

Kommunstyrelsen

Remiss av förslag - Plan för jämställdhet

Förslag till beslut

1. Uppföljningsrapporten avseende den tidigare handlingsplanen På spaning efter jämställdheten 2011-2015, antagen av kommunfullmäktige den 24 november 2011 § 238, inklusive uppföljning av arbetet med jämställdhet i Eskilstuna kommuns förvaltningar och bolag 2016-2017, läggs till handlingarna.
2. Förslaget till ny Plan för jämställdhet, för remiss till samtliga nämnder, bolagsstyrelser, råd, beredningar och utskott, godkänns.
3. Remissvar ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast den 1 augusti 2018.

Ärendebeskrivning

Kommunledningskontoret har i samverkan med strategiskt nätverk för hållbar jämställdhet, som består av lokala processledare för hållbar jämställdhet från samtliga förvaltningar och bolag i kommunkoncernen, tagit fram ett förslag till plan för Eskilstuna kommuns arbete med jämställdhet. Jämställdhetsberedningen har varit referensgrupp för arbetet med förslaget till plan.

Planen förslås vara Eskilstuna kommuns handlingsplan för att uppfylla den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, CEMR-deklARATIONEN (Council of European Municipalities and Regions), vilken kommunfullmäktige ställde sig bakom den 30 oktober 2008, § 198.

Förslaget till Plan för jämställdhet fokuserar arbetet med jämställdhetsintegrering, men berör även arbetet med jämställdhet ur arbetsgivarperspektiv och arbetet mot mäns våld mot kvinnor, i enlighet med artiklarna 11 och 22 i CEMR-deklARATIONEN.

I samband med arbetet med förslaget till ny Plan för jämställdhet har en uppföljning av den nuvarande handlingsplanen På spaning efter jämställdheten

2011-2015, som antogs av kommunfullmäktige den 24 november 2011 § 238, genomförts. Uppföljningen redovisas i en särskild rapport.

Förslaget till Plan för jämställdhet anger färdriktningen och ambitionsnivån för Eskilstuna kommuns arbete med jämställdhet. Den innehåller konkreta mål, riktlinjer, strategier och metoder för att Eskilstuna ska behålla tätpositionen bland landets kommuner avseende jämställdhet.

Förslaget till plan fokuserar jämställdhetsintegreringsarbetets koppling till kommunens ordinarie styrning och ledning.

Målen för jämställdhet är inriktningsmål, de förverkligas i kommunens olika verksamheter och sakområden. Nämnder och bolagsstyrelser, förvaltningar och bolag ända ner till avdelnings- och enhetsnivå, ska omsätta och implementera jämställdhetsmålen i sitt ordinarie uppdrag - i ordinarie ledning, styrning och verksamhetsutveckling. Inga krav ställs därför, enligt förslaget till ny plan, på att nämnder och bolagsstyrelser måste anta särskilda övergripande planer för jämställdhetsintegreringsarbetet.

Förslaget till ny Plan för jämställdhet följer kommunens dokumentstruktur och innehåller därmed även en genomgång av gällande lagstiftning och annan rättslig reglering på jämställdhetsområdet. I förslaget till ny Plan för jämställdhet beskrivs även förhållandet mellan redan fattade politiska beslut och framtaget förslag till plan.

Kommunledningskontoret föreslår att förslaget till ny handlingsplan remitteras till samtliga nämnder, bolagsstyrelser, råd, beredningar och utskott. Förslaget bör även diskuteras i berörda styrgrupper, processutvecklingsgrupper och stödprocesser.

Finansiering

Arbetet med jämställdhetsintegrering är en del av kommunens ordinarie lednings-, styrnings- och verksamhetsutvecklingsarbete.

Nämnder och styrelser ska avsätta ordinarie resurser för jämställdhetsarbetet, till exempel personella resurser för arbete med stöd och samordning av jämställdhetsintegreringsarbetet (centrala och lokala processledare för hållbar jämställdhet, jämställdhetsombud eller dylikt på förvaltningar och bolag) och medel för kompetensutveckling inom jämställdhet.

Ibland kan särskilda insatser behöva göras för att nå målen om jämställdhet och då kan nämnder och bolagsstyrelser behöva avsätta särskilda medel för jämställdhetsarbetet.

Konsekvenser för hållbar utveckling och en effektiv organisation

Förslaget till Plan för jämställdhet bidrar till att vidareutveckla och säkerställa hållbarheten i ett redan framstående jämställdhetsarbete.

Jämställdhet är en del av lösningen på kommunens stora utmaningar. Ett aktivt och framgångsrikt jämställdhetsarbete ger förutsättningar för ett effektivt resursutnyttjande, en effektiv organisation och bidrar till att kommunens arbete med hållbar utveckling nås.

KOMMUNLEDNINGSKONTORET

Pär Eriksson
Kommundirektör

Marita Skog
Utvecklingsdirektör

Beslutet skickas till:

Samtliga nämnder och bolagsstyrelser 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

Berörda råd, beredningar och utskott i Eskilstuna kommunkoncern, det vill säga:

Rådet för interkulturella frågor
Rådet för funktionshinderfrågor
Kommunala pensionärsrådet
Kommunala landsbygdsrådet
Kommunala minoritetsrådet
Trygga Eskilstuna
Ungdomsrådet
Jämställdhetsberedningen
Personalutskottet

STYRDOKUMENT

Plan för jämställdhet – remissversion

Beslutad när	
Beslutad av	Kommunfullmäktige
Diarienummer	KSKF/2017:658
Ersätter	På spaning efter jämställdheten. Rapport och handlingsplan 2011-2015.
Gäller för	Samtliga nämnder och bolag som ingår i Eskilstuna kommunföretag AB.
Gäller fr o m	1 oktober 2018
Gäller t o m	31 december 2024
Dokumentansvarig	Direktören för Vårld på kommunledningskontoret.
Uppföljning	En rapport som redovisar jämställdhetens utveckling i Eskilstuna tas fram vart fjärde år av kommunledningskontoret med start 2018. Jämställdhetsberedningen följer regelbundet upp nämnder och styrelserns arbete enligt planen. Löpande uppföljning av verksamheternas arbete enligt planen sker i ordinarie delårs- och årsrapportering. Se avsnitt: Formulering av mål, styrning och

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 och beslutas av kommunfullmäktige.

Plan

En plan är ett styrande dokument som ska visa en färdriktning genom att innehålla konkreta mål och riktlinjer. Den ska vara tidsbegränsad och beslutas av kommunfullmäktige.

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 ska vara långsiktiga, ej tidsbegränsade och beslutas av kommunfullmäktige.

	uppföljning.
--	--------------

1. Ämnesområde och bakgrund

1.1 Inledning

Eskilstuna kommuns *Plan för jämställdhet* styr hur kommunen ska arbeta för att främja jämställdhet under den aktuella perioden. Planen baseras på internationella överenskommelser, målen för den nationella jämställdhetspolitiken, styrande dokument för Eskilstuna kommun och andra lokala förutsättningar.

Eskilstuna kommun har en lång tradition av aktivt arbete för jämställdhet. 1978 inrättades en jämställdhetsdelegation under kommunstyrelsen med uppgift att främja och utveckla jämställdheten bland kommunens medborgare. Delegationen fanns kvar till 1991. Arbetet med jämställdhet ur arbetsgivarperspektiv startade på 1970-talet, redan innan Sveriges första jämställdhetslag instiftades 1980. Ansvaret för jämställdhetsarbetet ur arbetsgivarperspektiv låg vid den här tiden på personalpolitiska kommittén. Insatserna har sedan dess varierat över tid, men engagemanget för jämställdhetsfrågorna har funnits kvar.

Viktiga milstolpar för jämställdhetsarbetet i kommunen under 2000-talet är:

- Beslutet i kommunfullmäktige den 19 oktober 2000, §16, om att arbeta med jämställdhetsintegrering i alla beslutsprocesser – från planering, till genomförande och uppföljning – och att all individbaserad statistik i kommunen ska vara uppdelad på kön.
- En tillfällig *jämställdhetsberedning* inrättades av kommunfullmäktige 2004 för att ta fram den första kommunövergripande handlingsplanen för jämställdhet – *På spaning efter jämställdheten 2006-2010*. Den följdes av en reviderad version för 2011-2015.
- Den politiska jämställdhetsberedningen permanentades år 2007. Beredningen har kommunstyrelsens uppdrag att driva på och bevaka jämställdhetsarbetets utveckling i kommunkoncernen.
- Kommunfullmäktiges undertecknande av *CEMR-deklarationen* 2008.¹
- Kommunens deltagande i *program för Hållbar Jämställdhet (HÅJ)* 2009-2013, som bidragit till ett omfattande utvecklingsarbete av jämställdhetsintegreringen av kommunens service och tjänster.
- Kommunens deltagande i det nationella SKL-projektet *Modellkommuner* 2015-2018.
- 2017 vann Eskilstuna kommun Svenska jämställdhetspriset.

¹ CEMR = Council of European Municipalities and Regions, se vidare nedan, avsnitt 1.3 Internationella överenskommelser. Beslut den 30 oktober 2008, § 198.

Plan för jämställdhet styr och beskriver hur kommunens jämställdhetsarbete ska vidareutvecklas fram till 2024. Ambitionsnivån är att behålla tätpositionen i Sverige och att även fortsättningsvis vara landets mest jämställda kommun.

1.2 Begrepp

Jämställdhet innebär/betyder jämlikhet² mellan könen. Jämställdhet definieras som att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.

Jämställdhet är en fråga om mänskliga rättigheter, rättvisa och demokrati, men också en drivkraft för tillväxt, hållbar utveckling och kvalitet i kommunens verksamheter. Det är en fråga som omfattar den politiska rollen, kommunens verksamhet i förhållande till invånare/brukare/kunder, samt den interna organisationen i rollen som arbetsgivare.

Målet för den *svenska jämställdhetspolitiken*³ är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Detta mål gäller för alla människor, oavsett könsidentitet eller könsuttryck.

Jämställdhetsarbetet handlar om att riva hinder, vidga möjligheter och förändra de normer och beteenden som begränsar människors utveckling. I Eskilstuna ska alla människor ges förutsättningar att utvecklas utan att hindras av fördomar och stereotypa föreställningar om kön.

Målsättningen för kommunens jämställdhetsarbete är därmed detsamma som för kommunens *HBTQ-arbete*⁴. Hur en person väljer att identifiera sig eller uttrycka sig i förhållande till kön får aldrig utgöra ett hinder för lika rättigheter och möjligheter.

I Sverige finns i dagsläget två *juridiska kön* – kvinna och man – och det är dessa som jämställdhetspolitiken och jämställdhetsarbetet utgår ifrån. Det är dock viktigt att det i kommunens verksamheter finns kunskap om att det finns personer som inte identifierar sig inom tvåkönsnormen, *icke-binära*.

Jämställdhetsarbetet i kommunen bedrivs utifrån kunskap om att *kön* även är *en social och kulturell konstruktion (genus)*. Enligt genusteorin är det

² *Jämlikhet* = rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället. Utgår från de mänskliga rättigheterna och alla människors lika värde.

³ Mer information om de svenska jämställdhetspolitiska målen finns i avsnitt 2.1.2 nedan.

⁴ *HBTQ* = Ett paraplybegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner och personer med queera uttryck och identiteter. H:et och b:et handlar om sexuell läggning - vem man har förmågan att bli kär i eller attraherad av. T:et handlar om hur man definierar och uttrycker sitt kön. Queer kan röra både sexuell läggning, könsidentitet, relationer och sexuell praktik, men kan också vara ett uttryck för ett kritiskt förhållningssätt till rådande normer.

som idag och på den här platsen uppfattas som ”kvinnligt” respektive ”manligt” inte något definitivt, utan något föränderligt som ständigt omskapas och omförhandlas.

Genussystemet eller *könsmaksordningen* beskriver hur ojämställdheten upprätthålls i ett samhälle. Det bygger på två principer, köns isärhållande och den manliga överordningen. Isärhållandet innebär att män och kvinnor, och det som ses som manligt respektive kvinnligt, hålls isär och betraktas som varandras motsatser. Det medför att kvinnor och män finns på olika platser i samhället. Uppdelningen mellan könen på arbetsmarknaden är ett exempel på detta. Den manliga överordningen yttrar sig bland annat i att det män gör betraktas som mer värdefullt, till exempel att män som grupp tjänar mer och har mer makt än kvinnor.

Enligt genussystemet betraktas det manliga som norm, medan det kvinnliga ses som undantag eller som det avvikande. Dessa könsmonster skapas och upprätthålls både på det personliga planet och på det strukturella, samhällseliga planet av såväl kvinnor som män. Kommunens jämställdhetsarbete syftar till att bryta denna ordning för att uppnå ett jämställt samhälle.

Förståelse för genussystemets maktordning är viktig att ha som grund i de *jämställdhetsanalyser* som de kommunala verksamheterna genomför.

Jämställdhetsintegrering är den huvudsakliga strategi och det arbetssätt som Eskilstuna kommun använder för att nå jämställdhetsmålen. Det innebär att ha med ett jämställdhetsperspektiv i alla led av verksamhetsutvecklingen och i beslutsprocessen - från planering, till genomförandet och i uppföljningen.

De aktörer som normalt deltar i de olika delarna av beslutsprocessen ansvarar för jämställdhetsintegreringen. Det vill säga, det är främst chefens ansvar att verksamheten jämställdhetsintegreras. Det är där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer formas som jämställdhet skapas, eller ojämställdhet upprätthålls. Därför behöver jämställdhetsperspektivet finnas med både i kommunens lednings- och styrsystem och i det ordinarie, dagliga, arbetet i de kommunala verksamheterna.

Plan för jämställdhet beskriver målsättningar, strategier och metoder för jämställdhetsintegreringsarbetet i Eskilstuna kommun.

1.3 Internationella överenskommelser

Jämställdhet är en del av de mänskliga rättigheterna. *FN:s konvention om de mänskliga rättigheterna* från 1948 slår fast att ”alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter”. Det gäller både kvinnor och män, flickor och pojkar. På Europainivå har Sverige år 1952 ratificerat *den*

europiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

FN:s kvinnokonvention (CEDAW⁵) antogs av generalförsamlingen 1979 för att avskaffa all slags diskriminering av kvinnor och för att ge kvinnors mänskliga rättigheter samma dignitet och status som de allmänna mänskliga rättigheterna. Konventionen är en av nio *kärnkonventioner* som berör de mänskliga rättigheterna. Sverige ratificerade kvinnokonventionen 1980, vilket innebär att landet har en skyldighet att följa konventionens innehåll. Kommunerna har ett stort ansvar för det praktiska genomförandet av konventionens innehåll.

FN:s deklaration om avskaffandet av allt våld mot kvinnor antogs 1993. FN menar att våldet är ett uttryck för det ojämlika maktförhållandet mellan kvinnor och män, där män är överordnade och kvinnor underordnade. Deklarationen omfattar såväl fysiskt, sexuellt och psykologiskt våld, liksom våld i samhället och i hemmet, samt våld mot kvinnor som utövas av staten till exempel som en del i krigföring. Deklarationens innehåll är vägledande för Eskilstuna kommuns arbete mot mäns våld mot kvinnor.

2015 antog FN:s generalförsamling resolutionen *Agenda 2030 för hållbar utveckling*. Den innebär att alla 193 medlemsländer i FN förbundit sig att arbeta för att uppnå en socialt, miljömässigt och ekonomiskt hållbar värld till år 2030. Agendan innehåller 17 mål och 169 delmål, som i Sverige kallas *de Globala målen*.

Mål nummer fem i Agendan är att uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt. För att lyckas med Agendans målsättningar ska ett jämställdhetsperspektiv integreras i arbetet med samtliga mål och delmål, eftersom målen i Agendan är integrerade och odelbara. Det betyder att inget mål kan nås på bekostnad av ett annat. Framgång krävs inom alla områden för att målen ska kunna uppnås. Eskilstuna kommuns arbete utifrån Agenda 2030 beskrivs i *Program för hållbarhet*, som kommunfullmäktige kommer att få möjlighet att ta ställning till under 2018.

När *Plan för jämställdhet* skrivs saknar *EU-kommissionen* sedan några år en strategi för jämställdhet. Sverige driver på för att EU-kommissionen ska anta en sådan. Regeringen driver också på EU i fråga om att jämställdhet behöver vara en central del i *den sociala pelaren* - alla strategier eller reformer som antas inom EU för att garantera rättvisa jobb och tillväxt.

⁵ CEDAW = United Nations Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women.

*CEMR*⁶, de europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation har utarbetat en *deklaration för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå*. Deklarationen är ett verktyg för kommuner, landsting och regioner att integrera ett jämställdhetsperspektiv i det politiska beslutsfattandet och den praktiska verksamheten.

Eskilstuna kommun undertecknade *CEMR-deklarationen 2008* (beslut i kommunfullmäktige den 30 oktober, § 198) och har därmed förbundit sig att följa deklarationens sex principer och trettio artiklar för att främja jämställdhet. Deklarationen slår fast att det är i vardagen som jämställdhet skapas eller ojämställdhet vidmakthålls. Genom sin närhet till invånarna kan kommunen direkt medverka till att beslut som främjar jämställdhet får effekt i människors vardag.

Plan för jämställdhet är Eskilstuna kommuns handlingsplan för att omsätta *CEMR-deklarationens principer och artiklar* till praktisk verksamhet och konkreta resultat för kvinnor och män, flickor och pojkar. *CEMR-deklarationens sex grundläggande principer* är vägledande för Eskilstuna kommuns jämställdhetsarbete:

1. Jämställdhet är en grundläggande rättighet
2. För att jämställdhet ska garanteras måste flerfaldig diskriminering och andra missgynnanden bekämpas.
3. Ett representativt deltagande av kvinnor och män i beslutsprocessen är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle.
4. Att avskaffa stereotypa uppfattningar om kön är avgörande för att uppnå jämställdhet.
5. Jämställdhetsintegrering av alla kommunens verksamheter är nödvändig för att främja jämställdhet.
6. Att handlingsplaner och program har tillräcklig finansiering är nödvändigt för att jämställdhetsarbetet ska nå framgång.

2. Plan för jämställdhet 2018-2024

2.1 MÅL

2.1.1 Övergripande mål

Eskilstuna kommun ska vara landets mest jämställda kommun. Det är ambitionsnivån för arbetet enligt *Plan för jämställdhet*.

2.1.2 Sveriges jämställdhetspolitiska mål

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

⁶ *CEMR* = Council of European Municipalities and Regions

Till det jämställdhetspolitiska målet finns sex delmål⁷:

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.
2. Ekonomisk jämställdhet
Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. Jämställd utbildning
Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
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.
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra
Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Eskilstuna kommuns verksamheter ska arbeta aktivt för att bidra till att de nationella jämställdhetspolitiska målen nås. Det är mot dessa mål som kommunens verksamheter jämför sig när de genomför kartläggningar, analyser och uppföljningar ur jämställdhetsperspektiv.

2.1.3 Mål för jämställdhet i Eskilstuna kommun 2018-2024:

1. Kommunens service och tjänster ska vara jämställda och bidra till att de nationella jämställdhetspolitiska målen nås.
*Jämställd service och jämställda tjänster är kvalitetssäkrade ur jämställdhetsperspektiv. De svarar lika väl mot båda könen livsvillkor och behov, samt säkerställer att hög kvalitet och goda resultat nås för både kvinnor och män, flickor och pojkar.
(CEMR artikel 8-10, 12-28)*
2. Kommunens myndighetsutövning ska vara jämställd.
Jämställd myndighetsutövning är kvalitetssäkrad ur jämställdhetsperspektiv. Den svarar lika väl mot båda könen

⁷ Delmålen presenteras här i en förkortad version. Läs mer på regeringens hemsida.

livsvillkor och behov, samt säkerställer att hög kvalitet och goda resultat nås för både kvinnor och män, flickor och pojkar.

(CEMR artikel 7-10 och 29)

3. Kommunens resurser ska fördelas jämställt.
Jämställd resursfördelning är kvalitetssäkrad ur jämställdhetsperspektiv. Resurserna fördelas så att de svarar lika väl mot båda könen livsvillkor och behov. Effekterna av resursfördelningen leder till jämställdhet.
(CEMR artikel 8-9, 12-28)
4. Kommunens verksamheter ska ge ett lika gott bemötande till kvinnor och män, flickor och pojkar, samt icke-binära.
Jämställt bemötande är kvalitetssäkrat ur jämställdhetsperspektiv. Det betyder att bemötandet håller lika hög kvalitet och leder till goda resultat för både kvinnor och män, flickor och pojkar, samt icke-binära.
(CEMR artikel 6-10, 12-28)
5. Eskilstuna kommun ska vara en attraktiv och jämställd arbetsgivare.
En jämställd attraktiv arbetsgivare har säkerställt att dess arbetsplatser är inkluderande och fria från diskriminering. En jämställd och attraktiv arbetsgivare lockar till sig nya medarbetare av båda könen. En jämställd och attraktiv arbetsgivare har kvalitetssäkrat att kvinnor och män, samt icke-binära medarbetare och chefer har tillgång till likvärdiga arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter, så att de vill stanna kvar inom den kommunala verksamheten.
(CEMR artikel 8-10 och 11)
6. Eskilstuna kommun ska ha jämställda villkor för förtroendevalda kvinnor, män och icke-binära.
Jämställda villkor för förtroendevalda är kvalitetssäkrade ur jämställdhetsperspektiv. De svarar lika väl mot båda könen livsvillkor och behov, samt säkerställer att både kvinnor och män vill och kan ta på sig förtroendeuppdrag i Eskilstuna kommunkoncern.
(CEMR artikel 1-3 och 10)
7. Eskilstuna kommun ska genom samverkan med andra organisationer bidra till att kommunens tätorter och landsbygd uppnår jämställdhet.
En jämställd samverkan är inkluderande och fri från diskriminering. I samverkansprocessen kvalitetssäkras att hänsyn tas till flickors och pojkars, kvinnors och mäns livsvillkor och behov. Resultatet av samverkan bidrar till att visionen om ett jämställt Eskilstuna 2030 nås.
(CEMR artikel 4, 8 och 30)

Både de svenska jämställdhetspolitiska målen och målen för jämställdhet i Eskilstuna kommun är inriktningsmål. De förverkligas i kommunens olika verksamheter och sakområden. Därför ska kommunens nämnder och styrelser, förvaltningar och bolag ända ner till avdelnings- och enhetsnivå, omsätta och implementera jämställdhetsmålen i sitt ordinarie uppdrag. Hur det ska gå till beskrivs nedan under avsnitt 2.3.1 Formulering av mål, styrning och uppföljning, 2.3.2 Utbildning och kunskap, 2.3.3 Metoder och arbetssätt, samt 2.3.4 Stöd och samordning.

