild verksamhet kan besvara frågan ”vem får vad, på vilka villkor och varför?”. Ett lämpligt metodmaterial att använda som introduktion i arbetet är Sveriges kvinnollobys skrift *Jämställt utfall? Metodmaterial för att granska budget och verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv*, se www.sverigeskvinnolobby.se

• **Ställ systematiskt krav på jämställdhetskompetens vid rekrytering av chefer och nyckelpersoner.**

Detta är mycket viktigt att säkerställa även i kommunens bolag, som inte använder den kommungemensamma Rekryteringsenheten på Konsult och uppdrag.

• **Inför en obligatorisk utbildning i jämställdhet för samtliga förtroendevalda från och med mandatperioden 2019-2022.**

Vid jämställdhetsberedningens dialogmöte med kommunstyrelsen 2017 påpekade kommunstyrelsens ordförande att det inte går att runda jämställdhetsfrågorna i Eskilstuna kommun. Jämställdhetsfrågorna har utvecklats mycket under innevarande mandatperiod och det behöver lyftas fram för nya och nygamla förtroendevalda.

De förtroendevalda har en viktig roll i att vidareutveckla och bibehålla ett framstående jämställdhetsarbete i kommunen.

• **Utse förstelärare med uppdrag jämställdhet/genus.**

Jämställdhetsberedningen har uppmärksammat att få av kommunens förstelärare inom grundskola och gymnasiet idag har jämställdhet/genus som sitt särskilda uppdrag. Ett effektivt sätt att utveckla arbetet med jämställdhet i skolan vore att utse fler förstelärare inom området jämställdhet och genus på så många skolor som möjligt.

• Inför obligatorisk jämställdhetsutbildning i kommunens chefsutbildningsprogram.

Arbetet med jämställdhet är ledningsstyrt. För att kommunen ska behålla sin position som Sveriges mest jämställda kommun och vidareutveckla jämställdhetsarbetet behöver samtliga chefer i kommunkoncernen vara kunniga i hur de styr, leder och följer upp resultaten av jämställdhetsarbetet i sin egen verksamhet ur både invånar-/brukar-/kundperspektiv och medarbetarperspektiv. Cheferna behöver också ha kunskap om innehållet i kommunens styrande dokument inom jämställdhetsområdet, samt om de lagar som styr jämställdhetsarbetet.

• Besluta om en målsättning för maximalt antal medarbetare per chef i kommunen.

Idag finns ett inriktningsbeslut i kommunen som anger att en chef inte bör ha mer än 35 underställda medarbetare. En stor andel av kommunens chefer har fler än 35 medarbetare, de flesta inom kvinnodominerade verksamheter som vård och omsorg, samt skolan.

En målsättning skulle ge mer kraft i arbetet att förändra situationen för cheferna, än nuvarande riktlinjer. Det skulle också ge mer jämställda villkor för chefskapet inom kommunen, samt bättre förutsättningar för både chefer och medarbetare att göra ett bra jobb, förbättra arbetsmiljön och arbetssituationen för cheferna.