

Kultur- och  
fritidsnämnden

## Yttrande över remissförslag till Plan för jämställdhet

### Förslag till beslut

Kultur- och fritidsnämnden godkänner yttrandet och översänder det till kommunstyrelsen.

### Sammanfattning

Kommunstyrelsen har gett samtliga nämnder och bolag inom Eskilstuna kommunkoncern möjlighet att lämna ett yttrande på styrdokumentet *Plan för jämställdhet* senast den 1 augusti 2018. Planen ersätter det tidigare styrdokumentet *På spaning efter jämställdheten, förslag till handlingsplan 2011-2015* antagen av kommunfullmäktige den 24 november 2011.

### Ärendebeskrivning

I Eskilstuna har kommunledningskontoret fått i uppdrag att ta fram förslag på en ny plan som redovisar jämställdhetens utveckling under en fyraårsperiod, from 1 oktober 2018 tom 31 december 2024. Eskilstuna kommuns Plan för jämställdhet ska styra 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.

### Organisation

Förslaget till en ny plan för kommunens arbete med jämställdhet arbete har gjorts i samverkan med Strategiskt nätverk för hållbar jämställdhet, som består av lokala processledare från samtliga förvaltningar och bolag i kommunkoncernen. Ett ytterligare stöd är Jämställdhetsberedningen, ett beredningsutskott som särskilt utsetts av kommunstyrelsen för att driva på och bevaka jämställdhetsarbetets utveckling i kommunkoncernen. I detta sammanhang har de varit referensgrupp.

### Innehåll och struktur

Planen innehåller fyra huvudrubriker som omfattar i) ämnesområde och bakgrund ii) mål iii) gällande lagstiftning och iv) förhållande till redan politiskt fattade beslut. I respektive avsnitt redovisas mer djupgående information kring begreppsapparat, ansvarsroller, internationella överenskommelser, nedbrytning av de nationella jämställdhetspolitiska målen samt strategier och metoder som

tillämpas för att nå målen. I det avslutande avsnittet beskrivs hur planen, närmast organiskt ska genomsyra hela kommunkoncernens jämställdhetsarbete med målet att fortsätta vara landets mest jämställda kommun. En tydlig röd tråd ska finnas mellan planen och samtliga förvaltningars/bolags jämställdhets- och mångfaldsplaner, kompletterat med de koncernövergripande riktlinjer för likabehandling som antas under 2018. Innehållet i alla dessa styrdokument utgör därmed delar av en större helhet- det jämställdhetsarbete som beskrivs i planen och som Eskilstuna åtagit sig att utföra enligt undertecknandet av den internationella CEMR-deklarationen<sup>1</sup>.

### **Grundläggande principer och vägledande mål**

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.

Eskilstuna kommuns mål med jämställdhet utgår också från landets övergripande jämställdhetspolitiska mål om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Till detta mål finns också sex delmål som omfattar makt och inflytande, ekonomi, utbildning, fördelning av hem-omsorgsarbete, hälsa och mäns våld mot kvinnor<sup>2</sup>. Från både CEMR och de nationella målen, har sju lokala kommunmål för jämställdhet i Eskilstuna under åren 2018-2024 tagits fram. I denna text omnämns målen mer kortfattat, beskrivning och koppling till respektive CEMR-artikel kan läsas i själva planen som bifogas till ärendet.

---

<sup>1</sup> CEMR-deklarationen (Council of European Municipalities and Regions) är den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, vilken kommunfullmäktige ställde sig bakom den 30 oktober 2008, § 198.