Arbetet med jämställdhet bedrivs i Eskilstuna även utifrån insikten och vetskapen om att jämställdhet är en del av lösningen på kommunens stora utmaningar. När *Plan för jämställdhet* beslutas 2018 finns utmaningarna i *Strategisk inriktning 2016-2019*. Utmaningarna definieras som Fler jobb, Höjd utbildningsnivå, Social och Ekologisk uthållighet, att skapa en Attraktiv stad och landsbygd, att vara en Attraktiv arbetsgivare, samt att uppnå Kvalitet och en Stabil ekonomi. Dessa kan dock komma att ändras när den nya strategiska inriktningen tas fram för åren 2020-2023.

Utöver arbete med ovan nämnda mål för jämställdhet i Eskilstuna kommun prioriterar Eskilstuna kommun särskilt under *Plan för jämställdhets* giltighetstid arbete i enlighet med *CEMR-deklarationens* artikel 11 (arbetsgivarrollen) och 22 (mäns våld mot kvinnor). Hur det arbetet sker beskrivs i de separata styrdokument som finns inom dessa områden, se vidare nedan avsnitt 4.6 Jämställdhets- och mångfaldsplaner i kommunkoncernen och 4.7 Eskilstuna kommuns plan mot mäns våld mot kvinnor.

2.2 ANSVARFÖRDELNING

Arbetet med jämställdhet är ledningsstyrt på alla nivåer. Det vill säga, 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 av och följa upp jämställdhetsarbetet i sin verksamhet. Cheferna ansvarar även för att identifierad ojämställdhet i verksamheten åtgärdas.

Alla medarbetare ansvarar utifrån sina befogenheter till att de kommunala verksamheterna har med ett jämställdhetsperspektiv i sitt ordinarie arbete.

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 könskonsekvensanalyser inför beslut, samt att efterfråga resultat ur köns- och jämställdhetsperspektiv.

2.3 STRATEGIER OCH METODER FÖR ATT NÅ MÅLEN

2.3.1 Formulering av mål, styrning och uppföljning

Jämställdhet är ett eget sakområde, men genomförandet ligger i huvudsak inom ramen för andra områden inom den kommunala verksamheten, så som exempelvis utbildning för barn och vuxna, arbetsmarknads- och näringslivsfrågor, kultur och fritid, samhällsplanering, socialtjänst, omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättningar.

För att nå jämställdhetsmålen ska jämställdhetsperspektivet vara levande i alla steg av *kommunkoncernens och verksamheternas styrning och ledning* – från planeringen, till genomförandet och i uppföljningen av verksamhetens resultat. Under 2018-2019 genomförs ett omfattande utvecklingsarbete för att säkerställa ett jämställdhetsperspektiv i ledning och styrning av samtliga förvaltningar och bolag, åtagandet om *Modellförvaltningar och modellbolag* i årsplan 2018.

Jämställdhetsperspektivet ska finnas med i kommunens och verksamheternas ordinarie *kvalitets- och förbättringsarbete* enligt kommunkoncernens metod för kvalitetsutveckling: *PUFF (Planera – Utför – Följ upp/analysera – Förbättra)*. Syftet med *PUFF* är att uppnå ständiga förbättringar på alla nivåer i organisationen.

Kartläggningar, analyser och annat underlagsmaterial som används i det första planeringssteget ska innehålla ett könsperspektiv, se vidare avsnitt 2.3.3 Metoder och arbetssätt.

Om planeringsunderlagen visar på ojämställdhet i verksamheten, ska insatser och åtgärder vidtas för att komma tillrätta med det. Dessa insatser och åtgärder läggs in som åtaganden i den ordinarie verksamhetsplanen, för att sedan kunna följas upp med koppling till *Plan för jämställdhet*.

För att påminna de kommunala verksamheterna att ha med ett jämställdhetsperspektiv redan i planeringsfasen, använder kommunen *bekönade målformuleringar*. Det vill säga orden kvinnor och män, flickor och pojkar, används i alla målformuleringar som rör individer i styrande dokument. Denna strategi står inte i motsättning till kommunens arbete med att motverka diskriminering. I och med undertecknandet av *CEMR-deklarationen* har kommunen förbundit sig att i jämställdhetsarbetet bekämpa flerfaldig diskriminering utifrån andra diskrimineringsgrunder än kön. Könsneutrala formuleringar leder till könsblindhet i ett ojämnt samhälle.

Indikatorer och nyckeltal som berör individer och som används för att styra och följa upp kommunkoncernens verksamheter ska vara könsuppdelade.

För att ytterligare förstärka jämställdhetsarbetet formuleras även *särskilda jämställdhetsmål* i styrande dokument, när så är nödvändigt.

Koncernövergripande styrdokument som exempelvis program, planer och policys som berör individer och som beslutas under *Plan för jämställdhets* giltighetstid, ska innehålla ett jämställdhetsperspektiv. Arbetet som genomförs utifrån dessa program, planer, policys och riktlinjer stödjer och bidrar, direkt eller indirekt, till måluppfyllelsen för jämställdhetsarbetet i enlighet med *Plan för jämställdhet*.

Samtliga nämnder och bolagsstyrelser i kommunkoncernen ska i enlighet med *CEMR-deklarationens* grundläggande princip avsätta tillräckliga *resurser* (personella och ekonomiska) för jämställdhetsarbetets genomförande, inklusive resurser för utbildning och kompetensutveckling i enlighet med det som beskrivs i avsnitt 2.3.2 Utbildning och kunskap.

Alla uppföljningar som görs av kommunens verksamheter ska innehålla ett könsperspektiv. Uppföljning av arbetet med jämställdhet i enlighet med *Plan för jämställdhet* sker löpande i *ordinarie delårs- och helårsrapportering* genom att:

- 1) Beslutade mål analyseras ur könsperspektiv.
*Nås målet för både kvinnor och män, flickor och pojkar?
Varför/varför inte? Behöver vi fortsättningsvis göra något annorlunda eller sätta in särskilda insatser för att målet ska nås för både kvinnor och män, flickor och pojkar?*
- 2) Könsuppdelade nyckeltal och indikatorer analyseras ur jämställdhetsperspektiv.
Vilka likheter eller skillnader uppvisar nyckeltalet/indikatorn för kvinnor och män, flickor och pojkar? Är likheterna/skillnaderna ett tecken på jämställdhet eller ojämställdhet i förhållande till målen för jämställdhet? Behöver vi göra något för att förändra utfallet till nästa mättillfälle, för att nå jämställdhet?
- 3) Ordinarie verksamhet beskrivs utifrån ett köns-/jämställdhetsperspektiv.
Vad har vi gjort i vårt kärnuppdrag för kvinnor och män, flickor och pojkar? Vilka resultat har vi nått för kvinnor och män, flickor och pojkar?
- 4) Särskilda jämställdhetsåtgärder och aktiviteter som genomförts i verksamheten redovisas.
*Om verksamheten har lagt in särskilda åtaganden eller aktiviteter i sin verksamhetsplan för att komma tillrätta med ojämställdhetsproblem i verksamheten, ska dessa redovisas separat.
Vad har vi gjort och vilka resultat har vi nått för kvinnor och män, flickor och pojkar, genom denna särskilda jämställdhetsåtgärder? Har vi kommit tillrätta med ojämställdhetsproblemen eller behöver vi göra något mer?*

En rapport som redovisar jämställdhetens utveckling i Eskilstuna kommun tas fram vart fjärde år av kommunledningskontoret med start 2018. Rapporten syftar till att ge en övergripande bild av jämställdhetens utveckling i kommunen, samt resultatet för kvinnor och män, flickor och pojkar, i Eskilstuna kommun, utifrån de nationella jämställdhetspolitiska målen och kommunens jämställdhetsmål enligt *Plan för jämställdhet*. Rapporten redovisas till kommunfullmäktige för information och ingår därefter som underlag till kommunfullmäktige, nämnder och bolagsstyrelsers arbete med kommande strategisk inriktning, årsplaner, ägardirektiv och verksamhetsplaner, samt andra styrande dokument för kommunkoncernen.

Jämställdhetsberedningen har kommunstyrelsens uppdrag att bevaka och driva på ett systematiskt jämställdhetsarbete i Eskilstuna kommunkoncern. Beredningen följer regelbundet upp nämnders och styrelsers arbete med *Plan för jämställdhet* genom bland annat dialogmöten. Nämnder och styrelser ska vara beredda på att redovisa hur arbetet med jämställdhetsmålen i *Plan för jämställdhet* fortskrider när beredningen så önskar.

Jämställdhetsberedningen kommer under *Plan för jämställdhets* giltighetstid, årligen att följa upp kommunkoncernens jämställdhetsarbete med koppling till artiklar ur *CEMR-deklarationen*.

2.3.2 Utbildning och kunskap

Jämställdhet är ett kunskapsområde. Ett hållbart och långsiktigt arbete för jämställdhet kräver både kunskap och medvetenhet.

Kommunens förtroendevalda, chefer och medarbetare måste ha goda kunskaper om vad jämställdhet är och vad jämställdhetsintegrering innebär, samt om de centrala jämställdhetspolitiska frågorna inom det egna verksamhetsområdet.

Samtliga *förtroendevalda* bör utöver ovanstående ha kunskap om sin roll i jämställdhetsintegreringsarbetet: att fatta beslut om jämställdhetsintegrerade mål och vid behov fatta beslut om särskilda jämställdhetsmål, att efterfråga könskonsekvensanalyser inför beslut och att efterfråga verksamhetens resultat ur köns- och jämställdhetsperspektiv. Utifrån kommunens mål att vara en jämställd arbetsgivare behöver förtroendevalda även ha kunskap om hur de skapar förutsättningar för att kommunen ska bli en jämställd organisation, fri från diskriminering.

Chefer behöver ha kunskap om hur de styr, leder och följer upp resultaten av jämställdhetsarbetet i sin egen verksamhet ur både invånar-/brukar-/kundperspektiv och medarbetarperspektiv. De behöver ha kunskap om innehållet i *Plan för jämställdhet* och andra styrande dokument inom

jämställdhetsområdet, samt om de lagar som styr jämställdhetsarbetet, se nedan kapitel 3 och 4.

Cheferna 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.

Nyckelpersoner såsom exempelvis controllers, verksamhetsutvecklare, ekonomer och HR-konsulter behöver ha särskild kunskap om jämställdhet och jämställdhetsintegrering för att kunna göra könkonsekvensanalyser i beslutsunderlag, genomföra kartläggningar och jämställdhetsanalyser av verksamheten, samt utforma relevanta åtgärder i arbetet för ett jämställt Eskilstuna.

Lokala och centrala processledare för hållbar jämställdhet har till uppgift att stödja cheferna i att kvalitetssäkra den dagliga verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv. De ska också stödja cheferna i rapporteringen av åtaganden om jämställdhet. *Lokala och centrala processledare för hållbar jämställdhet* behöver därför ha mycket god kunskap om jämställdhet och jämställdhetsintegrering, den egna förvaltningen/bolagets verksamhet, kommunens styrsystem, innehållet i *Plan för jämställdhet* och andra styrande dokument för jämställdhetsarbetet i kommunen.

Alla medarbetare i kommunkoncernen behöver ha grundläggande kunskap om jämställdhet för att säkerställa att de kan bidra till ett jämställdhetsperspektiv inom det egna verksamhetsområdet.

Kommunledningskontoret ansvarar för att under *Plan för jämställdhets* giltighetstid utveckla ett systematiskt arbete med att säkra jämställdhetskompetensen i hela kommunkoncernen enligt ovan, så att målen i *Plan för jämställdhet* nås.

2.3.3 Metoder och arbetsätt

Tillgång till grundläggande fakta om kvinnors och mäns situation är en förutsättning för att kunna förändra ojämställda verksamheter och ett ojämställt samhälle, så att jämställdhetsmålen nås.

All individbaserad statistik och alla individbaserade nyckeltal som Eskilstuna kommun använder för styrning och ledning av verksamheterna ska därför vara könsuppdelade och användas för *kartläggning och analys av verksamheten ur jämställdhetsperspektiv*. Analyserna ska kunna besvara frågan ”*Vem får vad, på vilka villkor och varför?*”. Det är en del i kommunens ordinarie systematiska kvalitets- och förbättringsarbete enligt metoden *PUFF (Planera – Utför – Följ upp/analysera – Förbättra)*.

Eskilstuna kommun har sedan flera år tillbaka använt metoderna 3-5R⁸ och *kollegial granskning*⁹ för kartläggning och analys av verksamheterna ur ett jämställdhetsperspektiv. Metoderna finns beskrivna i det koncerngemensamma utbildningsmaterialet *Jämställdhet i utåtriktad verksamhet*, som finns på internportalen. De går även att läsa mer om på www.jämställ.nu och där kan man hitta fler verktyg och metoder som passar att använda i jämställdhetsintegreringsarbetet.

Vid kartläggningar och analyser av verksamhetens 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 diskrimineringsgrunder¹⁰, samt socioekonomisk bakgrund och utbildningsnivå. Att inkludera fler maktordningar i sin analys kallas att anlägga ett *intersektionellt* perspektiv.

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 för jämställdhet. Förståelse för *genussystemets maktordning*¹¹ är väsentlig att ha som grund i de jämställdhetsanalyser som de kommunala verksamheterna genomför.

Om kartläggningar och analyser visar att det råder ojämställdhet i en verksamhet ska denna åtgärdas. Det är chefens ansvar att det sker. Ibland behöver arbetet med jämställdhetsintegrering då kompletteras med särskilda åtgärder för kvinnor eller män, flickor eller pojkar, för att nå jämställdhetsmålen.

Enligt *förordning (2001:100) om den offentliga statistiken* § 14 ska kommuner alltid redovisa statistik könsuppdelad i officiell statistik som är individbaserad. Den *könsuppdelade statistiken* utgår primärt från de juridiska könen, kvinna och man. Men det kan finnas tillfällen då verksamheten vill använda andra svarsalternativ än de juridiska könen när de undersöker vad brukare, kunder eller invånare anser om kommunens

⁸ 3R, 4R och 5R är metoder som används för att kartlägga de normer som styr verksamheten, hur makten är fördelad mellan kvinnor och män och hur kön påverkar verksamhetens utformning och organisering. 3R står för Representation, Resurser och Realia. 4R är en vidareutveckling av 3R-metoden där ett fjärde steg lagts till – Realisera. Och i 5R har ett mellansteg lagts in: Representation, Resurser, Resultat, Realia och Realisera.

⁹ *Kollegial granskning* används för att kartlägga och analysera bemötande. Den kan utformas på flera olika sätt, beroende på vilken typ av verksamhet som ska granskas och vilka resurser som finns tillgängliga. Kollegial granskning kallas ofta i forsknings-sammanhang för ”peer-review”.

¹⁰ *De sju diskrimineringsgrunderna* enligt diskrimineringslagen är: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

¹¹ Se ovan avsnitt 1.2 Begrepp.

service och tjänster. Verksamheten ska då följa kommunkoncernens *Anvisning gällande inkluderande undersökningar och underlag* som har koppling till kommunens kvalitetspolicy¹².

För att kvalitetssäkra politiska beslut ur ett jämställdhetsperspektiv ska beslutsunderlag innehålla en *könskonsekvensanalys*. Analysen ska beskriva situationen för kvinnor och män, flickor och pojkar inom området, samt redovisa vilka konsekvenser olika åtgärder eller beslutsalternativ får för till exempel bemötande, service, representation och fördelning av resurser ur ett könsperspektiv. Analysen bör även sättas i relation till de nationella jämställdhetspolitiska målen och Eskilstuna kommuns mål för jämställdhet. Det vill säga, könskonsekvensanalysen ska svara på frågan om förslaget till beslut bidrar till att målen uppnås.

2.3.4 Stöd och samordning

Arbetet med jämställdhet är ledningsstyrt på alla nivåer. Det är cheferna på alla nivåer som ansvarar för arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering i sin verksamhet¹³.

Till stöd för cheferna i jämställdhetsintegreringsarbetet ska det finnas *lokala processledare för hållbar jämställdhet* centralt placerade i samtliga förvaltningar och bolag. De har goda kunskaper om jämställdhet och jämställdhetsintegrering med koppling till verksamhetsområdet i förvaltningen/bolaget. De lokala processledarna för hållbar jämställdhet har till uppgift att stödja cheferna i att kvalitetssäkra den dagliga verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv och ge stöd i rapporteringen av åtaganden om jämställdhet. De lokala processledarna ger också stöd i att implementera styrande dokument inom jämställdhetsområdet, som exempelvis *Plan för jämställdhet*, i förvaltningen/bolaget.

På kommunledningskontoret finns resurser för *central processledning* av jämställdhetsintegreringsarbetet i kommunkoncernen. Den centrala processledningen samordnar den strategiska utvecklingen av Eskilstuna kommuns jämställdhetsintegreringsarbete, stödjer de lokala processledarna i deras arbete och leder det koncernövergripande *Strategiska nätverket för Hållbar Jämställdhet*.

Flera förvaltningar har vidareutvecklat stödsystemet för jämställdhetsarbetet och utsett *jämställdhetssamordnare/jämställdhetsombud på avdelningsnivå*. De har bildat egna förvaltningsnätverk för arbetet med jämställdhetsintegrering, under ledning av förvaltningens lokala processledare. Förvaltningar och bolag som saknar jämställdhetssamordnare/jämställdhetsombud på

¹² Se vidare avsnitt 3.5 Förordningen om den officiella statistiken.

¹³ Se ovan avsnitt 2.2 Ansvarsfördelning.

avdelningsnivå och interna nätverk rekommenderas att utveckla liknande stödfunktioner.

Stödfunktioner för cheferna finns även för *arbetet med jämställdhet ur arbetsgivarperspektiv* på respektive förvaltnings- och bolags HR-avdelning, processledningsgrupp HR och kommunledningskontorets HR-avdelning, som har det koncernövergripande ansvaret.

För arbetet mot mäns våld mot kvinnor finns stöd att få via *kvinnofridsutvecklaren* med koncernövergripande uppdrag, som finns på socialförvaltningen, och *nätverket för kvinnofrid* där representanter från samtliga förvaltningar och bolag ingår.

Jämställdhetsberedningen är en politisk beredning under kommunstyrelsen och ett övergripande organ för samordning av jämställdhetsfrågorna i Eskilstuna kommun. Jämställdhetsberedningen ska verka för ett mer jämställt Eskilstuna genom samråd, erfarenhetsutbyte, information, kunskapsspridning, dialog och initiativ till jämställdhetsåtgärder.

En gång om året presenterar jämställdhetsberedningen idéer och förslag på utvecklingsområden för kommunens jämställdhetsarbete, i en rapport till kommunstyrelsen. Förslag och åtgärder från rapporten ska tas med som underlag till kommande årsplan, kompletterande årsplan, nämnders och styrelsers verksamhetsplaner, samt övrigt utvecklingsarbete i kommunkoncernen.

Under åren 2009-2018 har Eskilstuna kommun haft en *politisk styrgrupp* för arbetet med *Hållbar Jämställdhet*, under ledning av kommunstyrelsens ordförande. Styrgruppens uppgift har varit att följa och förankra arbetet med jämställdhetsintegrering i kommunens styrning och ledning. När *Plan för jämställdhet* skrivs har beslut inte fattats om styrgruppen ska finnas kvar även nästkommande mandatperiod.

3. Gällande lagstiftning och annan rättslig reglering

3.1 Kommunallagen

Kommunens verksamhet regleras främst i *kommunallagen (2017:725)*. Enligt 2 kap. 3§ i denna lag ska kommuner behandla alla sina medlemmar lika, om det inte finns särskilda skäl för något annat. Det innebär att det inte är tillåtet att särbehandla vissa kommunmedlemmar eller grupper på annat än objektiv grund, den så kallade *likställighetsprincipen*. Men ibland behöver kommunens verksamheter *göra olika* för att det ska *bli lika* ur jämställdhetsperspektiv. Kartläggningar och analyser ur jämställdhetsperspektiv som visar på ojämställdhet kan motivera att

kommunen gör olika insatser för kvinnor och män, flickor och pojkar, för att nå målet om jämställdhet.

3.2 Speciallagarna

Kommunens verksamhet styrs i stor utsträckning av de så kallade *speciallagarna*, vilka formellt kan styra kommunens jämställdhetsarbete. Inom speciallagstiftningen finns det områden som mer eller mindre berörs av de jämställdhetspolitiska målen. De områden som primärt berörs är *skollagen, socialtjänstlagen, hälso- och sjukvårdslagen, lag om stöd och service till vissa funktionshindrade* och *plan- och bygglagen*.

3.3 Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen (2008:567) reglerar kommunens ansvar att motverka diskriminering, samt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Enligt diskrimineringslagen har Eskilstuna kommun som arbetsgivare skyldighet att årligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering. Arbetet beskrivs när *Plan för jämställdhet* skrivs i förvaltningars och bolags *Jämställdhets- och mångfaldsplaner 2017-2019*.

Från och med 1 januari 2017 gäller nya regler för aktiva åtgärder i diskrimineringslagen. En nyhet är att alla sju diskrimineringsgrunder numera omfattas när det gäller kraven på aktiva åtgärder och lönekartläggningar ska återigen genomföras årligen.

