

## § 43 Systematiskt arbete för jämställda och jämlika arbetsplatser (KSKF/2018:465)

### Beslut

#### *Förslag till kommunfullmäktige*

1. Alla nämnder och bolag ges i uppdrag att arbeta utifrån kommunkoncernens gemensamma Målsättning för jämställdhet och likabehandling ur ett arbetsgivarperspektiv.
2. Alla nämnder ges i uppdrag att inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet säkerställa att alla verksamheter även arbetar systematiskt med likabehandling med målet att uppnå jämställda och jämlika arbetsplatser.
3. Varje nämnd ska återrapportera slutsatser utifrån verksamheternas analyser samt informera om aktiva åtgärder som vidtagits till kommunstyrelsen, genom kommunstyrelsens personalutskott senast den 28 februari 2020.
4. Kommunstyrelsen ska inom ramen för uppdraget säkerställa jämställdhets- och jämlikhetsperspektivet i styrande och stödjande dokument och rutiner som rör följande fem områden; arbetsförhållanden, löner, förmåner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling, samt möjlighet att förena föräldraskap och arbete.
5. Kommunstyrelsen ska även säkerställa att rutinen vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier är känd av chefer och medarbetare och att incidenter anmäls och hanteras.

### Ärendebeskrivning

Kommunledningskontoret har inkommit med en skrivelse i ärendet daterad den 30 januari 2019. Av skrivelsen framgår bland annat att lagstiftningen har förändrats från att tidigare kräva att arbetsgivare hade en plan för jämställdhet mellan män och kvinnor, till att nu kräva att arbetsgivare, tillsammans med medarbetarna, arbetar främjande och förebyggande med aktiva åtgärder för likabehandling. Detta ska ske utifrån lagstiftningens samtliga diskrimineringsgrunder. Lagstiftningen kräver att varje verksamhet ska genomföra ett kontinuerligt arbete i fyra steg - undersöka, analysera, åtgärda, följa upp - inom följande fem områden; arbetsförhållanden, löner, förmåner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjlighet att förena föräldraskap och arbete. Arbetet ska ske i samverkan med medarbetarna och dokumenteras.

Vi gör Eskilstuna – tillsammans

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

Uppdraget ges mot bakgrund av Eskilstuna kommunkoncerns ambition att vara en attraktiv arbetsgivare och en jämställd och jämlik kommun i alla avseenden. Uppdraget ska även ses som det interna perspektivet i Plan för jämställdhet som beslutades av kommunfullmäktige den 27 september 2018, § 162. Målsättningen för jämställda och jämlika arbetsplatser är att Eskilstuna kommunkoncern är en jämställd och jämlik arbetsgivare som erbjuder en hållbar och inkluderade arbetsmiljö för alla medarbetare och främjar en öppen, tillåtande och normmedveten arbetsplatskultur. På arbetsplatser i Eskilstuna kommunkoncern förekommer ingen diskriminering.

Uppdraget bedöms inte medföra merkostnader. Det utvecklingsarbete som behövs ryms inom ramen för befintliga budgetar.

### Yrkanden

Jimmy Jansson (S), Maria Chergui (V) och Stefan Krstic (L) yrkar bifall till kommunstyrelsens personalutskotts förslag.

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

### § 3

## Systematiskt arbete för jämställda och jämlika arbetsplatser (KSKF/2018:465)

### Beslut

#### Förslag till kommunfullmäktige

1. Alla nämnder och bolag ges i uppdrag att arbeta utifrån kommunkoncernens gemensamma *Målsättning för jämställdhet och likabehandling ur ett arbetsgivarperspektiv*.
2. Alla nämnder ges i uppdrag att inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet säkerställa att alla verksamheter även arbetar systematiskt med likabehandling med målet att uppnå jämställda och jämlika arbetsplatser.
3. Varje nämnd ska återrapportera slutsatser utifrån verksamheternas analyser samt informera om aktiva åtgärder som vidtagits till kommunstyrelsen, genom kommunstyrelsens personalutskott senast den 28 februari 2020.
4. Kommunstyrelsen ska inom ramen för uppdraget säkerställa jämställdhets- och jämlikhetsperspektivet i styrande och stödjande dokument och rutiner som rör följande fem områden; arbetsförhållanden, löner, förmåner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjlighet att förena föräldraskap och arbete.
5. Kommunstyrelsen ska även säkerställa att *rutinen vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier* är känd av chefer och medarbetare och att incidenter anmäls och hanteras.