<sup>2</sup> Mer utförlig information om jämställdhetspolitiska mål och delmål finns att läsa på på [www.regeringen.se](http://www.regeringen.se)

1. Kommunens service och tjänster ska vara jämställda och bidra till att de nationella jämställdhetspolitiska målen nås.
2. Kommunens myndighetsutövning ska vara jämställd.
3. Kommunens resurser ska fördelas jämställt.
4. Kommunens verksamheter ska ge ett lika gott bemötande till kvinnor och män, flickor och pojkar, samt icke-binära.
5. Eskilstuna kommun ska vara en attraktiv och jämställd arbetsgivare.
6. Eskilstuna kommun ska ha jämställda villkor för förtroendevalda kvinnor, män och icke-binära.
7. Eskilstuna kommun ska genom samverkan med andra organisationer bidra till att kommunens tätorter och landsbygd uppnår jämställdhet.

Samtliga mål berör hela kommunkoncernens nämnder och bolag.

## Kultur-och fritidsnämndens yttrande

### Utveckling från föregående handlingsplan

I Plan för jämställdhet finns det ett par tydliga skillnader från den föregående handlingsplanen, vilket både visar på en förändrad samhällsbild, och med vilka nya glasögon kommunen ser på jämställdhetsfrågorna idag.

I nuvarande plan är förankringen av kommunens jämställdhetsarbete mycket tydlig, från flera enskilda strategier hur de olika övergripande jämställdhetsmålen ska nås - till tydlig fördelning av ansvarsroller i flera led. En väsentlig och positiv skillnad i detta styrdokument jämfört med dess föregångare, är att kommunen har avsatt en stor del personella resurser i hela organisationen (exempelvis processledare för jämställdhet och olika nätverk), vilka också tydliggörs genom att ange vilka uppdrag de har. Jämställdhetsfrågorna kopplas också ihop med den senast gällande lagstiftningen, som förstärker områdets legitimitet.

I nuvarande plan antas mottagaren ha en förförståelse om en samtida begreppsapparat, där HBTQ<sup>3</sup> kanske är ett av de främsta exemplen. Med en målsättning att kommunens jämställdhetsarbete idag ska likställas med kommunens HBTQ-arbete (s. 3), har det skett en utveckling då begreppet inte tas upp alls i den föregående planen.

Könsuppdelad statistik som i siffer-och procenttabeller som visar representation av män och kvinnor inom kommunens olika nämnder, bolag, förvaltningar och yrkesgrupper, finns inte alls med i nuvarande plan. Detta indikerar på att hantering av könsuppdelad statistik har förändrats; det är inte enbart sammanställning av siffror och procenttal som behövs för att visa på skeva maktförhållanden. Metoden som tillämpas idag är istället att statistik och nyckeltal vävs in i ett systematiskt kvalitetsarbete, som ger en annan – mer holistisk effekt.

<sup>3</sup> HBTQ = Ett paraplybegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner och personer med queera uttryck och identiteter

I Eskilstunas egna mål för jämställdhet mellan 2018-2024, prioriteras ett långsiktigt arbete med ett jämställt bemötande vad gäller service, tjänster, resurser och villkor till män, kvinnor och icke-binära. Varje mål som formuleras utefter denna prioritering är kopplat till fler CEMR-artiklar än i den föregående handlingsplanen. Detta synliggör hur arbetet med CEMR utvecklats- de kommande årens mål är breda och omfattar fler relevanta aspekter av flera artiklar- än i föregångaren. En ytterligare faktor är att det kan ses som ett resultat av en samhällsutveckling där jämställdhet är ett område i snabb förändring, och spänner över fler områden med fler innerbörder än tidigare. Det är därför viktigt att planen ligger i fas med kommande förändringar genom att vara ett ständigt levande, aktuellt och angeläget dokument i organisationen.

### **Övriga synpunkter och förslag till förbättringar**

I sin helhet har Plan för jämställdhet goda förutsättningar att fungera som ett centralt kompassverktyg framöver på flera sätt, med hänvisning till den utveckling som skett sedan förra planen (se ovan avsnitt). Särskilt positivt är att frågan om icke-binära personer också inkluderas idag, och att olika begrepp och lagar/författningar ges utrymme att förklaras tydligt genom flera fotnoter.