För att leva upp till lagkraven arbetar Eskilstuna kommun under 2018 fram *riktlinjer för likabehandling med tillhörande aktiviteter* för perioden 2018-2019, vilka ska komplettera nuvarande *jämställdhets- och mångfaldsplaner*. Från 2020 kommer *likabehandlingsplaner* med aktiva åtgärder i enlighet med den skärpta diskrimineringslagen att ersätta förvaltningars och bolags *jämställdhets- och mångfaldsplaner*.

3.4 Lagar mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer

Sverige är ett av få länder i världen som har en speciell lagstiftning, *kvinnofridsbrottet*, gällande mäns våld mot kvinnor i nära relationer. Men begreppet *mäns våld mot kvinnor* omfattar även hedersrelaterat våld och förtryck inklusive tvångsgifte, sexuella trakasserier och kränkningar utifrån kön, prostitution, trafficking och könsstympning. Kommunens arbete mot mäns våld mot kvinnor har därmed kopplingar till *brottsbalken, socialtjänstlagen, föräldrabalken, diskrimineringslagen* och *skollagen*.

3.5 Förordningen om den offentliga statistiken

Enligt *förordning (2001:100) om den offentliga statistiken* § 14 ska kommuner alltid redovisa statistik könsuppdelad i officiell statistik som är individbaserad.

Sverige har i dagsläget två juridiska kön, man och kvinna, och det är utifrån dem som den officiella statistiken redovisas. Eskilstuna kommunkoncerns styrning bygger också på indikatorer och mål som så långt det är möjligt ska redovisas könsuppdelat. Syftet är att få möjlighet att upptäcka och åtgärda ojämställdhet och ojämlikhet.

I *Eskilstuna kommuns kvalitetspolicy*¹⁴ anges att alla verksamheter ska undersöka vad kunder, brukare och invånare anser om servicen, tjänsten eller varan. Kommunen ska även undersöka medarbetarnas uppfattning om organisationen och arbetsmiljön. Undersökningarna och underlagen syftar till att förbättra och utveckla verksamheten. För detta ändamål använder verksamheterna olika typer av undersökningsformer, framför allt enkäter.

Då många verksamheter önskat utforma sina enkäter inkluderande även för icke-binära invånare, kunder, brukare och medarbetare, har en *Anvisning gällande inkluderande undersökningar och underlag* beslutats av ekonomidirektören i november 2017. Viktigt är dock att samtidigt säkerställa att kommunkoncernen följer lagkraven enligt *sekretesslagstiftningen SekrL*, *dataskyddsförordningen* och *Offentlighet och sekretess OSL*. Insamlade uppgifter kan redovisas och sparas förutsatt att kommunens verksamheter inte riskerar att röja enskilda.

4. Förhållande till redan fattade politiska beslut

Nedan beskrivs hur *Plan för jämställdhet* kompletterar och förhåller sig till redan fattade politiska beslut, övergripande kommunala styrdokument och andra styrdokument inom jämställdhetsområdet.

4.1 Beslut i KF 2000

Redan år 2000 fattade kommunfullmäktige beslut om att kommunen ska arbeta med jämställdhetsintegrering (001019, §16). Det vill säga, jämställdhetsperspektivet ska finnas med i beslut, planering och uppföljning av kommunens verksamheter. All individbaserad statistik ska enligt beslutet vara uppdelad på kön.

4.2 CEMR-deklarationen

*CEMR*¹⁵, de europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation, har utarbetat en deklaration för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå.

¹⁴ Kvalitetspolicy antagen av kommunfullmäktige 30 01 2014, § 5.

¹⁵ *CEMR* = Council of European Municipalities and Regions

Eskilstuna kommun undertecknade CEMR-deklarationen 2008 och har därmed förbundit sig att följa deklarationens sex principer och trettio artiklar för att främja jämställdhet¹⁶.

Plan för jämställdhet är Eskilstuna kommuns handlingsplan för att omsätta CEMR-deklarationens principer och artiklar till praktisk verksamhet och konkreta resultat för kvinnor och män, flickor och pojkar.

4.3 Vision 2030

Eskilstuna kommuns vision 2030 beslutades av kommunfullmäktige den 14 december 2017:

Vårt Eskilstuna 2030

- Vi är modiga, jämställda och har tillit till varandra
- Vi har kunskap, jobb och är attraktiva i en global värld
- Vi tar ansvar för en trygg och hållbar framtid

Vi upplever, utvecklar och inspirerar. Vi gör Eskilstuna – tillsammans.

Visionen ger uttryck för ett framtida tillstånd som kommunen vill uppnå. Den är den mest långsiktiga färdriktningen för kommunkoncernens verksamheter. Den är vägledande för beslut och för kommunkoncernens agerande i det vardagliga arbetet.

Eftersom *vision 2030* innehåller ordet jämställdhet, är det en av de viktigaste ledstjärnorna för kommunkoncernens verksamheter i allt från planering, till genomförande och uppföljning av ordinarie arbete. *Plan för jämställdhet* är ett stöd för kommunkoncernens verksamheter att veta hur jämställdhetsperspektivet strategiskt ska integreras i ordinarie verksamhet.

4.4 Strategisk inriktning, årsplaner, ägardirektiv och verksamhetsplaner

De fyraåriga strategiska målen i *Strategisk inriktning*, som beslutas av kommunfullmäktige för varje mandatperiod, ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Samtliga mål och indikatorer som berör individer mäts utifrån kön. Det påminner förvaltningar och bolag att arbeta med jämställdhetsintegrering. I *Strategisk inriktning 2016-2019* ingår också särskilda jämställdhetsmål/indikatorer för att följa jämställdhetens utveckling under mandatperioden.

Strategisk inriktning ligger till grund för den årliga styrningen av kommunkoncernen, som slås fast i *årsplanen* och *ägardirektiven* till de kommunala bolagen. *Årsplanen* beskriver vad kommunfullmäktige vill uppnå under året och de ekonomiska förutsättningarna för kommunens

¹⁶ Se ovan avsnitt 1.3 Internationella överenskommelser.

verksamheter. För styrning av bolagskoncernen finns också kommunfullmäktiges *ägardirektiv* som gäller de helägda kommunala bolagen.

Varje åtagande för verksamheterna som finns i *årsplan* och *ägardirektiv* kan kopplas till ett fyraårigt strategiskt mål. Åtaganden, mål och aktiviteter som kommunfullmäktige beslutar om i *årsplan* och *ägardirektiv* ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Det vill säga, när de kommunala verksamheterna arbetar med åtagandena ska de ha med ett jämställdhetsperspektiv i planering, genomförande och uppföljning. Det kan också förekomma särskilda jämställdhetsåtaganden i *årsplan* och *ägardirektiv*.

De fyraåriga strategiska målen och de årliga åtagandena finns med i nämnders och bolags, samt enheternas årliga *verksamhetsplaner* och budgetar. Nämnder och bolag kan och bör, utifrån kunskap om sin egen verksamhet och baserat på kartläggningar och analyser ur jämställdhetsperspektiv, besluta om egna aktiviteter och åtaganden i sin *verksamhetsplan*, för att uppfylla jämställdhetsmålen. Det är där, i verksamhetens möte med kvinnor och män, flickor och pojkar som använder och har behov av kommunens service och tjänster, som jämställdhetsarbetet i enlighet med *Plan för jämställdhet* genomförs.

4.5 Program för hållbarhet

Eskilstuna kommuns arbete utifrån Agenda 2030 beskrivs i *Program för hållbarhet*, som kommunfullmäktige får möjlighet att ta ställning till under 2018. Mål nummer fem i Agendan är att uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt. För att lyckas med Agendans målsättningar ska ett jämställdhetsperspektiv integreras i arbetet med samtliga mål och delmål, eftersom målen i Agendan är integrerade och odelbara.

Plan för jämställdhet innehåller konkreta mål, strategier och metoder som hjälper kommunens verksamheter att nå de övergripande målen i *Agenda 2030*.

4.6 Jämställdhets- och mångfaldsplaner i koncernen

Arbetsgivarens ansvar för aktiva jämställdhetsåtgärder i arbetslivet enligt *diskrimineringslagen* är mer omfattande än de punkter som finns i *CEMR-deklarationens* artikel 11.

Eskilstuna kommuns arbete för att vara en jämställd arbetsgivare inklusive aktiva åtgärder enligt *diskrimineringslagen*, beskrivs och styrs när *Plan för jämställdhet* skrivs i förvaltningars och bolags gällande *jämställdhets- och mångfaldsplaner*, kompletterat med de koncernövergripande *riktlinjer för likabehandling* som antas under 2018. Under 2019 kommer

likabehandlingsplaner med aktiva åtgärder i enlighet med den skärpta diskrimineringslagen att arbetas fram för förvaltningar och bolag.

Innehållet i dessa styrdokument kompletterar det jämställdhetsarbete som beskrivs i *Plan för jämställdhet* och som Eskilstuna kommun åtagit sig att utföra enligt undertecknandet av *CEMR-deklarationen*.

4.7 Eskilstuna kommuns plan mot mäns våld mot kvinnor

Arbetet mot mäns våld mot kvinnor är högt prioriterat i Eskilstuna kommun och det är mer omfattande än de punkter som finns i *CEMR-deklarationens* artikel 22.

Kommunkoncernens samlade arbete mot mäns våld mot kvinnor beskrivs och styrs därför särskilt utifrån den koncernövergripande handlingsplanen *Eskilstuna – en FriStad för kvinnor 2015-2017*, som är under revidering när *Plan för jämställdhet* tas fram. Innehållet i det nya styrdokumentet kompletterar det jämställdhetsarbete som beskrivs i *Plan för jämställdhet* och som Eskilstuna kommun åtagit sig att utföra enligt undertecknandet av *CEMR-deklarationen*.

Rapport - uppföljning av handlingsplanen

På spaning efter jämställdheten 2011-2015, samt arbetet med jämställdhet i Eskilstuna kommuns förvaltningar och bolag 2016-2017

1 Inledning

På spaning efter jämställdheten 2011-2015 antogs av kommunfullmäktige den 24 november 2011, § 238. Den ersatte föregångaren *På spaning efter jämställdheten 2006-2010*, som antogs av kommunfullmäktige den 30 mars 2006, § 12. I avsaknad av en reviderad plan, har *På spaning efter jämställdheten 2011-2015* fortsatt att gälla för åren 2016-2017.

På spaning efter jämställdheten 2011-2015 innehöll både en omfattande rapportdel och en handlingsplan med åtta mål. Rapportdelen inkluderade viktiga begrepp inom jämställdhetsområdet, de nationella jämställdhetspolitiska målen, utvecklingen av jämställdhetsarbetet på såväl den internationella som den nationella nivån, men med fokus på jämställdhetsarbetet i kommunen. Strategier och metoder för att nå målet om en jämställd kommun beskrevs också i handlingsplanen.

På spaning efter jämställdheten 2011-2015 har varit ett tydligt styrdokument som fått mycket uppskattning internt, men som också fått en mängd positiva omdömen från externa organisationer – inte minst utifrån sin tydliga koppling till CEMR-deklarationen, se nedan avsnitt 1.1.

Under de sju år som *På spaning efter jämställdheten* har varit vägledande för kommunens jämställdhetsarbete har mycket hänt. Kommunens jämställdhetsarbete har vidareutvecklats och fått mycket uppmärksamhet, nationellt och internationellt. 2017 utsågs kommunen till vinnare av Svenska jämställdhetspriset. Ett kvitto på att ambitionsnivån som sattes i *På spaning efter jämställdheten 2011-2015* - att Eskilstuna ska bli en av landets mest jämställda kommuner, både som ort och som arbetsgivare – har nåtts. Läs mer om viktiga milstolpar i jämställdhetsarbetets utveckling 2011-2017 i kapitel 2.

1.1 Eskilstuna kommuns handlingsplan för CEMR-deklarationen

Handlingsplanen har varit Eskilstuna kommuns handlingsplan för arbetet utifrån den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, CEMR-deklarationen¹, som kommunfullmäktige antog den 30 oktober 2008, § 198. CEMR-deklarationen är ett verktyg för kommuner, landsting och regioner att integrera jämställdhetsperspektivet i det politiska beslutsfattandet och i den praktiska verksamheten. Avsikten är att se till att diskrimineringslagstiftningen efterlevs och att principer reglerade i internationella avtal omsätts i praktik på lokal och regional nivå.

I och med undertecknandet förbinder sig kommunen att ha någon form av styrande dokument som visar hur kommunen ska omsätta deklarationens grundläggande principer och artiklar till konkret handling i det ordinarie arbetet.

CEMR-deklarationen omfattar alla aspekter av verksamheten, såväl det politiska arbetet, som jämställdhetsarbetet ur arbetsgivarperspektiv och servicen till invånarna. Därför innehöll *På spaning efter jämställdheten 2011-2015* målsättningar inom alla dessa områden. Varje mål i handlingsplanen har koppling till en eller flera artiklar i CEMR-deklarationen.

1.2 Innehåll i uppföljningsrapporten

Det som följs upp i denna rapport är handlingsplanens åtta mål för hela tidsperioden 2011-2017, eftersom *På spaning efter jämställdheten 2011-2015* har fortsatt att gälla i avsaknad av ny plan.

I det förslag till ny *Plan för jämställdhet* som arbetats fram av kommunledningskontoret i samverkan med strategiskt nätverk för hållbar jämställdhet – lokala processledare för hållbar jämställdhet i förvaltningar och bolag – och jämställdhetsberedningen, ingår ett förslag om att kommunledningskontoret vart fjärde år ska göra en särskild statistikrapport för att följa jämställdhetens utveckling i Eskilstuna. I den skulle den statistik som ingår i *På spaning efter jämställdheten 2011-2015:s* rapportdel vara en viktig del, tillsammans med nyckeltal och indikatorer för att följa utvecklingen i Eskilstuna av de nationella jämställdhetspolitiska målen. Om förslaget godkänns av kommunfullmäktige kommer statistikrapporten att kunna vara ett viktigt underlag till kommunens långsiktiga planering - *Strategisk inriktning*.

¹ CEMR = Council of European Municipalities and Regions.

Samtliga förvaltningar och fyra av fem kommunägda bolag har bidragit med gediget underlag till de bedömningar av måluppfyllelsen för mål 1-6, samt 8, som görs i rapporten. De har också rapporterat om vilka jämställdhetsinsatser och aktiviteter de genomfört under perioden, samt vilka resultat det lett till. En övergripande summering av förvaltningars och bolags bedömningar av hur det gått med de sju målen finns i bilaga 1.

Mål 7 i *På spaning efter jämställdheten 2011-2015* avsåg kommunrevisionens arbete med jämställdhet i revisionen. Uppföljningen av arbetet med det målet och bedömning av måluppfyllelsen för mål 7 har gjorts i samverkan mellan kommunrevisionens presidium och kommunledningskontoret.

Mycket mer har skrivits om Eskilstuna kommuns jämställdhetsarbete under den uppföljda perioden - interna rapporter, handlingsplaner, uppföljningar och informationsmaterial, men även C- och D-uppsatser från högskolor, samt en licentiatavhandling. För mer information om Eskilstuna kommuns jämställdhetsarbete hänvisas till de skrifter som finns listade i kapitel 5 Mer att läsa.

2 Viktiga milstolpar, beslut och insatser 2011-2017

Under perioden 2011-2017 har en mängd viktiga steg tagits för att vidareutveckla Eskilstuna kommuns jämställdhetsarbete i linje med målsättningarna i *På spaning efter jämställdheten 2011-2015*.

2.1 Program för Hållbar Jämställdhet (HÅJ)

2009-2013 deltog Eskilstuna kommun och fick finansiering från det nationella programmet *Hållbar jämställdhet (HÅJ)* som leddes av Sveriges kommuner och landsting, SKL. Genom programmet genomfördes en mängd utbildningsinsatser, metoder för jämställdhetsarbetet utvecklades, och organiseringen av jämställdhetsintegreringsarbetet i kommunen tog form. En politisk styrgrupp ledd av kommunstyrelsens ordförande bildades 2010 och finns fortfarande kvar 2018. Lokala processledare, chefsstöd för jämställdhetsintegreringsarbetet har utsetts i samtliga förvaltningar och bolag i kommunkoncernen. Tillsammans bildar de det Strategiska nätverket för Hållbar Jämställdhet, som leds av den centrala processledaren på kommunledningskontoret.

När HÅJ-programmet avslutades i december 2013 undertecknade kommunstyrelsen en avsiktsförklaring med SKL om att fortsätta

jämställdhetsintegreringsarbetet med egna resurser åtminstone till och med 31 december 2017.

Särskilda uppföljningsrapporter finns skrivna om Eskilstuna kommuns deltagande i HÅJ-programmet 2009-2013. Det finns även två interna rapporter skrivna om kommunens fortsatta och egenfinansierade arbete med jämställdhetsintegrering för åren 2014 och 2015, se vidare nedan kapitel 5.

Under hela HÅJ-perioden studerades Eskilstuna kommun av följeforskare, vilket resulterade i en licentiat avhandling från Linköpings universitet: *Att skapa drivkrafter för lärande och förändring: En studie om jämställdhetsintegrering och dess förutsättningar i en kommun*, av Karin Sjöberg Forsberg (2016). Flera C- och D-uppsatser från olika högskolor och universitet har också skrivits om Eskilstuna kommuns arbete med jämställdhetsintegrering.

2.2 Nationella utvecklingsprojekt och konferenser

Efter deltagandet i det nationella *programmet för Hållbar Jämställdhet* har Eskilstuna kommun fortsatt att medverka i efterföljande projekt på nationell nivå -

det nordiska samverkansprojektet *Gender Mainstreaming at Local Level 2014-2015* som drevs av Sveriges kommuner och landsting (SKL) och deras motsvarigheter i övriga nordiska länder, det Vinnova-finansierade projektet *Jämställdhetsintegrering som innovationskraft i offentlig verksamhet* som leddes av APeL Forskning & utveckling, samt det regerings- och SKL-finansierade *Modellkommunprojektet 2015-2018*.

Deltagandet i samtliga nationella projekt har bidragit starkt till att utveckla jämställdhetsarbetets koppling till kommunens ordinarie ledning och styrning. Det sistnämnda, *Modellkommunprojektet*, har inspirerat kommunens politiker till ett internt åtagande i årsplan 2018. 2018-2019 ska samtliga nämnder och bolag delta i ett gemensamt utvecklingsarbete för förbättrad styrning och ledning av jämställdhetsintegreringsarbetet. Arbetet kommer att utgå från Modellkommunprojektets benchmarkingmetodik.

Förtroendevalda, chefer och medarbetare i Eskilstuna kommun har under 2014-2016 genom deltagande i Advisory Board, som utställare och föreläsare, varit engagerade i uppbyggnaden och genomförandet av de nordiska och nationella jämställdhetskonferenserna *Nordiskt forum i Malmö 2014*,

Jämställdhetsdagarna i Malmö 2015, samt *Forum Jämställdhet* i Örebro 2016 och Karlstad 2017.

Från hösten 2017 genomför Eskilstuna kommun årligen, i samverkan med Sveriges kvinnolobby, en fördjupningskonferens om jämställdhetsintegrering. 2017 var temat arbete och integration och 2018 blir temat jämställdhet i grundskolan och gymnasiet.

2.3 Jämställdhetsberedningens nya instruktion

Jämställdhetsberedningen har under hela perioden 2011-2017 haft en aktiv roll i att driva på jämställdhetsarbetet i kommunkoncernen, utifrån målen i *På spaning efter jämställdheten 2011-2015*. 2015 fick jämställdhetsberedningen en ny instruktion och bytte namn från jämställdhetsutskottet. Enligt den nya instruktionen ska beredningen årligen presentera idéer och förslag till kommunstyrelsen på utvecklingsområden för Eskilstuna kommuns jämställdhetsarbete. Rapporten baseras på information som beredningen bland annat inhämtat på de dialogmöten som de regelbundet genomför med nämnder och bolagsstyrelser.

2.4 Styrdokument av betydelse för jämställdhetsarbetet

Strategisk inriktning innehåller individbaserade mål och indikatorer som mäts och följs upp utifrån kön. Det påminner förvaltningar och bolag att arbeta med jämställdhetsintegrering. Strategisk inriktning innehåller även särskilda jämställdhetsmål för att följa och utveckla jämställdheten under mandatperioden.

I *Strategisk inriktning 2011-2015* fanns ett fyraårigt processmål om att andelen av förvaltningars och bolags verksamheter för invånare som har analyserats ur ett jämställdhetsperspektiv, skulle öka från 60 procent 2012 till 80 procent 2015. I årsplan 2013 skärptes kravet till att samtliga verksamheter (100 procent) skulle ha genomfört dylika analyser.

I *Strategisk inriktning 2016-2019* finns ett fyraårigt processmål om att andelen av verksamheterna i förvaltningar och bolag som har en enkel handlingsplan för hur verksamheten ska utvecklas genom kartläggning och analys ur ett jämställdhetsperspektiv, ska öka från 75 procent 2016 till 100 procent 2019.

I samtliga *Årsplaner* under perioden 2011-2017 har det funnits politiska krav och åtaganden som rör jämställdhetsarbetet och arbetet mot mäns våld mot kvinnor. Dessa åtaganden ska redovisas i del- och helårsuppföljningar från

nämnder och bolagsstyrelser, vilket gör att jämställdhetsarbetet är en del av det ordinarie styr- och ledningssystemet.

Även i *Ägardirektiven* till kommunens bolag har det ingått krav och åtaganden om jämställdhet. Moderbolaget Eskilstuna kommunföretag AB förtydligande jämställdhetsåtaganden från strategisk inriktning och årsplan i en särskild skrift till bolagen inför 2018.

I förvaltningars och bolags *Jämställdhets- och mångfaldsplaner* beskrivs mer detaljerat än i *På spaning efter jämställdheten 2011-2015* hur Eskilstuna kommun ska arbeta för att vara en jämställd arbetsgivare och mot diskriminering. Jämställdhets- och mångfaldsplaner har tagits fram i en gemensam process för samtliga förvaltningar och bolag för åren 2014-2016 och 2017-2019.

Eskilstuna kommun har en särskild handlingsplan för koncernens arbete mot mäns våld mot kvinnor och för kvinnofrid – *Eskilstuna -en FriStad för kvinnor*. Under uppföljningsperioden har den handlingsplan som gällde 2010 följts upp och reviderats. Nuvarande plan, som avsåg åren 2015-2017, är under revidering när denna uppföljning av *På spaning efter jämställdheten 2011-2015* genomförs. Sedan 1 januari 2017 leds kommunkoncernens arbete mot mäns våld mot kvinnor av Eskilstunas första kvinnofridsutvecklare, som finns placerad på socialförvaltningen.

Eskilstuna kommuns nya *vision 2030* beslutades av kommunfullmäktige den 14 december 2017:

Vårt Eskilstuna 2030

- Vi är modiga, jämställda och har tillit till varandra
- Vi har kunskap, jobb och är attraktiva i en global värld
- Vi tar ansvar för en trygg och hållbar framtid

Vi upplever, utvecklar och inspirerar. Vi gör Eskilstuna – tillsammans.

Visionen ger uttryck för ett framtida tillstånd som kommunen vill uppnå. Den är den mest långsiktiga färdriktningen för kommunkoncernens verksamheter. Den är vägledande för beslut och för kommunkoncernens agerande i det vardagliga arbetet. Eftersom vision 2030 innehåller ordet jämställdhet, kommer det framöver att vara en av de viktigaste ledstjärnorna för kommunkoncernens verksamheter i allt från planering, till genomförande och uppföljning av ordinarie arbete.

2.5 Svenska jämställdhetspriset 2017

Eskilstuna kommun utsågs till vinnare av Svenska Jämställdhetspriset 2017. Priset är en nationell utmärkelse för framstående jämställdhetsarbete och delades ut vid Forum Jämställdhet i Örebro den 1 februari 2017. Juryns motivering löd:

”Eskilstuna kommun har politiskt lyft jämställdhet som ett övergripande mål för hela kommunen. Arbete har under många år bedrivits målmedvetet och brett. Det strategiska arbetet för jämställdhet är stationerat i kommunledningen och är systematiskt uppbyggt i förvaltningar och bolag. Olika verksamheter som räddningstjänst, bostadsbolag, skola och fritidsverksamhet har ingått i ett övergripande förändringsarbete. Här finns också nytänkande verksamheter som 'Vi andas alla samma luft' för personer med intellektuella funktionsnedsättningar.”

Utmärkelsen firades under hela året med möjlighet för alla enheter och avdelningar i kommunkoncernen att ansöka om ”en klapp på axeln” i form av en tårt- eller bokcheck. Cirka 1 300 medarbetare åt tårta som en uppmuntran och belöning för väl utfört jämställdhetsarbete. Varje avdelning som beviljades tårta fick också ett diplom undertecknat av kommunstyrelsens ordförande och jämställdhetsberedningens ordförande, där det stod att verksamheten bidragit till vinsten av Svenska jämställdhetspriset. Prisstatyn visades i olika verksamheter och sammanhang under året som kommunen fick härbärgera vandringspriset.

Den 26 augusti 2017 – temadagen för jämställdhet – firades vinsten på Fristadstorget med tårtkalas och aktiviteter för Eskilstunaborna. 700 bitar tårta serverades i solskenet.

Vinsten av Svenska jämställdhetspriset är ett kvitto på att ambitionsnivån som sattes i *På spaning efter jämställdheten 2011-2015* - att Eskilstuna ska bli en av landets mest jämställda kommuner, både som ort och som arbetsgivare – har nåtts. Men priset förpliktigar också. Fortsatt arbete är nödvändigt för att nå målet om en helt jämställd kommun. Strategier för hur kommunen ska arbeta vidare finns formulerade i förslaget till ny *Plan för jämställdhet*, som kommunfullmäktige får möjlighet att ta ställning till under hösten 2018.

3 Uppföljning av målen i handlingsplanen

Nedan följer uppföljningen av de åtta målen i *På spaning efter jämställdheten 2011-2015*.

För mål 1-6 har underlag från samtliga förvaltningar och bolag samlats in. Eftersom uppföljningen sträckte sig över en sju år lång period (2011-2017) uppmanades förvaltningar och bolag att kommentera respektive mål kortfattat i punktform.

Samtliga förvaltningar (arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen, barn- och utbildningsförvaltningen, kultur- och fritidsförvaltningen, kommunledningskontoret, konsult och uppdrag, miljö- och räddningstjänstförvaltningen, socialförvaltningen, stadsbyggnadsförvaltningen och vård- och omsorgsförvaltningen) inkom med uppföljningsrapporter. Fyra (Destination Eskilstuna AB, Eskilstuna Energi & Miljö AB, Kommunfastigheter AB samt Munktell Science Park) av fem av de kommunägda bolagen lämnade via Eskilstuna kommunföretag AB in en gemensam uppföljningsrapport. Redovisning från Eskilstuna Logistik & Etablering AB saknas.

För den som vill fördjupa sig i förvaltningarna och bolagens redovisningar och få en helhetsbild av allt som gjorts under perioden 2011-2017, hänvisas till förvaltningarnas och bolagens egna uppföljningsrapporter som finns samlade i ärendet KSKF/2017:658.

Mål 7 handlar om att kommunrevisionen att analysera och redovisa ett jämställdhetsperspektiv i all sin granskning. Uppföljningen av det målet har gjorts i samverkan mellan kommunledningskontoret och det nuvarande revisionspresidiet, där den ordförande som ledde kommunrevisionen 2011-2014 ingår. Nuvarande ordförande tog över ledarskapet 2015, så hela perioden 2011-2017 täcks in.

Mål 8 handlar om villkor för förtroendevalda kvinnor och män i Eskilstuna kommun. Att informella maktstrukturer ska identifieras, samt att kvinnor och män med förtroendeuppdrag ska ha kunskap om makt och genus. För Mål 8 ombads förvaltningar och bolag i sina uppföljningsrapporter att kommentera om de under perioden genomfört utbildningsinsatser för nämnden/styrelsen avseende jämställdhet, makt och genus. Uppföljningen av mål 8 har i övrigt gjorts av kommunledningskontoret och utgår till stor del från verksamhetsberättelser, minnesanteckningar och rapporter från jämställdhetsberedningen.

Under respektive mål 1-8 presenteras exempel på genomförda insatser/åtgärder, samt en sammanfattande bedömning av resultat och måluppfyllelse för hela kommunkoncernen. Bedömningen av måluppfyllelsen

följer den skala som kommunkoncernen använder för ordinarie del- och helårsredovisningar av åtaganden och målsättningar enligt årsplan och strategisk inriktning: **grönt** betyder att målet nåtts i hög grad, **gult** att målet är delvis uppfyllt och **rött** betyder att målet inte är uppfyllt.

Mål 1

Flickor, pojkar, kvinnor och män ska synliggöras och redovisas i alla delar av planerings- och uppföljningsprocessen genom könsuppdelad statistik och systematiska jämställdhetsanalyser där konsekvenser redovisas.
(Koppling till CEMR artikel 9 - jämställdhetsanalyser)

Genom deltagandet i det nationella programmet för *Hållbar Jämställdhet (HÅJ)* 2009-2013 och efterföljande *Modellkommun-projekt* på SKL 2015-2018 har kommunens arbete med att integrera jämställdhet i styrning och ledning utvecklats. Steg har tagits kontinuerligt för att synliggöra och säkra jämställdhetsperspektivet i beslut, planering, genomförande och uppföljning. Kunskaperna har bland annat förankrats i processledningsgrupp kvaliteten.

Kommunen använder i stor utsträckning både bekömda mål och indikatorer, samt särskilda målsättningar för jämställdhetsarbetet. Könsuppdelad statistik används i de flesta förvaltningar och bolag, på flera nivåer, i planerings- och uppföljningsarbetet.

Under HÅJ och fram till idag har många utbildningsinsatser genomförts med fokus på att utveckla kunskapen om kartläggning och analys ur jämställdhetsperspektiv. Kommunledningskontoret tog fram rekommendationer om gemensamma metoder för kartläggnings- och analysarbetet – *3R och kollegial granskning*² - utifrån krav de från politiken som ställdes i *Strategisk inriktning 2011-2015* om att alla verksamheter skulle genomföra kartläggningar och analyser ur jämställdhetsperspektiv. Ett koncerngemensamt utbildningsmaterial – *Jämställdhet i utåtriktad verksamhet* – producerades för att sprida kunskap om metoderna. Det har använts av väldigt många arbetsplatser i kommunkoncernen.

² 3R är en metod som används för att kartlägga de normer som styr verksamheten, hur makten är fördelad mellan kvinnor och män och hur kön påverkar verksamhetens utformning och organisering. 3R står för Representation, Resurser och Realia. En 3R-analys besvarar frågan "vem får vad, på vilka villkor och varför?".

Kollegial granskning används för att kartlägga och analysera bemötande. Den kan utformas på flera olika sätt, beroende på vilken typ av verksamhet som ska granskas och vilka resurser som finns tillgängliga. Kollegial granskning kallas ofta i forskningssammanhang för "peer-review",

A. Exempel på genomförda insatser/åtgärder för att nå målet i kommunkoncernens förvaltningar och bolag:

- Kommunledningskontoret rapporterar att alla undersökningar som beställs för att få underlag till mål och indikatorer har krav på könsuppdelad statistik. Även i de sammanhang där kommunen gör jämförelser med andra kommuner, som exempelvis *Nio-kommuners-rapporten (R 9)* och *Kommunens Kvalitet i Korthet (KKiK)* begärs så långt som möjligt att få underlaget könsuppdelat. R9-rapporten har påbörjat jämställdhetsanalysarbete, kommenterar skillnader och där det går belyses konsekvenser ur könsperspektiv.
- Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen redovisar all statistik i förvaltningens redovisningar utifrån kön om inte gruppen understiger tio individer.
- Barn- och utbildningsförvaltningen meddelar att de från 2011 och framåt allt mer har synliggjort flickor och pojkar i planerings- och uppföljningsprocessen för förskola, grundskola och gymnasieskola. Den könsuppdelade statistiken har egentligen funnits där hela tiden, men i analyserna har kön tidigare inte haft en framträdande plats. Det har varit en mognadsprocess där framförallt gymnasieskolan gjort stora framsteg de senaste två-tre åren.
I förskolan var flickors och pojkars lärprocesser utifrån ett jämställdhets- och normkritiskt perspektiv ett utvecklingsområde som särskilt pekades ut under 2016.
Att arbeta med grundläggande värderingar är en viktig del i förskolans verksamhet. Detta sker med stöd av den likabehandlingsplan varje förskola upprättar och jobbar efter varje år. För att säkerställa att pojkar och flickor får den bästa tänkbara möjligheten till lärande och utveckling utifrån just sina egna förutsättningar, behov och intressen har pedagogerna kontinuerligt arbetat med att dokumentera pojkars och flickors förändrade kunnande. Den pedagogiska dokumentationen analyseras utifrån vilka förutsättningar verksamheten ger, pedagogernas förhållningssätt, metodiken som används, aktiviteter som genomförs med mera.
- Kultur- och fritidsförvaltningen har genomförda 5R-kartläggningar³ som grund för aktiviteter och åtaganden i planeringsprocessen. I

³ 3R, 4R och 5R är metoder som används för att kartlägga de normer som styr verksamheten, hur makten är fördelad mellan kvinnor och män och hur kön påverkar verksamhetens utformning och organisering. 3R står för Representation, Resurser och Realia. 4R är en vidareutveckling av 3R-metoden där ett fjärde steg lagts till – Realisera. Och i 5R har ett mellansteg lagts in: Representation, Resurser, Resultat, Realia och Realisera.

uppföljningen följs könsuppdelad statistik upp årligen för processmål och nyckeltal. Aktiviteter, åtaganden och genomförandet bedöms ur könsperspektiv. Analyser genomförs som en del av granskningen. Omfattande utbildningsinsatser på förvaltningen har lett till att jämställdhetsgranskningar är en integrerad del av de lokala verksamhetsplanerna. Förvaltningen har även tagit fram en checklista för ärenden i syfte att integrera en jämställdhetsanalys inför beslutsfattandet i nämnden.

- Flera förvaltningar och bolag, till exempel konsult och uppdrag, stadsbyggnadsförvaltningen och Kommunfastigheter AB uppger att de använder könsuppdelad statistik i HR-arbetet. Till exempel analyseras medarbetarundersökningar, sjukfrånvaro, lönekartläggningar, kvinnors och mäns andel av grupperna chefer och medarbetare ur könsperspektiv
- Konsult och uppdrags jämställdhetsintegreringsarbete påbörjades under 2017 och har startat med analyser av könsuppdelad statistik utifrån 5R-metoden. Exempel på könsuppdelad statistik ur kundperspektiv som de tagit fram är kandidater som söker utannonserade tjänster, samtal och besök till konsumentvägledningen och löneservice.
- Miljö- och räddningstjänstförvaltningens nyckeltal och statistik är uppdelade på kön där det är lämpligt. Ett antal av förvaltningens verksamheter har under åren jämställdhetsintegrerats i enlighet med 3R och 4R-metoden.
- I socialnämndens jämställdhetsintegreringsplan för 2018 är ett delmål att förvaltningen ska redovisa könsuppdelad statistik i delårs- och årsredovisningar. Viss statistik i uppföljningen är könsuppdelad, till exempel vårddygn och förvaltningen har som målsättning att öka andelen könsuppdelad statistik.
- Resursenheten för vuxna på socialförvaltningen har analyserat bostadsköer utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Kötid = tid mellan beslutsdatum för 2 kap 4 § SoL boendestöd till tillträdesdatum för en kommunkontraktslägenhet. Resultatet av analysen visade att ensamstående kvinnor utan barn är de som får vänta längst. Väntetiden var 38 procent längre än för män i motsvarande grupp. Åtgärder är framtagna.
- Vård- och omsorgsförvaltningen uppger att det har tagits fram könsuppdelad statistik för flera av förvaltningens verksamhetsområden i samband med kartläggning och analys utifrån 5R-metoden, samt när det efterfrågats från den som beställt statistiken. När förvaltningen sätter ihop egna undersökningar finns kön alltid med, samt möjlighet att markera annat kön. Brukarundersökningar redovisas utifrån kön till respektive område men inte till nämnden.

- Sedan bildandet 2015 har Destination Eskilstuna AB arbetat aktivt med könsuppdelad statistik när det gäller bokningar av artister och föreläsare vid samtliga evenemang där bolaget är engagerat – både som huvudansvarig eller i samverkan med externa arrangörer. Bolaget arbetar för en balans mellan könen och om möjligheten ges så prioriteras kvinnor, eftersom de i allmänhet är underrepresenterade på scener. Bolaget använder sig av *Jämställd Festivals* beräkningsgrund⁴. När det gäller produktion av debatter, seminarier och föreläsningar är bolagets ambition att könsfördelningen på scenen ska vara 50/50. VD och Evenemangschef har även skrivit på uppropet *#TackaNej* vilket innebär att de konsekvent tackar nej till att medverka i helmanliga paneler.
- Vidare redovisar Destination Eskilstuna AB att genus-, miljö- och mångfald är viktiga och naturliga delar i samtliga evenemang där bolaget är engagerat. I deras checklista *Kriterier för Evenemang* följer de upp och värderar inför varje evenemang. De framhäver att deras långa erfarenhet som arrangörer har också gett dem verktyg för hur man ska arbeta för ett jämställt artistprogram. Ett exempel: det finns färre kvinnliga artister i Sverige och till en festival kanske ett fåtal procent av dessa finns tillgängliga. Destination Eskilstuna AB fokuserar därför alltid på att lösa dessa bokningar först, innan andra artister kontrakteras. Under arbetets gång i ett evenemang checkas genusperspektivet på artistutbudet av regelbundet.
- I de fall Destination Eskilstuna AB samverkar med en extern arrangör för genomförande av ett evenemang tecknas alltid ett samverkansavtal där bolaget ställer krav att arrangören ska verka för att artister som bokas till festivalen är representerade i ett genus- och mångfaldsperspektiv. Bolagets samverkanspart åtar sig i avtalet att arbeta aktivt med: genusfrågor, mångfaldsfrågor, möjlighet för personer med funktionsnedsättningar att besöka området, samt minska evenemangets miljöpåverkan. Destination Eskilstuna AB:s samverkanspart ska ha hållbarhetspolicys som inkluderar miljö-, jämställdhet- och mångfaldsperspektiv. Om samverkansparten inte har policys inom samtliga områden ska dessa tas fram under avtalsperioden.
- Kommunfastigheter AB redovisar och analyserar marknadsaktiviteter utifrån kön – flickor, pojkar, kvinnor och män, vilket blir ett sätt att säkerställa att de når alla med aktiviteterna. Även *Nöjd kund index (NKI)* analyseras utifrån kön, men arbetet behöver utvecklas längre ut i organisationen menar bolaget. De har även uppmanat moderbolaget att

⁴ Verktuget *Jämställd Festival* mäter och bedömer festivalers representation utifrån tre kategorier: kvinnodominerade akter, mansdominerade akter och mixade akter.

följa upp hur sponsringsmedel fördelas mellan flickor, pojkar, kvinnor och män.

- Munktell Science Park redovisar könsuppdelad statistik för några av de projekt som de driver. Statistiken visar att fler män än kvinnor deltar i projekten. I ett projekt (*Växtzon*) deltar enbart män med företag.

B. Samlad bedömning av resultatet för hela kommunkoncernen:

Flickor och pojkar, kvinnor och män, synliggörs och redovisas genom könsuppdelad statistik i planerings- och uppföljningsprocessen i många av kommunens förvaltningar och bolag. De som kommit längst i arbetet verkar vara kultur- och fritidsförvaltningen, följda av arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen och vård- och omsorgsförvaltningen.

Systematiska jämställdhetsanalyser och könskonsekvensanalyser inför beslut verkar dock vara mer sparsamt förekommande i förvaltningar och bolag. Kommunledningskontoret kommenterar det så här: skillnader (mellan könen) uppmärksammas vid redovisningar, men vi kan ytterligare förbättra oss i analysen av resultaten. Vård- och omsorgsförvaltningen rapporterar att kvinnor och män synliggörs och redovisas till viss del i förvaltningens undersökningar men inte i alla delar av planerings- och uppföljningsprocessen. Systematiska jämställdhetsanalyser där konsekvenser redovisas är däremot ett förbättringsområde meddelar förvaltningen.

Goda exempel på vad arbetet med jämställdhetsintegrering av planerings- och uppföljningsprocessen lett till i förvaltningar och bolag är bland annat:

- Att vissa förbättringar av resultaten har skett i gymnasieskolan, genom att lyfta fram betydelsen av kön i statistik, problematisering och analyser av resultat. Fokus har till stor del legat på att förbättra pojkarnas resultat, som ligger lägre än flickors resultat, vilket bland annat har resulterat i att andelen pojkar med högskolebehörighet har ökat. Samtidigt har andelen flickor med gymnasieexamen minskat från knappt 93 procent 2015 till drygt 87 procent 2017.
- I grundskolan har meritvärdet för pojkarna i årskurs 9 totalt sett ökat med 8 poäng mellan vårterminen 2016 och 2017. Motsvarande period ökade flickornas meritvärde med drygt en poäng, så skillnaderna mellan könen har utjämnats en del. Men genom att följa upp kunskapsresultaten utifrån könsuppdelad statistik har förvaltningen också uppmärksammat att pojkar födda och uppvuxna i Sverige, eller som bott i Sverige i mer än fyra år, på alla kommunala högstadieskolor

utom en, nådde en högre gymnasiebehörighet än motsvarande grupp flickor.

- Analyser har även genomförts av kränkingsanmälningar till barn- och utbildningsförvaltningen. Skolorna har sett att fler flickor än pojkar är föremål för kränkingsutredningar. Skolorna har förstärkt elevhälsan för att motverka kränkningar och mentorer arbetar nära eleverna och elevhälsan kring värdegrundsfrågor.
- Miljö- och räddningstjänstförvaltningen anser att arbetet med jämställdhetsintegrering av planerings- och uppföljningsprocessen har lett till bättre kunskap och beslutsunderlag, samt en högre medvetenhet bland chefer och medarbetare.
- De kartläggningar och analyser som gjorts inom vård- och omsorgsförvaltningen har utgjort underlag till utbildningar i jämställdhet på berörda verksamhetsområden, samt till handlingsplaner för jämställdhet inom vissa verksamhetsområden.
- Destination Eskilstuna AB redovisar att för de arrangemang som bolaget har haft ett helhetsansvar för, har antalet kvinnodominerade akter ökat. För de arrangemang som genomförts via samverkan har de externa arrangörernas medvetenhet om jämställdhet ökat.

C. Samlad bedömning av måluppfyllelsen för hela kommunkoncernen:

Gult = målet är delvis uppfyllt.

Kommentar: Fyra förvaltningar och två bolag bedömer måluppfyllelsen som grön och lika många gör bedömningen gult. En förvaltning har avstått från att göra någon bedömning (se nedan, bilaga 1).

Mål 2: Kvinnor och män anställda i kommunkoncernen ska ha kunskap om makt och genus och hur detta kan omsättas i praktisk handling i vardagsarbetet. (Koppling till CEMR artikel 6 – bekämpa stereotyper)

Under perioden 2010-2013 genomfördes en mängd utbildningsinsatser som finansierades genom Eskilstuna kommuns deltagande i SKL-programmet *Hållbar Jämställdhet (HÅJ)*. Många utbildningar i jämställdhet har även därefter anordnas av kommunledningskontoret, jämställdhetsberedningen och lokala processledare i förvaltningar och bolag.

Utbildningarna har haft olika innehåll, allt ifrån grundläggande jämställdhetsutbildning för stora målgrupper, till högskoleutbildning i strategiskt jämställdhetsarbete för utvalda nyckelpersoner. Återkommande

utbildningar i jämställdhetsintegrering inklusive 3R-metoden, erbjöds 2011-2014 av kommunledningskontoret via kommunens utbildningskatalog.