Målet om att kommunen ska fortsätta vara landet mest jämställda kommun sätter en tydlig målbild för kommunens jämställdhetsarbete. Kultur- och fritidsnämnden efterfrågar utifrån vilka kriterier det ska bedömas och följas upp.

Något som saknas i planen är reflektioner kring befintliga utmaningar som fortfarande kan finnas inom området och inom kommunkoncernen. Jämställdhet kan jämföras med klimat- och miljöfrågorna i kommunen- ett område där Eskilstuna också ligger i framkant och kommit långt i sin utveckling. Detta medför högre krav på att kunna granska det egna arbetet mer kritiskt, och särskilt lyfta upp de frågor som tagit längre tid att arbeta med- för att möjliggöra ett progressivt förbättringsarbete. Kultur- och fritidsnämnden ser positivt på arbetet med modellförvaltning<sup>4</sup> som en bra metod att förflytta hela organisationens arbete med jämställdhetsfrågor.

Kultur- och fritidsnämnden har tidigare efterfrågat en kommunkoncernsgemensam metod för jämställd resursfördelning och budget och ser att planen skulle kunna förstärkas med ett uppdrag om att en metod ska tas fram.

### **Finansiering**

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

---

<sup>4</sup> Hämtat från SKLs projektet Modellkommuner där kommuner lär sig jämställdhetsintegrering genom att systematiskt jämföra sina arbetssätt med varandra. Modellen är nu överförd till förvaltningar och bolag.

fritidsnämnden ska avsätta resurser i befintlig budget, både personella resurser för stöd och samordning, och medel för kompetensutveckling inom jämställdhet.

### **Konsekvenser för hållbar utveckling och en effektiv organisation**

Plan för jämställdhet bidrar med att både säkerställa och vidareutveckla kommunens arbete med jämställdhet. Ett aktivt och medvetet jämställdhetsarbete ger i sin tur goda förutsättningar att kunna fördela och utnyttja resurser mer effektivt, och komma närmare målet om en hållbar utveckling.

**Beslutet skickas till:**

Kommunstyrelsen

KULTUR- OCH FRITIDSFÖRVALTNINGEN

Eva Königsson  
Förvaltningschef

Elisabet Eklund  
Utredare

## STYRDOKUMENT

### Plan för jämställdhet – remissversion

<b>Beslutad när</b>	
<b>Beslutad av</b>	Kommunfullmäktige
<b>Diarienummer</b>	KSKF/2017:658
<b>Ersätter</b>	På spaning efter jämställdheten. Rapport och handlingsplan 2011-2015.
<b>Gäller för</b>	Samtliga nämnder och bolag som ingår i Eskilstuna kommunföretag AB.
<b>Gäller fr o m</b>	1 oktober 2018
<b>Gäller t o m</b>	31 december 2024
<b>Dokumentansvarig</b>	Direktören för Vårld på kommunledningskontoret.
<b>Uppföljning</b>	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.<sup>1</sup>
- 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.

---

<sup>1</sup> 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 jämlikhet<sup>2</sup> 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*<sup>3</sup> 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*<sup>4</sup>. 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

---

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

<sup>3</sup> Mer information om de svenska jämställdhetspolitiska målen finns i avsnitt 2.1.2 nedan.

<sup>4</sup> *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 (CEDAW<sup>5</sup>)* 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.

---

<sup>5</sup> *CEDAW* = United Nations Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women.

*CEMR*<sup>6</sup>, 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.

---

<sup>6</sup> *CEMR* = Council of European Municipalities and Regions

Till det jämställdhetspolitiska målet finns sex delmål<sup>7</sup>:

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 köns 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 köns*

---

<sup>7</sup> 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 3-5R<sup>8</sup> och *kollegial granskning*<sup>9</sup> 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](http://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 diskrimineringsgrunder<sup>10</sup>, 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*<sup>11</sup> 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

---

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> *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”.