Det kommunövergripande utbildningsmaterialet *Jämställdhet i utåtriktad verksamhet* togs fram 2013 av kommunledningskontoret i samverkan med det strategiska nätverket för Hållbar Jämställdhet. Det är en utbildning avsedd för avdelningar och enheter som kan genomföras vid tre tillfällen à 30 minuter, till exempel på arbetsplatsträffen (APT). Syftet med utbildningen är att lära ut de metoder för kartläggning och analys av jämställdhet i den utåtriktade verksamheten som politiken i *Strategisk inriktning 2011-2015* ställde krav på att varje enhet i kommunkoncernen skulle genomföra. Materialet finns digitalt på internportalen och i tryckt form. Materialet är mycket väl använt i kommunkoncernen.

Det strategiska nätverket för Hållbar Jämställdhet, som består av lokala processledare i förvaltningar och bolag, samt central processledning från kommunledningskontoret, är en viktig del i den infrastruktur för kunskapsutveckling och kunskapsspridning som kommunen byggt upp sedan 2009. Några förvaltningar har vidareutvecklat förgreningen av nätverket genom att utse jämställdhetsombud på förvaltningens avdelningar/enheter. Dessa lokala nätverk leds av de lokala processledarna och arbetar i vissa fall på uppdrag av förvaltningsledningen. Genom sin dubbla kompetens av verksamhetsspecifik kunskap och jämställdhetskunskap bidrar de lokala processledarna och jämställdhetsombuden till att kunskap om makt och genus kan omsättas i praktisk handling i vardagsarbetet, i enlighet med mål 2 i *Påspaning efter jämställdheten 2011-2015*.

A. Exempel på genomförda insatser/åtgärder för att nå målet i kommunkoncernens förvaltningar och bolag:

- Kommunledningskontoret rapporterar att ett samarbete har inletts mellan avdelningarna HR och Valfärd för att implementera jämställdhet- och icke-diskriminering i revideringen av Modigt-konceptet.
- Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har utsett jämställdhetsombud på de flesta av sina avdelningar och enheter. Ombuden, eller cheferna, genomför genomgångar och övningar om jämställdhet på arbetsplatsträffarna i enlighet med förvaltningens jämställdhetsintegreringsplan.
- Utbildningsinsatser med fokus på jämställdhet, mångfald, normer och maktfördelning på arbetsplatsen riktade till chefer har genomförts i den numera nedlagda Torshälla Stads förvaltning. Även medarbetarna fick ta

del av utbildningsinsatser om kränkande särbehandling och trakasserier - vad det innebär, arbetsgivarens inställning och hur en medarbetare ska gå tillväga för att få hjälp om det inträffar. Dessa chefer och medarbetare finns numera inom barn- och utbildningsförvaltningen.

- Kultur- och fritidsförvaltningen var tidigt ute med ambitionsnivån att nå samtliga medarbetare och chefer, samt nämndens ledamöter med jämställdhetsutbildningar. Idag ingår utbildningarna *Goda hållbara möten* om normkritiskt bemötande och *Jämställdhetstriangeln*⁵ i det obligatoriska utbildningsprogrammet för samtliga medarbetare och chefer. Utbildningarna genomförs regelbundet terminsvis för nya medarbetare och chefer. Förvaltningen genomför också regelbundet utbildning i *Machofabriken*⁶ om maskulinitetsnormer, för medarbetare och besökare inom Ung Fritid och mötesplatser. Området Arenor och scener är *HBTQ-certifierade* av RFSL. På kultur- och fritidsförvaltningens internportalsidor finns en verktygslåda för jämställdhet, som stöd för alla enheter och medarbetare. Nätverket *För alla!* är ett internt nätverk för arbetet med jämställdhetsintegrering på förvaltningen. Nätverket arbetar på uppdrag av ledningsgruppen.
- Konsult och uppdrag har tagit fram ett eget material om jämställdhet som enligt förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan 2017-2019 ska användas på enhetsnivå för att sprida kunskap. Samtliga chefer och utvalda medarbetare fick utbildning i jämställdhetsintegrering under hösten 2017. Workshops har även skett inom området jämställdhet. Förvaltningens medarbetare har även tittat på filmen mäns våld mot kvinnor och haft gemensam dialog kring innehållet på respektive enhet. Förvaltningen har även tagit fram informationsmaterial kring mäns våld mot kvinnor och genomfört ett arbete kring rutinen vid kränkande särbehandling på enheternas arbetsplatsträffar.
- Miljö- och räddningstjänstförvaltningen meddelar att de under åren genomfört ett antal omfattande utbildningsinsatser i jämställdhet för all personal. Jämställdhetsområdet ingår i introduktionen för nya chefer på förvaltningen och man genomför återkommande diskussioner om jämställdhet, ibland med stöd av olika verktyg, på arbetsplatsträffar och liknande. Ambitionen är att på så sätt hålla frågan levande.
- Några avdelningar på stadsbyggnadsförvaltningen genomförde 2013-2014 en APT-utbildning i jämställdhet, i enlighet med den jämställdhetsintegreringsplan som då gällde. Under 2013 genomfördes även en utbildningsinsats för ledningen på förvaltningen. Detta

⁵ Jämställdhetstriangelns hörn = Vad? (de jämställdhetspolitiska målen), Varför? (teorin om den strukturella maktordningen mellan könen) och Hur? (strategin jämställdhetsintegrering).

⁶ Se www.machofabriken.se

åtagande resulterade i föreläsningar med Gertrud Åström. 2013 fanns även en dialog kring att ha en introduktionsutbildning om jämställdhet för nyanställda. Utveckling och framtagande av detta utbildningsverktyg lades däremot sedan ner och åtagandet genomfördes därför inte. Avdelningschefer och lokal processledare för jämställdhet har sedan dess deltagit i centralt ordnade jämställdhetsutbildningar, till exempel föreläsningar med Gertrud Åström hösten 2016. Förvaltningen har under perioden kontinuerligt genomfört utbildningar i normkritiskt tänkande.

- Socialförvaltningen har ett jämställdhetsnätverk med ombud från samtliga enheter som träffas några gånger per år och utvecklar arbetet med jämställdhet i förvaltningen. Nätverket leds av den lokala processledaren för hållbar jämställdhet. Förvaltningens enheter har arbetat med APT-materialet *Jämställdhet i utåtriktad verksamhet* samt genomfört olika övningar. De flesta enheterna har gjort jämställdhetsanalyser. De som ännu inte gjort det har angett i en handlingsplan vad som ska analyseras under 2018. Förvaltningens chefer och jämställdhetsombud har genomgått en halvdagsutbildning i jämställdhet med fokus på *Jämställdhetstriangeln* (se ovan).
- Vård- och omsorgsförvaltningen (då vuxenförvaltningen) utbildade ledningskansliet och alla enhetschefer i jämställdhet 2011. Brukare med bistånd till daglig verksamhet/sysselsättning utbildades av andra brukare i den dagliga verksamheten/sysselsättningen *Vi andas samma luft* 2012. Inom område funktionshinder (LSS, personlig assistans och socialpsykiatri/arbete och aktivitet) har alla medarbetare fått utbildning i jämlikhet och jämställdhet under två halvdagar 2015-2017. Brukare från *Vi andas samma luft* har utbildat tillsammans med nyckelpersoner från verksamhet. Det är beslutat att fortsätta erbjuda workshops i jämlikhet och jämställdhet varje år för att alla nyanställda ska få kunskap om makt och genus. Inom ordinärt boende har alla medarbetare fått utbildning i jämlikhet och jämställdhet under två halvdagar av nyckelpersoner från verksamheten 2016-2017. Det är beslutat att fortsätta erbjuda workshops i jämlikhet och jämställdhet varje år för att alla nyanställda ska få kunskap om makt och genus. Det har genomförts utbildningsinsatser för biståndskontoret 2014 och för en del medarbetare från vård- och omsorgsboende (kvalitetsombud) 2016.
- Kommunfastigheter AB har genomfört rekryteringsutbildning med jämställdhetsperspektiv för chefer, samt låtit nyckelpersoner genomgå utbildning i att analysera statistik ur jämställdhetsperspektiv.
- Munktell Science Park var den första Science parken i Sverige som anställde en jämställdhetsutvecklare på halvtid 2015.

Jämställdhetsutvecklaren mångfaldsdiplomerade under 2016 samtliga medarbetare inom jämställdhet, etnicitet, härskartekniker, diskriminering och handlingsplan.

B. Samlad bedömning av resultatet för hela kommunkoncernen:

Utbildningarna i jämställdhet som genomförts sedan starten av *Hållbar Jämställdhet arbetet* år 2009, har tillsammans nått över 4 000 deltagare - medarbetare, chefer och förterondevalda i Eskilstuna kommunkoncern. Det interna koncerngemensamma utbildningsmaterialet *Jämställdhet i utåtriktad verksamhet* har i hög grad bidragit till att öka kunskapen om jämställdhet, normer, makt och genus på ett kostnadseffektivt sätt.

De allra flesta deltagarna har kommit från förvaltningar och nämnder, men enstaka utbildningsinsatser har även haft deltagare från ett par av bolagen – Kommunfastigheter AB och Munktell Science Park. Generellt verkar förvaltningarna ha högre kunskapsnivåer än bolagen, eftersom de genomfört och deltagit i fler av de utbildningsinsatser som erbjudits under perioden. Här finns utvecklingspotential. Men även mellan och inom förvaltningarna verkar kunskapsnivåerna variera.

Många personer har deltagit i flera utbildningar, så man kan inte säga att 40 procent av medarbetare, chefer och förtroendevalda har nåtts av utbildningarna. Men tillräckligt många har fått så pass mycket kunskap om jämställdhet för att frågan kan hållas levande i det ordinarie vardagsarbetet i många verksamheter.

Utbildningsinsatserna genomförs regelbundet och erbjuds samtliga nyanställda i några få förvaltningar – kultur- och fritid och vård- och omsorgsförvaltningen verkar ha kommit längst här. Även Munktell Science Park planerar att samtliga nyanställda under 2018 ska få utbildning och bli mångfaldsdiplomerade.

Miljö- och räddningstjänstförvaltningen påpekar att på grund av hög personalomsättning tappar förvaltningen snart kunskapen efter stora utbildningssatsningar. Arbetssättet med mindre, men ständigt pågående aktiviteter, är därför att föredra menar förvaltningen. Strukturer och organisation för det finns genom de lokala processledarna i förvaltningar och bolag, samt via jämställdhetsombuden på avdelnings- och enhetsnivå som flera förvaltningar infört.

Jämställdhet är ett kunskapsområde. Ett hållbart och långsiktigt arbete för jämställdhet kräver både kunskap och medvetenhet. Det vore därför önskvärt om fler förvaltningar systematiserade utbildningsinsatserna på samma sätt som kultur- och fritidsförvaltningen och vård- och omsorgsförvaltningen. Framöver behöver dialog också föras kring vad som bör och kan samordnas och erbjudas från centralt håll i kommunen, och vilken typ av utbildning som behöver vara förvaltnings- eller bolagsspecifik. Behöver kommunen ett nytt, reviderat internt utbildningsmaterial? Eller kommer den nya jämställdhetsmyndigheten att kunna tillgodose behovet av lättillgängligt och relevant utbildningsmaterial för kommunkoncernens verksamheter?

Goda exempel på vad arbetet med jämställdhetsintegrering av planerings- och uppföljningsprocessen lett till i förvaltningar och bolag är bland annat:

- Flera förvaltningar och ett par bolag uppger att chefer och medarbetare genom jämställdhetsutbildningarna har fått ökad kunskap om normer och värderingar och hur detta påverkar hur vi beter oss på arbetsplatsen, samt fått ökad kännedom om vad kränkningar och trakasserier innebär. Utbildningarna har skapat en förståelse och medvetenhet i organisationen, samt ökat kunskapen om makt, genus och jämställdhet hos medarbetare och chefer.
- Kultur- och fritidsförvaltningen rapporterar att insatser i verksamheterna för att bryta könsstereotypa vanor sker inom alla områden i förvaltningen, till exempel genom hur utställningar på museerna utformas och hur inköp av konst till samlingarna sker. Utbildningen *Goda hållbara möten* bidrar till att bryta negativa jargonger på arbetsplatserna.
- Socialförvaltningen uppger att arbetet på enheterna och i det förvaltningsinterna nätverket har lett till ett större engagemang i jämställdhetsfrågorna. Som inspiration har cheferna träffats i en workshop i november 2017 där de presenterade sitt jämställdhetsarbete för varandra samt hur arbetet ska fortsätta under 2018.
- Vård- och omsorgsförvaltningen följer i vissa fall upp utbildningsinsatserna genom enkäter, som sammanställts och använts som underlag till förbättringar inför följande utbildningar. Inom ordinärt boende har även medarbetarna fått svara på frågor i samband med egenkontrollen för att följa upp vilken kunskap de tagit till sig från utbildningen.

C. Samlad bedömning av måluppfyllelsen för hela kommunkoncernen:

Gult = målet är delvis uppfyllt.

Kommentar: Fyra förvaltningar och ett bolag bedömer måluppfyllelsen som grön. Lika många bedömer måluppfyllelsen som gul och två bolag gör bedömningen rött. En förvaltning har avstått från att göra någon bedömning (se nedan, bilaga 1).

Mål 3: Flickor, pojkar, kvinnor och män ska uppmuntras till icke traditionella yrkes- och karriärsval. Resultatet av arbetet följs upp genom statistik för gymnasieval och fördelning av praktikplatser. Rapporterna från Delegationen för jämställdhet i skolan (DEJA) är vägledande i arbetet (SOU 2010:99, Flickor, pojkar, individer - om betydelsen av jämställdhet i skolan). Fortsätta satsningar på att främja ett mer mångfacetterat näringsliv och att främja kvinnors företagande. (Koppling till CEMR artikel 13 – utbildning och livslångt lärande)

Flera branscher står inför utmaningar när det gäller framtida personalförsörjning. Idag råder en obalans mellan vilka utbildningar flickor och pojkar, kvinnor och män väljer och arbetsmarknadens behov av arbetskraft. Denna mismatchning finns såväl lokalt, som regionalt och nationellt. Både barn- och utbildningsförvaltningen och arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen genomför därför insatser för att bryta de könstraditionella utbildnings- och yrkesvalen.

En av de största satsningarna kommunen gjort under de senaste åren när det gäller insatser för att bryta de traditionella valen till gymnasieskolan är satsningen på *Jobbcirkus*. Det är ett verktyg i form av en utställning som vägleder flickor och pojkar, samt unga vuxna, så att de får fördjupad kunskap inför valet till gymnasiet. Utställningen ger dem även kunskap om sina egna styrkor och goda egenskaper kopplat till arbetsmarknaden. *Jobbcirkus* ger även kunskap om situationen på arbetsmarknaden, med mismatchningsproblem mellan vilka utbildningar unga väljer och arbetsmarknadens behov. I lärarhandledningen för *Jobbcirkus* finns övningar så eleverna får fundera reflektera, diskutera och debattera könsuppdelningen på den svenska arbetsmarknaden. Vad beror uppdelningen på och vilken betydelse kan könsuppdelningen ha för arbetsmarknaden?

Samtliga tre kommunala gymnasieskolor har också gjort insatser för att få fler av underrepresenterat kön att söka program som domineras av flickor (till exempel programmen barn- och fritid, vård- och omsorg) respektive pojkar (till exempel bygg- och teknikprogrammen). Exempel på insatser är att

förvaltningen analyserat bildmaterialet i skolvalskatalogerna för samtliga skolformer (förskolan, grundskolan och gymnasieskolan). Därefter har gymnasieskolorna arbetat med att låta bilder med kvinnor och flickor illustrera de program där fler pojkar går, och vice versa. Likaså medverkar branschföreträdare av det underrepresenterade könet på informationsmöten inför gymnasievalet. Arbetet pågår även i samverkan med branschföreträdarna ute på arbetsplatser för att till exempel ta emot flickor på ett bra sätt när de gör sin obligatoriska praktik (APL, arbetsplatsförlagt lärande) inom Bygg- och anläggningsprogrammet, och vice versa.

Sedan 2017 görs en särskild satsning inom vuxenutbildningens studie- och yrkesvägledning - *Bryt traditionen* - med aktiviteter kopplat till icke-traditionella studie- och yrkesval. I första hand har satsningarna gällt ansökningarna till yrkesutbildningarna, där mål har satts upp och antagningsstatistiken följs särskilt utifrån kön av arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen.

När det gäller att främja kvinnors företagande och satsningar för att få ett mer mångfacetterat näringsliv ur jämställdhetssynpunkt var Eskilstuna kommun redan år 1999 den första kommunen i Sverige som permanentade satsningen på lokala resurscenter för kvinnor inom en näringslivsavdelning. Arbetet med att främja kvinnors företagande och att jämställdhetsintegrera näringslivsarbetet i kommunen bedrevs fram till 2009 av näringslivssekreterare med särskilt ansvar för lokalt resurscentrum för kvinnor, som gick under namnet *Företagsamma kvinnor*.

Under den nu uppföljda tidsperioden (2011-2017) har kommunledningskontorets näringslivsavdelning fortsatt att ansvara för kommunens arbete med att främja kvinnors företagande, men upplägget av det operativa arbetet har varierat över tid. Under ett par år i början av uppföljningsperioden lades det praktiska arbetet med att vägleda kvinnor med företagsidéer och att anordna gruppaktiviteter ut på organisationen *Sisters in business*. Sedan överfördes uppgiften till det kommunala bolaget Munktell Science Park (MSP) som under ett drygt år (2015-2016) hade en jämställdhetsutvecklare anställd på 50 procent. De var den första science-parken i Sverige som hade en särskild jämställdhetsutvecklare anställd. Under den tiden utarbetades en mångfaldsdiplomering som alla medarbetare på MSP genomgick.

Under 2017 har Munktell Science Parks arbete med jämställdhet omdanats i och med att jämställdhetsutvecklaren slutade och att scienceparken fick ny ledning. Fortfarande är det kommunledningskontorets näringslivsavdelning

som förfogar över en särskilt avsatt budget för att främja kvinnors företagande, men det operativa arbetet genomförs av Munktell Science Park, som får tillgång till medlen när de beskrivit vad och hur de ska göra. 2018 avsätts 750 000 kronor för att främja kvinnligt företagande.

A. Exempel på genomförda insatser/åtgärder för att nå målet i kommunkoncernens förvaltningar och bolag:

- I processledningsgrupp *Främja näringsliv och arbete* har frågan om hur kommunen kan understödja att traditionella yrkesval bryts diskuterats, men inget konkret arbete har genomförts.
- I arbetsgruppen *Fler Jobb* har vissa insatser gjorts för att uppmuntra arbetsgivare att tänka nytt genom samtal, men utfallet har varit dåligt utifrån ett jämställdhetsperspektiv.
- Samtliga av kommunledningskontorets näringslivsavdelnings aktiviteter följs upp för att se hur det träffar kvinnor/män. Avdelningen arbetar proaktivt för att fler kvinnor ska vara aktiva i deras insatser som exempelvis affärsutvecklingsprogram, företagsbesök och nätverksträffar. Jämställdhet och inkludering är en naturlig och del i avdelningens verksamhetsplanering.
- Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen rapporterar att i 2018 års verksamhetsplaner ska alla inom vuxenutbildningen samt jobbcoachande verksamheter ha aktiviteter kopplade till hur de arbetar med icke-traditionella studie- och yrkesval. Detta ska utgöra dessa enheters enkla handlingsplaner för att komma till rätta med upptäckt ojämställdhet, som ställs krav på att alla verksamheter ska ha enligt *Strategisk inriktning 2016-2019*.
- Feriepraktiksamordningen på arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen arbetar aktivt med att se till att hälften av de 600 feriepraktikplatser kommunen erbjuder går till pojkar och hälften till flickor. Även kultur- och fritidsförvaltningen har nämnt Ung Fritids arbete med detta i sin åiterrapportering.
- Rekryteringsenheten arbetar aktivt med ett ambassadörskap som innebär att de besöker mässor och event för att föra dialog med studerande vid gymnasie- och högskolor, för att informera om de yrken som kommunen erbjuder ur ett jämställdhetsperspektiv. Innan 2014 besöktes även grundskolor, men nu deltar rekryteringsenheten i arbetet med *Jobbcirkus* för att nå den målgruppen.
- Inom daglig verksamhet på vård- och omsorgsförvaltningen har man genomfört kartläggningar och analyser utifrån 5R-metoden av vilka

verksamheter och arbetsuppgifter kvinnor och män erbjuds. Kartläggningen var en del av handlingsplan för jämställdhet och området planerar att genomföra åtgärder för att öka jämställdheten utifrån resultatet.

- Munktell Science Park lyfter i sin rapportering fram aktiviteter som påbörjas under 2018. De ska då genomföra en kampanj och turné för att öka företagandet och därmed även sysselsättningen i Eskilstuna. Syftet är att ge alla eskilstunabor med en affärsidé möjligheten att få hjälp med att starta ett företag. För att nå både kvinnor och män ska Munktell Science Park besöka 20 olika platser i kommunen bland annat Fröslunda, Skiftinge och Nyfors.
- Flera förvaltningar och bolag genomför insatser för att bryta könsuppdelningen inom förvaltningens egna medarbetargrupper. Exempel på sådana insatser är:
 - Att konsult och uppdrag i sin jämställdhets- och mångfaldsplan beslutat att vid rekrytering där utvalda sökande har exakt samma kompetens, ska förvaltningen välja det könet som är underrepresenterat. Även kultur- och fritidsförvaltningen uppger att de tar hänsyn till underrepresenterat kön vid nyrekrytering för att jämna ut könsfördelningen inom förvaltningens yrkesgrupper.
 - Enligt socialnämndens jämställdhets- och mångfaldsplan 2017–2019 ska förvaltningen medverka i olika mässor eller synas vid högskolor/ universitet för att attrahera fler män att söka sig till förvaltningen.
 - Miljö- och räddningstjänstförvaltningen kallar alla behöriga kvinnor till intervju och test vid sina brandmannarekryteringar. Förvaltningen framhåller också att rekryterande chefer har en hög medvetenhet och vilja att sträva efter mångfald i arbetsgrupperna.
 - Räddningstjänsten genomför informationsträffar om yrken inom räddningstjänsten fyra gånger per år. En period delade de upp kvinnor och män i olika grupper, för att se om det lockade fler kvinnor. Förvaltningen redovisar att fler kvinnor än förut kommer till informationsträffar samt söker tjänster vid räddningstjänsten.
 - Miljö- och räddningstjänstförvaltningen har även anpassat lokaler och ställt krav vid inköp av utrustning så det inte exkluderar kvinnor, exempelvis vid ombyggnad/nybyggnad av omklädningsrum, kläder och räckvidd för verktyg.

- På barn- och utbildningsförvaltningen finns nätverket *Män i förskolan* som under hela perioden 2011-2017 arbetat för att fler män ska söka sig till förskolläraryrket, samt för att de män som redan finns där ska stanna kvar.
- Kommunfastigheter AB annonserade anställningar under sommaren 2017 som ”sommarjobb” och inte som fastighetsskötsel eller lokalvård för att bryta traditionella yrkesval.
- Eskilstuna Energi & Miljö AB utformar sitt annonsmaterial så att det ska attrahera det underrepresenterade könet vid rekrytering. Bolaget arbetar aktivt i sina rekryteringsprocesser utifrån jämställdhetsperspektivet.

B. Samlad bedömning av resultatet för hela kommunkoncernen:

Att bryta könsstereotypa mönster vad gäller utbildnings- och yrkesval görs inte i handvändning. För att få resultat gäller det att kommunen arbetar långsiktigt i nära samverkan med nära branscherna.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen lyfter fram ett behov av en mer kommunövergripande satsning på området för att få igång en mer genomgående förändring, till exempel vad gäller förvaltningens samverkan med barn- och utbildningsförvaltningen i de här frågorna. I det arbetet efterlyser de en koordinerande roll från kommunledningen, för att det utvecklingsarbete som förvaltningen påbörjat med *Bryt traditionen* ska få större genomslag.

Resultat för mål 3 i *På spaning efter jämställdheten 2011-2015* skulle bland annat följas genom statistik över flickors och pojkars gymnasieval. I nedanstående tabell visas gymnasievalet till hösten 2017. Jämn könsfördelning innebär att könsfördelningen håller sig inom spannet 40-60 procent för vardera kön. Sju av programmen har jämn könsfördelning. Åtta program har fler pojkar än flickor och för elva program gäller det omvända, fler flickor än pojkar. Förändringar har dock skett sedan 2011.

I *På spaning efter jämställdheten 2011-2015* uppges att andelen flickor på industri- och teknikprogrammet tillsammans låg på 16,4 procent hösten 2010. Teknikprogrammet har sedan dess ökat till 26 procent flickor, medan industriteknikprogrammet hösten 2017 inte hade någon antagen flicka. I den gamla handlingsplanen konstaterades att det återstod arbete med att rekrytera pojkar till de program som leder till kvinnodominerade yrken (ingen statistik

redovisades). Hösten 2017 var barn- och fritidsprogrammet ett av de program som hade jämn könsfördelning, med 44 procent pojkar. Andelen pojkar på vård- och omsorgsprogrammet uppgick till 20 procent.

Gymnasievalet till hösten 2017 uppdelad på flickor och pojkar.

Program	Inriktning	antagna	flickor	andel i %
VVS o fastighetsprogrammet		16	0	0%
Industrietechnikprogrammet		18	0	0%
El- och energiprogrammet	Elteknik	24	1	4%
Fordons- och transportprogrammet		51	3	6%
Bygg- och anläggningsprogrammet		72	7	10%
Teknikprogrammet		129	34	26%
Restaurang och livsmedel		14	5	36%
Ekonomiprogrammet	Internationell	13	5	38%
Naturvetenskapsprogrammet	Internationell	19	8	42%
Samhällsvetenskapsprogrammet	NIU, idrott	51	22	43%
Estetiska programmet	Musik	30	14	47%
Ekonomiprogrammet		96	53	55%
Handels- och administrationsprog		25	14	56%
Barn- och fritidsprogrammet		32	18	56%
Samhällsvetenskapsprogrammet	Beteendevetenskap	64	38	59%
Samhällsvetenskapsprogrammet	Samhällsvetenskap	55	36	65%
Hotell- och turismprogrammet		20	13	65%
Samhällsvetenskapsprogrammet	Internationell	17	11	65%
Samhällsvetenskapsprogrammet	säkerhet	26	18	69%
Naturvetenskapsprogrammet		96	68	71%
International Baccalaureate		27	20	74%
Estetiska programmet	Bild o form	18	14	78%
Vård- och omsorgsprogrammet		54	43	80%
Estetiska programmet	Dans	14	13	93%
Hantverksprogrammet	Frisör	14	14	100%
Restaurang och livsmedel	Bageri-konditor	5	5	100%
		1000	477	48%

Resultatet för arbetet med mål 3 i skulle även följas genom statistik över fördelningen av praktikplatser. Någon sådan statistik finns inte för gymnasieskolan. Inom *Eskilstunautmaningen* finns uppdraget att utveckla och använda ett webbaserat matchningsverktyg för APL (arbetsplatsförlagt lärande) och lärlingsplatser. Verktöget ska underlätta för både arbetsgivare, skola och elever att matcha och följa upp den arbetsplatsförlagda utbildningen. Matchningsverktyget planeras även att användas för feriejobb som företagen vill matcha mot gymnasieeleverna.

Goda exempel på vad arbetet för en jämställd arbetsmarknad och ett jämställt näringsliv lett till i förvaltningar och bolag är bland annat:

- Miljö- och räddningstjänstförvaltningen rapporterar att idag arbetar åtta kvinnor heltid på brandstationen och sex kvinnor är deltidsbrandmän på kommunens ytterstationer. År 2010 hade vi inga heltidsbrandmän och två deltidsbrandmän i kommunen. Vid miljökontoret har andelen män ökat från 19 % 2013 till 27 % 2017.
- Socialförvaltningen rapporterar att inom yrkeskategorin boendestödjare är könsfördelningen jämn. Förvaltningen har som mål att fortsätta arbetet med att få in fler män på enheter där det råder en underrepresentation av män, till exempel inom yrkesgruppen socialsekreterare.
- Andelen kvinnor som är aktiva i näringslivsavdelningens insatser överstiger andelen kvinnor som driver företag i Eskilstuna. Det är ett tecken på att avdelningens medvetna och aktiva arbete för att nå kvinnor med företag med sina aktiviteter är lyckosamt.

En mer detaljerad information om resultatet av arbetet med mål 3, arbetet med en jämställd arbetsmarknad, kommer att redovisas i den statistikrapport som kommer att tas fram av kommunledningskontoret under 2018. Rapporten kommer att visa på jämställdhetens utveckling i Eskilstuna, utifrån de jämställdhetspolitiska målen och kommunens nya mål för jämställdhet, enligt *Plan för jämställdhet*.

C. Samlad bedömning av måluppfyllelsen för hela kommunkoncernen:

Gult = målet är delvis uppfyllt.

Kommentar: Två förvaltningar och två bolag bedömer måluppfyllelsen som grön. Fyra förvaltningar och ett bolag bedömer måluppfyllelsen som

gul. En förvaltning och ett bolag gör bedömningen rätt. Två förvaltningar har avstått från att göra någon bedömning (se nedan, bilaga 1).

Mål 4: Kommunens arbete med att kvalitetssäkra en likvärdig och jämställd service ska kommuniceras till kommuninvånare genom information och dialog. Dessutom ska all intern och extern kommunikation främja positiva genusbilder och motverka stereotyper föreställningar om kvinnor och män. (Koppling till CEMR artikel 6 – bekämpa stereotyper)

Under perioden 2011-2017 har kommunledningskontoret i samverkan med förvaltningarna regelbundet anordnat aktiviteter som kommunicerat kommunens arbete för en likvärdig och jämställd service med kommuninvånarna. Arbetet har utgått från det omfattande utvecklingsarbete som bedrivits i kommunen sedan starten av program *Hållbar jämställdhet* år 2009.

Exempel på aktiviteter som genomförts är ett flertal föreläsningar om jämställdhet för allmänheten, aktiviteter på Fristadstorget i samband med jämställdhetsdagen 26 augusti 2015-2017, bioreklam, reklam på stortavlor och utställningen *Hon, hen och han* som lånades från SKL (Sveriges kommuner och landsting) och visades på stadsbiblioteket 2015.

I samband med Eskilstuna kommuns egen kvalitetsmessa *Eskilstuna inspirerar* 2013, 2015 och 2017 har kommunens jämställdhetsarbete visats upp på olika sätt och dialog har förts med besökarna.

Eskilstuna kommuns vinst av *Svenska jämställdhetspriset 2017* firades med information och dialog om kommunens jämställdhetsarbete, samt tårtkalas för kommuninvånarna den 26 augusti 2017. 700 bitar tårta serverades på Fristadstorget till kvinnor och män, flickor och pojkar.

Aktuell information om kommunens jämställdhetsarbete har under hela tidsperioden kommunicerats via hemsidan, särskilt under kortadressen eskilstuna.se/jamstalld. Information har även spridits via kommunannonserna i lokalpressen och i sociala medier, där kommunen bland annat har en särskild Facebook-sida för jämställdhetsinformation: [facebook.com/jamstallt](https://www.facebook.com/jamstallt). Många pressmeddelanden har skickats vilket har resulterat i en mängd artiklar och inslag om kommunens jämställdhetsarbete som har publicerats i lokaltidningarna, Sveriges Radio P4 och SVTs lokaltyheter under dessa år.

Även jämställdhetsberedningen har under dessa år genomfört en mängd utåtriktade kommunikationsinsatser för att främja positiva genusbilder och motverka stereotypa föreställningar om kvinnor och män. Bland annat har *internationella kvinnodagen 8 mars* uppmärksammats årligen med aktiviteter för allmänheten, exempelvis dans- och teaterföreställningar, utställningar, föreläsningar och bussturen *Jämställdhet på väg*, som lyfter fram kvinnor ur Eskilstunas historia samt lär deltagarna att se på stadens offentliga rum ur jämställdhetsperspektiv. Bussturen ingår sedan 2016 i Turistbyråns ordinarie utbudet av guide visningar av Eskilstuna.

2015-2017 har jämställdhetsberedningen medverkat med aktiviteter på Fristadstorget under *temadagen för jämställdhet, 26 augusti*. Jämställdhetsberedningen har även medverkat vid flera andra av kommunens större arrangemang riktade till allmänheten, till exempel *Earth hour*, *världsmiljödagen* och *Springpride*. Se fler exempel på jämställdhetsberedningens utåtriktade aktiviteter i beredningens verksamhetsberättelser för 2011-2015.

Under åren 2011-2017 har jämställdhetsberedningen varit mycket aktiv i att driva på frågan om att kommunens interna och externa kommunikation ska främja positiva genusbilder och motverka stereotypa föreställningar om kvinnor och män. De har regelbundet tagit upp frågan i dialogmöten med nämnder och bolag, samt ställt frågor om kommunikationsinsatser som de uppfattat som ojämsställda till ansvariga verksamheter.

Inom kvinnofridsarbetet/arbetet mot mäns våld mot kvinnor har informationskampanjer och utåtriktade aktiviteter genomförts under perioden 2011-2017, se nedan under redovisningen av Mål 5.

A. Exempel på genomförda insatser/åtgärder för att nå målet i kommunkoncernens förvaltningar och bolag:

- Avdelning Kommunikation och delaktighet på kommunledningskontoret har under 2017 tagit fram en analys av kommunens kanaler ur ett inkluderande perspektiv. Analysen har gjorts utifrån kön och könsöverskridande uttryck, samt övriga diskrimineringsgrunder och den syftar till att motverka stereotyper och främja en mer inkluderande kommunikation. Med analysen som grund kommer anvisningar för skriv – och bildhantering för kommunkoncernen tas fram under 2018.

- Barn- och utbildningsförvaltningens skolvalskataloger för grundskolan och gymnasieskolan ingick i ovan nämnda granskning och analys. Resultatet visar generellt att förvaltningens material är inkluderande, men ger även exempel på texter och bilder som kan bli bättre. Exempel på resultat av analysen är att något fler flickor än pojkar syntes på bild. För förskoleklass till och med årskurs 9 framställs könen relativt likvärdigt avseende aktivitet, men i presentationen av gymnasieprogrammen framställs pojkar mer aktiva än flickor. För årskurs 7-9 var flickor med utomnordisk bakgrund mycket överrepresenterade i köksmiljö. Inga personer med synlig könsöverskridande identitet syntes på bilderna. Resultatet av analysen är kommunicerat i förvaltningsledningen. Inför 2018 används analysen i framtagningen av skolvalskatalogerna för 2019, framför allt fotograferingen. Rutinen för att förbereda fotografen ses över. En tydlig anvisning om hur bilderna ska bli mer inkluderade tas fram till den fotograf som ska ta bilder till skolvalskatalogerna. Ett annat förslag på åtgärd är att kommunikatör granskar texterna i katalogerna utifrån ett inkluderingsperspektiv.
- Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen meddelar att det finns en medvetenhet och aktivt arbete med jämställd kommunikation inom vuxenutbildningens informationskanaler.
- Barn- och utbildningsförvaltningens satsningar på förstärkt värdegrundsarbete, genuspedagogik och ökad kunskap om HBT-frågor ska motverka stereotypa könsroller, rasism och homofobi i förskola och skola. Gymnasieskolan har arbetat med utbildningsmaterialet *Machofabriken* och på vissa program har man framgångsrikt arbetat med normkritik genom att utmana pojkar i ”antipluggkulturen” som råder på skolan. Grundskolan upplever däremot att fokus på antipluggkultur riktar uppmärksamheten mot pojkar som grupp. Då finns risken att insatser inte riktas mot den egna undervisningen och effekterna i form av resultat inte ses som ett resultat av undervisningen, utan att de kopplas till specifika insatser riktade till elever utifrån kön. Om inte elever svarar på undervisningen är det inte eleverna som har ”fel attityd” - det är undervisningen som ska förändras. Lärares förväntningar på sig själva och effekten av sin undervisning är en väsentlig framgångsfaktor, säger förvaltningen och hänvisar till sin verksamhetsplan 2015.
- Kultur- och fritidsförvaltningen har ökat kunskapen och medvetenheten om makt, genus och jämställdhet kring val av bilder och ord i alla kommunikationskanaler genom utbildningsinsatserna *Schysst språk*

(jämlik kommunikation) och att samtliga kommunikatörer utbildats i inkluderande kommunikation.

Information om förvaltningens jämställdhetsarbete har spridits på olika sätt och på olika platser såsom vid aktiviteter på Fristadstorget, mötesplatser, stadsbiblioteket, i media, till andra förvaltningar, kommuner och organisationer via studiebesök och föreläsningar.

Internt anordnas frukostmöten för alla medarbetare i förvaltningen med tema det värdeskapande mötet kring att bryta stereotypa föreställningar om kvinnor och män.

- Konsult och uppdrag har skapat rutiner och mallar för att ge jämställd service. De har även arbetat med sin värdegrund och med riktlinjen för service och tillgänglighet. Förvaltningen inväntar den bildpolicy, samt en skrivhandledning som kommunledningskontoret kommer att ta fram 2018. Förvaltningens kommunikationsavdelning har tagit del av Genusfotografen Tomas Gunnarssons arbete med att motverka könsstereotypa bilder.
- Miljö- och räddningstjänstförvaltningen rapporterar att de sedan några år tillbaka bedriver ett aktivt arbete med hur de bemöter sina kunder, i vilket de också har ett likabehandlingsperspektiv. Under åren 2009-2013 använde Miljökontoret metoden kollegial granskning för att analysera sitt bemötande av kommuninvånarna. Under 2017 fokuserades bemötande i det fysiska mötet.
- Stadsbyggnadsförvaltningens kommunikatörer arbetar kontinuerligt med att i bild och text belysa flera perspektiv bl.a. genus, mångfald och barn, samt att kommunens jämställdhetsarbete och inriktning är förankrat i verksamheterna. Samtliga avdelningar inom förvaltningen har från 2018 med åtagandet om en jämställd service till medborgarna i sina lokala verksamhetsplaner. Detta kommer att sätta ytterligare fokus på frågan lokalt.
- Familjehemsenheten vid socialförvaltningen har under 2017 genomfört en jämställdhetsanalys och upprättat en handlingsplan för jämställdhetsintegrering. Syftet med analysen var att se om kontakten mellan familjehemssekreterarna och familjehemmen var jämställd mellan könen. Analysen visade att majoriteten av kontakterna skedde med familjehemsmamman. Kvinnorna får genom kontakten mer tid, direkt samtalsstöd, handledning och information. I analysen finns resonemang kring bakgrund och vad detta innebär. Åtgärder är framtagna för att göra kommunikationen mer jämställd.
- Resursenheten råd och stöd vid socialförvaltningen har sett att fler kvinnor än män söker sig till deras verksamheter. För att fler män ska söka sig till dem, ska de nu arbeta med att se över information i

servicebroschyrerna, jobba med att stärka pappornas föräldraroll både när det gäller bemötande och förväntningar, jobba med pappagrupper på familjecentralerna, jobba med papporna i ärenden där det förekommer våld i nära relation, för att utvärdera hur de ska handskas med våldutövande fäder i föräldrarollen.

- Vård- och omsorgsförvaltningens kommunikator har tagit fram en bildbank som kan användas för att främja positiva genusbilder och motverka stereotypa föreställningar om kvinnor och män. Det finns dock ingen åtgärd som säkerställer att den används i förvaltningens kommunikation.
Instruktioner för att motverka stereotypa föreställningar finns i vård- och omsorgsförvaltningens varumärkeshandbok. Förvaltningen har dock inte jobbat aktivt med instruktionen för att främja positiva genusbilder. Bara den kommunikation som går via kommunikatorn, vilket är en bråkdel, granskas utifrån instruktionerna.
- Destination Eskilstuna AB strävar efter att deras kommunikation alltid ska vara inkluderande. Det innebär att de i bilder ser till att både kvinnor och män får ta lika stor plats och att de inte presenteras på ett stereotypt sätt. Vårt bildspråk går hand i hand med Eskilstunas varumärke *Eskilstuna Evolution* samt utgår från kommunens *Kommunikationspolicy* som antogs av kommunfullmäktige 13 december 2012. Bolagets bildval genomsyras av hållbarhet, jämställdhet och mångfald. De säger att de vågar sticka ut hakan och utmana rådande normer, samt att de vågar välja bort det som är förutsägbart. När det kommer till bildval ställer de sig själva frågorna: Hur kan jag utmana traditionella tankemönster med hjälp av mitt bildval? Står företagets värderingar bakom detta val? Även i text är utgångspunkten att bolaget ska vara inkluderande. Det innebär, rapporterar de, att de väljer sina ord utifrån grundvärderingen att alla ska känna sig välkomna. Som exempel nämner de att de istället för ”flickor och pojkar” väljer att skriva ”barn”!
- Kommunfastigheter AB har under perioden anställt flera kommunikatörer med genuskunskap, vilket lett till mer jämställd kommunikation enligt bolaget.
- Eskilstuna Energi & Miljö AB har genomfört mätning angående servicen i sitt utåtriktade arbete. Ingen skillnad påvisades mellan könen. I annonsmaterial motverkas stereotypa föreställningar om kvinnor om män, samt att mångfald alltid framhävs.
- Munktell Science Parks dåvarande jämställdhetsutvecklare tog 2016 fram en folder i samverkan med en konsult avseende *Gender Diversity Management (GDM)*. Syftet var att visa på styrkor och vinster för

företag att arbeta med mångfald och jämställdhet. Från och med januari 2018 kommer projektet *Making Space for Growth* att ha en deltidstjänst dedikerad för GDM och arbeta intensivt med tre företag i projektet.

B. Samlad bedömning av resultatet för hela kommunkoncernen:

En mängd insatser har genomförts under perioden för att nå målet om att kommunicera det utåtriktade jämställdhetsarbetet. Kommunens arbete med att kvalitetssäkra en likvärdig och jämställd service, arbetet med *Hållbar Jämställdhet (HÅJ)*, har kommunicerats till kommuninvånare vid en rad olika tillfällen och på en mängd olika sätt till exempel genom föreläsningar, annonser på stortavlor, information via webb och sociala medier, aktiviteter på mässor och på Fristadstorget, bioreklam, pressmeddelanden, utställningar, kulturevenemang och guidad busstur.

Genom aktiviteterna har allmänheten haft möjlighet till dialog med kommunens förtroendevalda, chefer och medarbetare om jämställdhetsarbetet. Informationen och dialogen med kommuninvånarna syftar till att skapa ett tryck underifrån, en efterfrågan på jämställda tjänster/jämställd service, jämställt bemötande och jämställd resursfördelning. För att det ska kunna ske behöver allmänheten mer kunskap om vad jämställd kommunal service är och innebär, eftersom det är svårt att efterfråga något som man tror att man får.

Många insatser har även gjorts för säkra att all intern och extern kommunikation främjar positiva genusbilder och motverkar stereotypa föreställningar om kvinnor och män. Verktyg för att mer systematiskt säkerställa att målsättningen nås, grundade på genusanalyser, är också på gång genom kommunledningskontorets pågående arbete med att ta fram anvisningar för skriv – och bildhantering för kommunkoncernen.

Goda exempel på vad arbetet med en jämställd kommunikation av det utåtriktade jämställdhetsarbetet lett till i förvaltningar och bolag är bland annat:

- Kultur- och fritidsförvaltningen menar att kommunikationsinsatserna synliggjort att förvaltningen ligger i framkant i jämställdhetsarbetet och det har även skapat en stolthet bland medarbetarna för jämställdhetsarbetet.
- Miljö- och räddningstjänstförvaltningen säger att arbetet har skapat insikt och ändrat bemötande gentemot alla kunder som har ansvar för objektet. De skrivelser som lämnar miljökontoret är numera författade med ett klart språk.