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

<sup>11</sup> 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 kvalitetspolicy<sup>12</sup>.

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 verksamhet<sup>13</sup>.

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

---

<sup>12</sup> Se vidare avsnitt 3.5 Förordningen om den officiella statistiken.

<sup>13</sup> 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*<sup>14</sup> 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*<sup>15</sup>, de europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation, har utarbetat en deklaration för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå.

---

<sup>14</sup> Kvalitetspolicy antagen av kommunfullmäktige 30 01 2014, § 5.

<sup>15</sup> *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 jämställdhet<sup>16</sup>.

*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

---

<sup>16</sup> 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*.

## § 49 Remiss av förslag – Plan för jämställdhet (KSKF/2017:658)

### 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 inkommit med en skrivelse i ärendet daterad den 19 februari 2018. Av skrivelsen framgår bland annat att kommunledningskontoret i samverkan med strategiskt nätverk för hållbar jämställdhet, som består av lokala processledare för hållbar jämställdhet från samtliga förvaltningar och bolag i kommunkoncernen, har tagit fram ett förslag till ny plan för Eskilstuna kommuns arbete med jämställdhet. Jämställdhetsberedningen har varit referensgrupp för arbetet med förslaget till plan.

Planen föreslås 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 på 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.

Förslaget till Plan för jämställdhet anger färdriktningen och ambitionsnivån för Eskilstuna kommuns arbete med jämställdhet. Den innehåller konkreta mål,

Eskilstuna – den stolta Fristaden

Justerandes sign		Utdragsbestyrkande
------------------	--	--------------------

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.

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

Nämnder och styrelser ska avsätta ordinarie resurser för jämställdhetsarbetet 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.

### Yrkanden

Jimmy Jansson (S), Maria Chergui (V) och Ingrid Escobar (-) yrkar bifall till kommunledningskontorets förslag.

Kim Fredriksson (SD) yrkar bifall till kommunledningskontorets förslag och yrkar på ett tillägg enligt följande:

*Att varje remissinstans i sitt remissyttrande ska ge en uppskattning av vilka ekonomiska kostnader eller vinster en implementering av planen kan förväntas ge i deras verksamhet.*

Jimmy Jansson (S), Maria Chergui (V) och Ingrid Escobar (-) yrkar avslag på Kim Fredrikssons (SD) tilläggsyrkande.

### Propositionsordning

Ordföranden finner att det finns följande förslag till beslut:

- Jimmy Janssons (S) med fleras yrkande om att bifalla kommunledningskontorets förslag.
- Kim Fredrikssons (SD) tilläggsyrkande.
- Jimmy Janssons (S) med fleras yrkande om att avslå Kim Fredrikssons (SD) tilläggsyrkande.

Justerandes sign			Utdragsbestyrkande
------------------	--	--	--------------------

Ordföranden finner inledningsvis att kommunstyrelsen beslutat att bifalla kommunledningskontorets förslag. Därefter föreslår han en propositionsordning som innebär att han ställer avslag på Kim Fredrikssons (SD) tilläggsyrkande mot bifall till detsamma. Kommunstyrelsen godkänner propositionsordningen.

Ordföranden ställer proposition på förslagen och finner att kommunstyrelsen har beslutat enligt Jimmy Janssons (S) med fleras förslag, innebärande att Kim Fredrikssons (SD) tilläggsyrkande avslås.

\_\_\_\_\_

**Beslutet skickas till:**

Kommunstyrelsen, kommunledningskontoret, välfärd  
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  
Eskilstuna Kommunföretag AB  
Destination Eskilstuna AB  
Eskilstuna Energi & Miljö AB  
Eskilstuna Logistik & Etablering AB  
Eskilstuna Kommunfastigheter AB  
Eskilstuna Jernmanufaktur 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

Justerandes sign			Utdragsbestyrkande
------------------	--	--	--------------------