- Stadsbyggnadsförvaltningen har med jämställdhetsperspektivet tillsammans med andra perspektiv i sin stadsbyggnadstidning och även i andra material. Till arbetsmarknadsdagen LAVA-mässan på Kungliga Tekniska Högskolan i Stockholm i februari 2018 har förvaltningen tagit fram bilder på medarbetare som främjar både jämställdhet och mångfald ur bland annat åldersperspektiv.
- Socialförvaltningen rapporterar att all utåtgående information och dialog strävar efter att vara så likvärdig och jämställd som möjligt. Det kan handla om hur trycksaker utformas, hur myndighetssamtalen genomförs till hur informationen på hemsidan är utformad och presenterad. Vidare säger de att de alltid gör en avvägning när de skriver texter eller väljer bilder. Detta för att inkludera alla i målgrupperna (kvinnor, män, unga, gamla med mera). De tänker också alltid på hur de presenterar personer utifrån könsroller och genusbilder, samt på hur de säkerställer en bred representation.

C. Samlad bedömning av måluppfyllelsen för hela kommunkoncernen:

Gult = målet är delvis uppfyllt.

Kommentar: Tre förvaltningar och samtliga rapporterade fyra bolag bedömer måluppfyllelsen som grön. Fyra förvaltningar bedömer måluppfyllelsen som gul och två förvaltningar har avstått från att göra någon bedömning (se nedan, bilaga 1).

Mål 5: Mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck samt våld i samkönade relationer ska bekämpas genom utbildningsinsatser, utveckling och kvalitetssäkra metoder och arbetssätt till stöd och skydd för kvinnor som utsatts för våld. Insatser ska även ges till flickor och pojkar som upplever våld samt män som utövar våld. (Koppling till CEMR artikel 22 – könsrelaterat våld)

Kommunledningskontoret initierade under 2013 en revidering av handlingsplanen *Eskilstuna – en FriStad för kvinnor*, som tagits beslut om i kommunfullmäktige 2007-11-29, § 106. En särskild uppföljningsrapport med information om vad kommunledningskontoret, övriga förvaltningar och bolag genomfört i enlighet med handlingsplanen från 2007 till och med 2013 togs fram i samband med revideringen.

I november 2014 antogs den reviderade handlingsplanen av kommunfullmäktige och den koncernövergripande planen med samma namn som den tidigare, *Eskilstuna – en FriStad för kvinnor*, har gällt åren 2015-2017.

Kommunledningskontoret hade under åren 2015-2016 fortfarande det koncernövergripande ansvaret för arbetet mot mäns våld mot kvinnor och för kvinnofrid. Under dessa två år ledde kommunledningskontoret implementeringsarbetet för den antagna handlingsplanen. Dessa insatser genomfördes:

- Lättillgänglig information om kommunens och andra organisationers service och tjänster till våldsutsatta och våldsutövare samlades på webben under kortadressen www.eskilstuna.se/vald.
- En kortversion och en lättläst version av handlingsplanen togs fram och spreds internt i kommunkoncernen och externt.
- En 17 minuter lång film om arbetet mot mäns våld mot kvinnor i Eskilstuna kommun – *Uppdrag motverka mäns våld mot kvinnor* - producerades och spreds till förvaltningar och bolag via internportalen och webben. Tillsammans med filmen togs en handledning med diskussionsfrågor fram för chefer som skulle visa filmen i sina arbetsgrupper. I februari 2018 hade knappt 1 300 medarbetare registrerat i PS Kompetens att de sett filmen. Men kommunledningskontorets och kvinnofridsutvecklarens bedömning är att det är fler som sett filmen än som registrerat det i PS Kompetens. Flera förvaltningar uppger att filmens innehåll har diskuterats på arbetsplatsträffar och åtgärder har vidtagits för att stärka arbetet mot mäns våld mot kvinnor.
- Kommunledningskontoret såg till att en terminsvis återkommande utbildning om mäns våld mot kvinnor fanns att tillgå i utbildningskatalogen.
- Kommunövergripande rutiner för chefer som misstänker att en medarbetare blir utsatt för våld i nära relation togs fram och spreds i organisationen.
- FN:s internationella dag mot mäns våld mot kvinnor, 25 november, uppmärksammades för allmänheten 2015 och 2016, bland annat med föreläsningar och ljusmanifestationer på Fristadstorget. 2017 uppmärksammades dagen med orange belysning på stadshuset. Detta år samordnade kvinnofridsutvecklaren på socialförvaltningen kommunens uppmärksammande av dagen.

2017 överfördes det koncernövergripande ansvaret för arbetet mot mäns våld mot kvinnor och för kvinnofrid från kommunstyrelsen till socialnämnden, genom en ändring av reglementet. Sedan den 1 januari 2017 finns kommunens första kvinnofridsutvecklare med koncernövergripande uppdrag placerad på socialförvaltningen. Nedan presenteras vad kvinnofridsutvecklaren åstadkommit under sitt första år:

- Under 2017 har kvinnofridsutvecklaren besökt samtliga förvaltningar och bolag för att få en uppfattning av arbetet som bedrivits samt starta en dialog kring framtida arbete rörande mäns våld mot kvinnor.
- Det koncernövergripande kvinnofridsnätverket startas. Nätverket består av lokala processledare på varje förvaltning, samt för bolagen. Processledarna ska driva lokalt kvinnofridsarbete på respektive förvaltning/bolag.
- Kvinnofridsutvecklaren har gjort en inventering rörande behov av utbildning om hedersrelaterat våld och förtryck bland samtliga förvaltningar och bolag. Medel har avsatts för utbildningsinsatser under 2018, i enlighet med beslut i kommunfullmäktige den 23 mars 2017.
- Förutsättningar för en kommunövergripande samverkansgrupp kring hedersrelaterat våld och förtryck har utretts av kvinnofridsutvecklaren och presenterats för ledningen på socialförvaltningen. Förvaltningsledningen har beslutat att gå vidare med förslaget och har informerat socialnämnden om det.
- Kvinnofridsutvecklaren påbörjade under 2017, i samverkan med flera förvaltningar, arbetet med att skapa en koncernövergripande rutin kring våld i nära relation. Projektet avbröts dock då kvinnofridsutvecklarens mandat att driva frågan var otydligt för de andra förvaltningarna.
- Under 2017 har kvinnofridsutvecklaren ingått i den arbetsgrupp på kommunledningskontoret som genomfört en förstudie om hur Eskilstuna kommun kan börja arbeta mer systematiskt våldsförebyggande utifrån konceptet *En kommun fri från våld*. Enligt beslut i årsplan 2018 ska kommunen påbörja arbetet under året. En del insatser har redan påbörjats under 2017, till exempel utbildningar av medarbetare i skolan, socialtjänsten och fritidsverksamheter i MVP (mentorer i våldsprevention), med mål att stoppa och förebygga våld.

A. Exempel på genomförda insatser/åtgärder för att nå målet i kommunkoncernens förvaltningar och bolag:

- Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har genomfört en rad olika insatser i arbetet mot mäns våld mot kvinnor under de senaste åren. Alla medarbetare gavs under 2015 utbildning om mäns våld mot kvinnor genom *STOPP-verksamheten* på socialförvaltningen. 2017 beslutades om en förvaltningsövergripande rutin för att säkra att medarbetare har en grundläggande kunskap om våld i nära relation och hur man ska agera om det uppstår. Denna rutin har implementerats under hösten 2017. Alla medarbetare inom enheterna för ekonomiskt bistånd har fått en tvådagars utbildning om *FREDA-verktyget*, för att kunna fråga om våld kopplat till socialtjänsten. *FREDA-kortfrågor* ska börja användas på bred front inom enheterna för ekonomiskt bistånd under 2018. Även inom socialförvaltningen pågår arbete med att införa *FREDA-kortfrågor*.
- Barn- och utbildningsförvaltningen har fokuserat att förhindra framtida mäns våld mot kvinnor. Utgångspunkten för arbetet har varit att det gäller att stärka pojkar attityd till flickor i de yngre åldrarna och att stärka flickors självkänsla medan de fortfarande är barn och är mer påverkbara.
- Kultur- och fritidsförvaltningen har skapat en rutin för orosanmälningar. De genomför insatser för skapa tillgänglig verksamhet och tillgängliga aktiviteter för att unga kvinnor/tjejer som kan finnas i en riskzon för hedersrelaterat våld och förtryck. Förvaltningen har också påbörjat arbetet med att skapa en intern organisation för att arbeta mer systematiskt mot mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck, samt våld i samkönade relationer.
- Flera förvaltningar, bland annat kommunledningskontoret, konsult och uppdrag, socialförvaltningen och stadsbyggnadsförvaltningen rapporterar att de i linje med *Eskilstuna – en FriStad för kvinnor 2015-2017* tagit fram en egen handlingsplan för arbetet mot mäns våld mot kvinnor.
- Kommunledningskontoret genomförde 2014-2015 en utredning gällande förutsättningarna för att ge kvinnojouren MOA tillgång till nya lokaler. Utifrån utredningen beslutade kommunstyrelsen i november 2015 att ge kommunledningskontoret, i samverkan med arbetsmarknads- och familjeförvaltningen samt kultur- och fritidsförvaltningen i uppdrag att se till att kvinnojouren skulle få tillgång till andra, mer funktionella lokaler. Lämpliga lokaler hittades i Nyfors under 2015 och Kommunfastigheter AB har sedan dess ansvarat för att renovering och anpassning av lokalerna genomförs. Enligt tidplanen kommer kvinnojouren MOA att flytta in i de nya lokalerna i juni 2018.

- Konsult och uppdrag har, med inspiration från tidigare Torshälla Stads förvaltning, tagit fram ett eget informationsmaterial för chefer för arbetet mot mäns våld mot kvinnor.
- Miljö- och räddningstjänstförvaltningen har tagit fram en handlingsplan för hur medarbetare och chefer ska agera om de misstänker att en kund, medborgare eller arbetskamrat utsätts för våld.
- Socialförvaltningen har under de senaste åren genomfört en mängd åtgärder i arbetet mot mäns våld mot kvinnor och utbildat medarbetare om våld. De har skapat ett eget internt nätverk för arbetet mot våld i nära relation, mäns våld mot kvinnor, samt hedersrelaterat våld och förtryck, för att löpande utveckla arbetet inom förvaltningen.

IFO (individ och familjeomsorgen) har skapat en intern film om våld i nära relation framtagen med hjälp av lärdomar från utvecklingsarbetet *Förändra radikalt* för att se hur socialtjänstens agerande påverkar brukaren och vikten av att fråga och prata om våld. Diskussioner utifrån arbets- och utbildningsmaterial kring filmen har skett på enheternas arbetsplatsträffar och lärdomar har sammanställts för vidare arbete. Tre medarbetare har utbildats i *KIBB-metoden (Kognitiv Integrerad Behandling vid Barnmisshandel)* för familjer där fysisk barnmisshandel förekommit. Metoden har införts på förvaltningen under 2017.

Utvärdering av metoden planeras 2018.

Insatser för att arbeta med våldsutsatta, våldsutövare och barn som upplevt våld har under året samlats under det gemensamma namnet *STOPP*. När ärenden inkommer arbetas det nu mer sammanhållet mellan *STOPP:s* olika delar och mottagningsenheten för att kunna erbjuda stöd i ett tidigt skede. Detta görs både för våldsutsatta och våldsutövare (separat) och har gjorts som en utveckling under 2017 för att arbeta mer systemiskt.

Kristöd erbjuds numera till familjer som haft kontakt med Barnahus.

- Inom *ViNR-samverkan* som är ett samarbete kring våld i nära relation mellan IFO i Eskilstuna och i Strängnäs kommuner, Polisen, Frivården, Åklagarmyndigheten samt Landstinget Sörmland, har det fattats beslut om en policyinriktning/vision. Visionen innebär att ytterligare underlätta samverkan så att den hjälpsökande ska få stöd i att organisera sina myndighetskontakter så att insatserna från de olika aktörerna inte motverkar varandra.
- Även vård- och omsorgsförvaltningen har gjort mycket insatser inom mål 5, mäns våld mot kvinnor. Deras rutin för att förebygga, upptäcka och agera vid våld i nära relationer mot brukare i verksamhet började gälla 2012. Enligt förvaltningens rutin ska nyckelpersoner utses och få fördjupad kunskap för att vara en resurs i verksamheten och vara stöd för

arbetskamrater som identifierar våld i nära relationer. Förvaltningen utbildade nyckelpersoner från alla sex verksamhetsområden 2017. På område funktionshinder utbildades de första gruppledarna i *VIP-programmet (Viktig Intressant Person)* som ska förebygga våld i nära relationer mot personer med intellektuella/psykiska funktionsvariationer 2014. Sedan dess har ytterligare gruppledare utbildats i omgångar. Eskilstuna kommun/vård- och omsorgsförvaltningen äger sedan 2015 konceptet *VIP* och utbildar mot betalning andra kommuners medarbetare till gruppledare. Förvaltningen arrangerade en nationell konferens (*VIP-konferensen*) om våldsförebyggande arbete 2016 där 113 personer från förvaltningen deltog. För att ge kunskap till medarbetare och öka förståelsen av den process deltagarna får vara med om på *VIP-kursen* samt för att underlätta rekrytering av deltagare till *VIP-kursen* har den dagliga verksamheten *Utbildning och relationer* föreläst om våld i nära relationer, målen i handlingsplanen *Eskilstuna - en FriStad för kvinnor* och om *VIP-kursen* på arbetsplatsträffar.

Område funktionshinder genomförde 2016 en utbildningsdag om hedersrelaterat våld och förtryck mot personer med intellektuell funktionsvariation. Utbildare var *TRIS, Tjejers Rätt I Samhället*. Även medarbetare från barn- och utbildningsförvaltningen bjöds in.

- Kommunfastigheter AB erbjuder bostäder på kommunkontrakt till våldsutsatta kvinnor med behov av boendestöd från socialtjänsten. Enligt socialtjänsten har dock våldsutsatta kvinnor utan behov av boendestöd, det vill säga de som inte är berättigade till kommunkontrakt, ofta lättare att få bostäder hos privata hyresvärdar än hos det kommunala bostadsbolaget.
- Kommunfastigheter AB erbjuder att båda parterna i ett förhållande gemensamt kan stå som undertecknare av ett hyreskontrakt. Bolaget har även ställt kunskapskrav på företagshälsovården när det gäller mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.
- Eskilstuna Energi & Miljö AB har tagit fram en egen rutin ”Vid misstanke eller kännedom om våld i nära relation” där det tydliggörs att arbetsgivaren ansvarar för insatser och erbjuder hjälp till de medarbetare eller chefer som har utsatts för eller utsätter andra för våld. Rutinen är kommunicerad från koncernledningen ner till avdelningsnivå via cheferna.

B. Samlad bedömning av resultatet för hela kommunkoncernen:

Kunskapsnivån om samhällsproblemet mäns våld mot kvinnor har höjts inom kommunkoncernen, både genom kommuninterna utbildningsinsatser och

utbildningskoncept, samt externt köpta utbildningar. Det gör att medarbetare och chefer har en högre medvetenhet om signaler som kan väcka misstanke om våldsutsatthet eller våldsutövande, vilket är en förutsättning för att brukare, invånare och kunder, samt kommunens egna medarbetare och chefer, ska få den hjälp och service som de behöver.

Handlingsplaner för mer systematiskt arbete mot mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer, samt hedersrelaterat våld och förtryck finns framtagna i de flesta av förvaltningarna och bolagen. Även rutiner vid misstanke om våldsutsatthet och i vissa fall våldsutövande, finns framtagna i de flesta förvaltningar och bolag.

Metoder och arbetssätt för att upptäcka fler med behov (t ex *FREDA-kortfrågor*) eller kunna ge bättre stöd och skydd till dem som behöver (t ex *STOPP*), har införts eller är på väg att införas i flera förvaltningar. Ökad kunskap och kompetens, samt kända rutiner och insatser ger förhoppningsvis också ökad trygghet i att agera när medarbetare och chefer möter någon som de misstänker är våldsutsatt eller utövar våld.

Stödstrukturer med kvinnofridsnätverket, lokala processledare för kvinnofridsarbetet och på en del förvaltningar, interna nätverk för kvinnofridsarbetet, finns på plats.

Arbetet mot mäns våld mot kvinnor når även ut till brukare, invånare och kunder. Till exempel erbjuder vård- och omsorgsförvaltningens område funktionshinder sedan hösten 2014 regelbundet brukarna att delta i *VIP-grupper* varje termin. Arbetet är nu implementerat i ordinarie verksamhet. 2014-2017 har genomförts 36 grupper (19 för kvinnor och 17 för män). Kommunfastigheters uppdrag att erbjuda lägenheter till våldsutsatta kvinnor är ett annat exempel på att arbetet når ut till dem som behöver skydd.

I redovisningen ovan visas att mycket värdefullt arbete är genomfört under 2011-2017. Flera förvaltningar ligger långt fram i arbetet mot mäns våld mot kvinnor och skulle kunna rapportera grönt = målet har nåtts i hög grad. Men några förvaltningar och samtliga bolag har inte kommit så långt. Kunskapen och insikten om vad var och en av förvaltningarna och bolagen kan och bör göra för att motverka mäns våld mot kvinnor är ojämnt fördelad mellan förvaltningar och bolag.

Kommunen behöver, i samverkan med andra organisationer, göra mycket mer för att det jämställdhetspolitiska delmålet att mäns våld mot kvinnor ska upphöra ska nås.

En viktig pusselbit är att det våldsförebyggande arbetet måste systematiseras och utvecklas, för att vi ska nå målet om ett jämställt samhälle fritt från våld. Fler behöver få insikt i vad våld är och få verktyg för att kunna ingripa aktivt mot våld. Det våldsförebyggande arbetet behöver också genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv - kunskap om vilka som begår det mesta av våldet (unga män) och vilka som till största delen utsätts (unga kvinnor). Utvecklingsarbetet efter 2017 års *#metoo-upprop* behöver säkerställas i kommunen för att förhindra sexuella trakasserier och kränkningar, på arbetsplatser, i skolan och i det offentliga rummet i övrigt.

Det finns också ett stort behov av mer kunskap om hedersrelaterat våld och förtryck, samt vilka verktyg och metoder som bör användas såväl i kommunala verksamheter där man arbetar med barn och ungdomar, men även där man arbetar med vuxna kvinnor och män.

C. Samlad bedömning av måluppfyllelsen för hela kommunkoncernen:

Gult = målet är delvis uppfyllt

Kommentar: Fem förvaltningar och ett bolag bedömer måluppfyllelsen som grön. Tre förvaltningar och två bolag bedömer måluppfyllelsen som gul och ett bolag gör bedömningen rött. En förvaltning har avstått från att göra någon bedömning (se nedan, bilaga 1).

Mål 6: Kvinnor och män anställda i Eskilstuna kommun ska ha lika villkor vad gäller rekrytering, arbetsmiljö, sysselsättningsgrad, anställningsförmåner, kompetensutveckling och lönesättning. På alla nivåer i kommunen ska en jämn könsfördelning eftersträvas. I all kompetensutveckling ska jämställdhet vara ett krav vid genomförande och upphandling. (Koppling till CEMR artikel 11 - arbetsgivarrollen)

Många av de insatser som genomförts under åren 2011-2017 avseende mål 6 har varit gemensamma för samtliga förvaltningar i Eskilstuna kommun. Ibland har även de kommunägda bolagen omfattats av åtgärderna.

Både personalutskottet och jämställdhetsberedningen har varit aktiva i att driva på arbetet för jämställda anställningsvillkor för kvinnor och män i Eskilstuna kommun.

Nedan följer några exempel på åtgärder och resultat av det kommungemensamma arbetet för att kvinnor och män i Eskilstuna kommun ska ha lika och jämställda villkor.

Jämställdhets- och mångfaldsplaner för förvaltningar och bolag utifrån diskrimineringslagens krav har tagits fram i en kommungemensam process för åren 2014-2016 och 2017-2019. Planerna ger förutsättning för ett systematiskt arbete med jämställda villkor för medarbetare i kommunen.

Både förvaltningar och bolag genomför sedan början av 2000-talet årliga lönekartläggningar. De osakliga löneskillnader som upptäckts, har åtgärdats.

Sedan 2012 sköts all rekrytering till kommunens förvaltningar – från timvikarier till direktörer och förvaltningschefer - av en central rekryteringsenhet på konsult och uppdrag. De kommunägda bolagen får välja om de vill använda rekryteringsenheten eller sköta sin rekrytering själv. Den kompetensbaserade rekryteringsprocessen som den centrala rekryteringsenheten använder säkerställer likabehandling och minimerar risken att utgå från stereotypa föreställningar vid rekrytering. Vid chefsintervjuer identifieras kandidaternas jämställdhetskompetens via en intervjumall.

Under 2011-2017 har ett aktivt arbete genomförts för att ge medarbetare i kommunens olika förvaltningar mer jämlika anställningsförmåner. Det gäller bland annat friskvårdsförmånerna, tillgång till arbetskläder och arbetsskor.

När det gäller kompetensutveckling har det under perioden 2011-2017 funnits särskilda utbildningar i jämställdhet som erbjudits via utbildningskatalogen mer eller mindre regelbundet. Utbildningarna har bland annat avsett metoder för jämställdhetsintegrering och kunskap om mäns våld mot kvinnor. En intern utbildningsfilm – *Uppdrag motverka mäns våld mot kvinnor* togs fram under 2015 och är obligatorisk för kommunens medarbetare att se, något som följs upp i *PS Kompetens*, se ovan under Mål 5. I de obligatoriska chefsutbildningsprogrammen i kommunen och vissa andra utbildningar ingår block med jämställdhetskunskap. Däremot ställs det inte regelbundet krav på jämställdhet i upphandlingar av externa utbildningsinsatser som var en del av mål 6 för att bli en jämställd arbetsgivare.

När det gäller medarbetares sysselsättningsgrad pågår för närvarande en kommunövergripande satsning på *heltid som norm*. Men redan i januari 2015

infördes *Rätten till önskad sysselsättningsgrad (RÖS)* för anställda inom kommunals avtalsområde inom vård- och omsorg i Vård och omsorgsförvaltningen, samt Torshälla stads förvaltning. 1 april 2016 infördes *RÖS* även för Visions medlemmar inom samma verksamhetsområde för yrkesgrupperna undersköterska, boendestödjare, beteendevetare, samt kvalitetssäkerhetssamordnare.

Syftet med att införa *RÖS* var att:

- Öka jämställdheten och erbjuda en ökad möjlighet att leva på sin lön
- Öka kvalitén för brukare genom ökad kontinuitet med färre medarbetare per brukare
- Minska antalet ofrivilliga deltids- och timanställningar
- Minska sjukskrivningstalen
- Klara kompetensförsörjningen på kort och lång sikt
- Få en effektivare vikariehantering

Enligt delutvärderingen av *RÖS* som rapporterades i november 2016 har reformen nått målsättningen att öka jämställdheten och erbjuda en utökad möjlighet att leva på sin lön. Den fråga som både enhetschefer och medarbetare var allra mest positiv till var just möjligheten att leva på sin lön, där hela 69 % av enhetscheferna och 41 % av medarbetarna var något eller mycket positiva.

Inom arbetsmiljöarbetet pågår en satsning för kvinnodominerade yrken som kallas för *Verktyglådan*. Barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen ser över om vissa arbetsuppgifter som idag utförs av en lärare eller en socialsekreterare gör kan utföras av andra yrkesgrupper, såsom exempelvis arkivstöd/administrativt stöd och biträdande socialsekreterare. Syftet är att frigöra arbetstid för kärnuppdraget och som en effekt av detta få en förbättrad arbetsmiljö.

A. Exempel på genomförda insatser/åtgärder för att nå målet i enskilda förvaltningar och bolag:

- Barn- och utbildningsförvaltningen inkluderar ett jämställdhetsperspektiv i arbetsmiljöronderna, för att säkra tillgänglighet och likvärdig arbetsmiljö.
- Barn- och utbildningsförvaltningen erbjuder medarbetare ökad tid innan de genomför nyrekrytering, för att öka sysselsättningsgraden.
- Arbete för att få en jämnare könsfördelning har genomförts i flera förvaltningar, bland annat för att locka fler män till förskolan och kvinnor till brandmansyrket. Kultur- och fritidsförvaltningen tar hänsyn till underrepresenterat kön vid nyrekrytering, för att jämna

ut könsfördelningen inom förvaltningens yrkesgrupper. Miljö- och räddningstjänstförvaltningen kallar alla behöriga kvinnor till intervju och test vid sina brandmannarekryteringar. Förvaltningen framhåller också att rekryterande chefer har en hög medvetenhet och vilja att sträva efter mångfald i arbetsgrupperna.

- Nätverket *Män i förskolan* har under perioden varit aktiva och fått jämställdhetsberedningens hedersomnämning för sitt arbete 2017.
- Flera förvaltningar, bland annat kultur- och fritidsförvaltningen... analyserar sjukfrånvaron för att finna orsakerna till och utjämna skillnaderna mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro.
- Socialförvaltningen har satsat på fördjupad introduktion för nyanställda socialsekreterare, ett projekt som pågår för att få stöd i att hitta strategier för att hantera känslomässigt krävande arbete.
- Destination Eskilstuna AB har sett till att alla män med möjlighet till föräldraledighet har nyttjat det.
- Eskilstuna Energi & Miljö AB framhåller att HR arbetar nära verksamheten som en stödfunktion till cheferna, vilket gör att jämställdhetsperspektivet integreras i det dagliga arbetet.

B. Samlad bedömning av resultatet för hela kommunkoncernen:

En mer detaljerad information om resultatet av arbetet med mål 6, Eskilstuna kommuns arbete för att vara en jämställd arbetsgivare, kommer att redovisas i den statistikrapport som kommer att tas fram av kommunledningskontoret under 2018. Rapporten kommer att visa på jämställdhetens utveckling i Eskilstuna, utifrån de jämställdhetspolitiska målen och kommunens nya mål för jämställdhet, enligt *Plan för jämställdhet*.

C. Samlad bedömning av måluppfyllelsen för hela kommunkoncernen:

Gult = målet är delvis uppfyllt

Kommentar: Fyra förvaltningar och tre bolag bedömer måluppfyllelsen som grön. Fyra förvaltningar och ett bolag bedömer måluppfyllelsen som gul. En förvaltning har avstått från att göra någon bedömning (se nedan, bilaga 1).

Mål 7: Revisionen ska analysera och redovisa jämställdhetsperspektiv i all sin granskning. (Koppling till CEMR artikel 9 - jämställdhetsanalys)

Den kommunala revisionen är oberoende och granskar kommunens nämnder och bolagsstyrelser på fullmäktiges, indirekt medborgarnas, uppdrag. Revisorerna är förtroendevalda och biträds av sakkunniga yrkesrevisorer. Med sin granskning och prövning bidrar revisorerna till en effektiv verksamhet samt att värna demokrati, mänskliga rättigheter och rättssäkerhet.

Revisorerna får inte vara partiska eller ta politisk hänsyn i sin granskning. Varje revisor är självständig, en egen myndighet, men revisorerna samverkar enligt god revisionsd. I den praktiska verksamheten arbetar revisorerna som ett samlat kollegium. Revisorerna arbetar även stödjande och framåtsyftande med synpunkter, råd och rekommendationer, vilket inte står i strid med revisorernas oberoende.

Varje år genomförs en övergripande granskning av alla styrelser och nämnder, samt ett antal fördjupade granskningar inom utvalda verksamheter (verksamhetsrevision). Därutöver granskas om kommunens ekonomiska redovisning är lagenlig och ger en rättvisande bild (redovisningsrevision). Granskningen utgår från de mål som kommunfullmäktige beslutat om för de olika verksamheterna.

A. Exempel på genomförda insatser/åtgärder för att nå målet:

- Under åren 2011-2012 har kommunrevisionen haft två dialogmöten med jämställdhetsberedningen – i oktober 2012 och september 2016 – för att diskutera arbetet med mål 7 i På spaning efter jämställdheten 2011-2015.
- Kommunrevisorerna har vid flera tillfällen bjudits in till och deltagit i de jämställdhetsutbildningar som erbjudits förtroendevalda i kommunen.

B. Bedömning av resultatet:

- Kommunrevisionen har under 2017 lyft fråga om hur nämnder och bolagsstyrelser i kommunkoncernen arbetar med jämställdhet vid de årliga granskningarna.

Frågan som har lyfts för samtliga nämnder: ”På vilket sätt säkerställer nämnden att jämställdhetsperspektivet beaktas i nämndens beslutfattande?”.

- Kommunrevisionen har under åren 2011-2017 inte genomfört någon fördjupad granskning av jämställdhetsarbetet i kommunen.

C. Bedömning av måluppfyllelsen:

Gult = målet är delvis uppnått.

Mål 8: Informella maktstrukturer ska identifieras för att synliggöra den kvalitativa delen av jämställdhet. Dessutom ska kvinnor och män med förtroendeuppdrag i Eskilstuna kommun ha kunskap om makt och genus och hur detta kan omsättas i praktisk vardag. (Koppling till CEMR artikel 2 – politisk representation)

En undersökning av politikens villkor genomfördes 2010 på uppdrag av jämställdhetsutskottet, utifrån åtgärd 15 i den tidigare handlingsplanen *På spaning efter jämställdheten 2006-2010*. Områden som belystes i undersökningen var tillgång till information, bemötande, förläggning av mötestider, möjlighet att kombinera politiken med övriga livet, samt frågor om diskriminering och härskartekniker.

Resultatet av undersökningen visade marginell skillnad mellan vad kvinnor och män svarat, men det fanns önskemål om att fortsätta diskutera frågan.

Rapporten presenterades på kommunstyrelsens arbetsutskott i mars 2011 och i november 2011 antogs den nya *På spaning efter jämställdheten 2011-2015*.

A. Exempel på genomförda insatser/åtgärder för att nå målet i kommunkoncernens förvaltningar och bolag:

- 2012 bjöd jämställdhetsutskottet in en kvinna och en man från samtliga partier i kommunfullmäktige till en hearing för att diskutera politikens villkor ur könsperspektiv. Sex kvinnor och sex män, från samtliga partier utom Sverigedemokraterna, deltog i mötet. Under hearingen diskuterades både de formella villkoren för att delta i politiskt arbete, t ex arvodesregler och mötestider, samt hur de förtroendevalda själva kan arbeta för att bemöta varandra på ett jämställt sätt utan härskartekniker.
- 2013-2017 har jämställdhetsberedningen på olika sätt – till exempel genom skrivelser och rapporter till kommunstyrelsen, opinionsbildning, dialogmöten med nämnder, bolagsstyrelser och tjänstepersoner - fortsatt

att driva frågor om förtroendevalda kvinnors och mäns villkor i politiken, samt vikten av att dessa får kunskap om makt och genus.

- Jämställdhetsberedningens broschyr ”Hur tänker du då? Förebygg och oskadliggör härskartekniker” om härskartekniker och främjartekniker togs fram efter hearingen 2012 och har tryckts i flera nya upplagor under åren 2013-2017. Den är spridd och mycket använd både inom och utanför den kommunala organisationen. Inte minst har den blivit mycket efterfrågad efter uppropet #metoo på sociala medier hösten 2017.
- Många förtroendevalda har deltagit i de utbildningsinsatser om jämställdhet som kommunledningskontoret anordnat inom *program för Hållbar Jämställdhet* (HÅJ, 2010-2013) och efterföljande års arbete med jämställdhetsintegrering (2014-2017). 2011 anordnades till exempel en särskild föreläsning om jämställdhet med Gertrud Åström för förtroendevalda i samband med ett kommunfullmäktigemöte. Föreläsningen filmades och fanns sedan att se via www.eskilstuna.se/jamstalld under ett par års tid.
- Kommunledningskontorets strategier med centralt uppdrag inom jämställdhetsintegrering och flera lokala processledare för hållbar jämställdhet i kommunens förvaltningar har vid ett flertal tillfällen under 2011-2017 hållit utbildningar/gett information om jämställdhet för flera nämnder. Innehållet har varit kommunens jämställdhetsarbete, nationella jämställdhetspolitiska målen, jämställdhet/genus/makt, jämställdhetsintegrering, normkritik och mäns våld mot kvinnor/våld i nära relationer. Förtroendevaldas roll i jämställdhetsintegreringsarbetet har lyfts fram under några utbildningsinsatser utifrån Sveriges kommuners och landstings (SKL) checklista för jämställdhetsanalys. Nämnder som utbildats/informerats är bland annat arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden, barn- och utbildningsnämnden, kultur- och fritidsnämnden, kommunstyrelsen, miljö- och räddningstjänstnämnden, socialnämnden, vård- och omsorgsnämnden, samt överförmyndarnämnden.
- Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen har 2016 och 2017, vid beslut av ny plan för jämställdhetsintegrering respektive jämställdhets- och mångfaldsplan för nämnden/förvaltningen, genomfört genomgångar för nämnden om kommunens arbete med jämställdhet och vad förvaltningen vill uppnå med sitt jämställdhetsarbete.
- Vård- och omsorgsförvaltningen använde sig av brukare från den dagliga verksamheten *Vi andas samma luft* som utbildare när de 2013 utbildade vård- och omsorgsnämnden i jämställdhet. Förvaltningen

framhåller att maktstrukturer synliggörs tydligt när brukare utbildar politiker, det vänder på maktperspektiven. Nämndens funktionshindersutskott har fått föreläsning om våld i nära relationer mot personer med funktionsnedsättning, samt det våldsförebyggande programmet VIP, under 2015. Några ledamöter från vård- och omsorgsnämnden deltog i den nationella VIP-konferensen om våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck mot personer med funktionsnedsättning under 2016.

B. Samlad bedömning av resultatet för hela kommunkoncernen:

- Ett par förslag på konkreta åtgärder för mer jämställda villkor för förtroendevalda i Eskilstuna kommun, som fördes fram under jämställdhetsutskottets hearing 2012, har sedan dess genomförts.
 - Kommunfullmäktigemöten hålls sedan 2016 på dagtid.
 - Sedan 2015 har förtroendevalda i Eskilstuna kommun möjlighet till föräldraledighet utan att behöva avsäga sig sina uppdrag. Föräldraledigheten ska godkännas av kommunfullmäktige. Det organ som har valt den förtroendevalde ska också utse dennes ersättare. Jämställdhetsberedningen var mycket aktiv för att denna regelförändring skulle komma till stånd.
- Många utbildningsinsatser för förtroendevalda har genomförts under perioden 2011-2017, men ett mer samlat systematiskt utbildningsutbud finns ännu inte framtaget. Enstaka förvaltningar, till exempel kultur- och fritidsnämnden, informerar och utbildar sina förtroendevalda i jämställdhet, makt och genus på mer regelbunden basis. Ingen av bolagsstyrelserna har fått utbildning om jämställdhet under perioden. Destination Eskilstuna AB säger i sin uppföljningsrapport att även kännedomen om handlingsplanen *På spaning efter jämställdheten 2011-2015* varit låg i bolaget fram till sommaren 2017, då jämställdhetsberedningen kallat styrelsen till dialogmöte. Jämställdhetsberedningen har därför i sina senaste rapporter till kommunstyrelsen, fört fram önskemålet om en obligatorisk jämställdhetsutbildning för samtliga förtroendevalda. Beredningen anser att det vore förträffligt om en sådan utbildning finns på plats i samband med starten för den nya mandatperioden.
- Ett fåtal förvaltningar kan se resultat av genomförda utbildningsinsatser. Kultur- och fritidsförvaltningen säger att nämnden ställer högre krav på jämställdhetsintegrerade handlingar och ärenden

efter utbildningarna. Socialnämnden efterfrågar mer könsuppdelad statistik efter sina utbildningsinsatser och miljö- och räddningstjänstförvaltningen framhåller att deras nämnd har ökad kunskap om förvaltningens jämställdhetsarbete. Barn- och utbildningsförvaltningen hoppas att genomförda utbildningsinsatser 2016-2017 kommer att leda till att nämnden mer aktivt kommer att efterfråga mer av jämställdhetsanalyser från förvaltningen i beslutsunderlag till nämnden.

C. Samlad bedömning av måluppfyllelsen för hela kommunkoncernen:

Gult = målet är delvis uppfyllt

Kommentar: Fem förvaltningar och ett bolag bedömer måluppfyllelsen som grön. Två förvaltningar bedömer måluppfyllelsen som gul och tre bolag gör bedömningen rött. En förvaltning har avstått från att göra någon bedömning (se nedan, bilaga 1).

4. Sammanfattande kommentarer och rekommendationer för fortsatt arbete

Jämställdhetsarbetet är ett långsiktigt arbete. Man behöver hålla i och hålla ut – ett uttryck som myntades av forskarna som var knutna till det nationella *Hållbar Jämställdhet (HÅJ) programmet* - för att nå framgång och resultat.

Att måluppfyllelsen för arbetet med *På spaning efter jämställdheten 2011-2015* bedöms till gult – målet är delvis uppfyllt – för alla åtta mål, ska inte ses som ett nederlag. Mycket fantastiskt bra arbete är genomfört, men det finns också en hel del kvar att göra. Systematiken i arbetet och att jämställdhet är en självklar del i allt arbete som kommunens verksamheter utför, kan utvecklas mer.

Precis som med demokratiarbetet behöver jämställdheten återerövas gång på gång. Och precis som vi i arbetet med kommunens ekonomi behöver lägga en ny budget för varje år, behöver vi regelbundet genomföra nya insatser för att nå målet en jämställd kommun.

Det är viktigt att komma ihåg att jämställdhet är en del av lösningen på kommunens stora utmaningar. Det är inget arbete som ska göras vid sidan av det ordinarie vardagsarbetet med kärnuppdraget. Jämställdhetsperspektivet ska finnas med i just där – i planering, genomförande och uppföljning av det vi har

till uppdrag, oavsett var vi finns i den kommunala organisationen. Vision 2030 är en ledstjärna för arbetet.

Med erfarenheterna från arbetet med målen i *På spaning efter jämställdheten 2011-2015* som lett till välutvecklade metoder och strategier för systematiskt jämställdhetsarbete, har Eskilstuna kommun förutsättningar att behålla positionen som Sveriges mest jämställda kommun.

5. Mer att läsa

På spaning efter jämställdheten, rapport och handlingsplan 2011-2015, antagen av kommunfullmäktige den 24 november 2011, § 238.
Alla förvaltningar och bolags egna handlingsplaner och uppföljningsrapporter.

På spaning efter jämställdheten 2006-2010, beslutad av kommunfullmäktige den 30 mars 2006, § 12 och *Uppföljning av handlingsplanen På spaning efter jämställdheten 2006-2010*, KSKF/2010:455.

Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR-deklARATIONEN).

Eskilstuna – en FriStad för kvinnor. Rapport: Mäns våld mot kvinnor med mål och åtgärder, beslutad av kommunfullmäktige den 29 november 2007, § 106 och *Uppföljning av handlingsplanen "Eskilstuna - en FriStad för kvinnor. Rapport: Mäns våld mot kvinnor med mål och åtgärder"*, KSKF/2013:43.

Eskilstuna – en FriStad för kvinnor 2015-2017. Handlingsplan och kunskapsöversikt, antagen av kommunfullmäktige den 27 november 2014, § 236.

Förvaltningars och bolags *Jämställdhets- och mångfaldsplaner 2014-2016 respektive 2017-2019*, samt uppföljningar av dem.

Årsplaner och kompletterande årsplaner 2011-2017

Strategisk inriktning 2011-2015

Strategisk inriktning 2016-2019

Jämställdhetsutskottets verksamhetsberättelser 2011-2015.

Jämställdhetsberedningens rapporter till kommunstyrelsen för 2015-2017.

Rapporter till SKL avseende Eskilstuna kommuns arbete inom program för Hållbar Jämställdhet (HÅJ) 2010-2013.

Interna rapporter avseende Eskilstuna kommuns arbete med Hållbar Jämställdhet för 2014 och 2015 - *Hållbar Jämställdhetsintegrering Verksamhetsrapport 2014 och Verksamhetsberättelse Hållbar jämställdhetsintegrering (HÅJ) 2015.*

Det interna utbildningsmaterialet *Jämställdhet i utåtriktad verksamhet – utbildningsmaterial för arbetsplatsträffar. Introduktion och handledning.*

Att skapa drivkrafter för lärande och förändring: En studie om jämställdhetsintegrering och dess förutsättningar i en kommun, av Karin Sjöberg Forssberg (2016), licentiat avhandling från Linköpings universitet.

Håll i och håll ut! Erfarenheter av jämställdhetsintegrering i kommuner och landsting, utgiven av SKL 2014. En mer populärvetenskaplig skrift från forskarna som var knutna till SKL:s program *Hållbar Jämställdhet (HÅJ)* där exempel från Eskilstunas jämställdhetsintegreringsarbete finns med

In i verksamheten ska det. Institutionella förändringar i kommunal jämställdhetspolitik, av Petter Zirath (2014). Stockholms universitet, självständigt arbete i statsvetenskap, 30 hp, Masterprogrammet i statsvetenskap.Handledare: Lenita Freidenvall.

Gender Mainstreaming - What is It Represented to Be? A discourse analysis of how gender mainstreaming is constructed on a municipal level, av Nima Mäki (2014). Lunds universitet, Department of Political Science, WPM40. Handledare: Ylva Stubbergaard.

Jämställdhetsintegrering. En studie om Eskilstuna kommun, av Salena Denha (2015). Kandidatuppsats i statsvetenskap, samhällsvetenskapliga programmet, Mälardalens högskola. Handledare: Joakim Johansson.

Premierandet av det autonoma subjektet – en analys av den kommunala kontextens jämställdhetsdiskurs, författare Andrea Frisk och Tove Larsson (2017). Lunds universitet, Genusvetenskapliga institutionen, kandidatuppsats. GNVK02. Handledare: Jens Rydström.

Jämställdhetsintegrering. En jämförande studie om hinder och möjligheter i två modellkommuner, av Madeleine Ramberg (2017). Stockholms universitet,

statsvetenskapliga institutionen, masterprogram i statsvetenskap med inriktning mot offentlig politik och organisation. Handledare: Lenita Freidenvall.

The European Charter for Equality of Women and Men in Local Life – A study of the perceived values in the three Swedish municipalities Eskilstuna, Västerås and Örebro, av Frida Sköld Johnsson och Matilda Ström (2017). Linköpings universitet, Department of Management and Engineering, Bachelor Thesis, 15 credits, Political Science and Economics. Handledare: Mikael Rundqvist.

Ett jämställdhetsarbete för alla. En kartläggning av Kultur- och fritidsförvaltningens jämställdhetsinsatser 2010-2016, av Tove Larsson, Lunds universitet, under hennes praktik vid kultur- och fritidsförvaltningen 2016.

Bilaga 1, bedömningar av måluppfyllelsen per mål i *På spaning efter jämställdheten 2011-2015*

Bedömningar av mål 1-6 och 8 gjorda av respektive förvaltning och bolag som av kommunledningskontoret ombads att rapportera vad de gjort med koppling till handlingsplanen under perioden 2011-2017.

Bedömning av mål 7 gjord av kommunrevisionen i samverkan med kommunledningskontoret.

	Mål 1	Mål 2	Mål 3	Mål 4	Mål 5	Mål 6	Mål 7	Mål 8
AVF	grönt	gult	gult	gult	gult	gult	-	gult
BUF	gult	gult	-	-	gult	grönt	-	grönt
KFF	grönt	grönt	grönt	grönt	gult	gult	-	grönt
KLK	grönt	grönt	grönt	grönt	grönt	gult	-	grönt
KOU	grönt	grönt	gult	gult	grönt	grönt	-	-
MRF	gult	grönt	gult	grönt	grönt	grönt	-	gult

SBF	-	-	-	-	-	-	-	-
SF	gult	gult	rött	gult	grönt	grönt	-	grönt
VOF	gult	gult	gult	gult	grönt	gult	-	grönt
DEAB	gult	rött	rött	grönt	rött	gult	-	rött
ELE AB	-	-	-	-	-	-	-	-
EEM AB	grönt	rött	grönt	grönt	grönt	grönt	-	rött
Kfast AB	gult	gult	gult	grönt	gult	grönt	-	rött
MSP	grönt	grönt	grönt	grönt	gult	grönt	-	grönt
KomRev							gult	
Koncern- övergripande bedömning	GULT	GULT	GULT	GULT	GULT	GULT	GULT	GULT