### Ärendebeskrivning

Uppdraget ges mot bakgrund av Eskilstuna kommunkoncerns ambition att vara en attraktiv arbetsgivare och en jämställd och jämlik kommun i alla avseenden. Uppdraget ska även ses som det interna perspektivet i *Plan för jämställdhet* som beslutades av kommunfullmäktige den 27 september 2018, § 162 (KSKF/2017:658).

### Målsättning för jämställda och jämlika arbetsplatser:

Eskilstuna kommunkoncern är en jämställd och jämlik arbetsgivare som erbjuder en hållbar och inkluderade arbetsmiljö för alla medarbetare och främjar en öppen,

Vi gör Eskilstuna – tillsammans

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

tillåtande och normmedveten arbetsplatskultur. På våra arbetsplatser förekommer ingen diskriminering.

Jämställdhet och jämlikhet är en grundförutsättning för att vi ska nå våra mål och kunna leverera värde till alla invånare, brukare och kunder genom goda hållbara möten. Vi ser alla medarbetares olikheter som en tillgång och vi strävar mot att personalsammansättningen på alla nivåer ska spegla befolkningsstrukturen i kommunen.

Alla nuvarande och blivande medarbetare oavsett bakgrund behandlas likvärdigt utifrån varje individs förutsättningar. Hos oss kan alla känna trygghet och trivsel, och vara sig själva på jobbet.

### Bakgrund

Lagstiftningen har förändrats från att tidigare kräva att arbetsgivare hade en plan för jämställdhet mellan män och kvinnor, till att nu kräva att arbetsgivare, tillsammans med medarbetarna, arbetar främjande och förebyggande med aktiva åtgärder för likabehandling. Detta ska ske utifrån lagstiftningens samtliga diskrimineringsgrunder (kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder).

Lagstiftningen kräver att varje verksamhet ska genomföra ett kontinuerligt arbete i fyra steg - undersöka, analysera, åtgärda, följa upp - inom följande fem områden:

- Arbetsförhållanden
- Löner, förmåner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Möjlighet att förena föräldraskap och arbete

Arbetet ska ske i samverkan med medarbetarna och dokumenteras.

### Finansiering

Uppdraget bedöms inte medföra merkostnader. Det utvecklingsarbete som behövs ryms inom ramen för befintliga budgetar.

### Yrkanden

Göran Gredfors (M), Stefan Krstic (L) samt Mattias Stjernström (C) yrkar bifall till kommunledningskontorets förslag.

\_\_\_\_\_

Beslutet skickas till:  
Kommunstyrelsen

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



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

Kommunstyrelsens personalutskott

## Systematiskt arbete för jämställda och jämlika arbetsplatser

### Förslag till beslut

#### **Förslag till kommunfullmäktige**

1. Alla nämnder och bolag ges i uppdrag att arbeta utifrån kommunkoncernens gemensamma *Målsättning för jämställdhet och likabehandling ur ett arbetsgivarperspektiv*.
2. Alla nämnder ges i uppdrag att inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet säkerställa att alla verksamheter även arbetar systematiskt med likabehandling med målet att uppnå jämställda och jämlika arbetsplatser.
3. Varje nämnd ska återrapportera slutsatser utifrån verksamheternas analyser samt informera om aktiva åtgärder som vidtagits till kommunstyrelsen, genom kommunstyrelsens personalutskott senast den 28 februari 2020.
4. Kommunstyrelsen ska inom ramen för uppdraget säkerställa jämställdhets- och jämlikhetsperspektivet i styrande och stödjande dokument och rutiner som rör följande fem områden; arbetsförhållanden, löner, förmåner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjlighet att förena föräldraskap och arbete.
5. Kommunstyrelsen ska även säkerställa att *rutinen vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier* är känd av chefer och medarbetare och att incidenter anmäls och hanteras.

### Ärendebeskrivning

Uppdraget ges mot bakgrund av Eskilstuna kommunkoncerns ambition att vara en attraktiv arbetsgivare och en jämställd och jämlik kommun i alla avseenden. Uppdraget ska även ses som det interna perspektivet i *Plan för jämställdhet* som beslutades av kommunfullmäktige den 27 september 2018, § 162 (KSKF/2017:658).

#### **Målsättning för jämställda och jämlika arbetsplatser:**

Eskilstuna kommunkoncern är en jämställd och jämlik arbetsgivare som erbjuder en hållbar och inkluderade arbetsmiljö för alla medarbetare och främjar en öppen, tillåtande och normmedveten arbetsplatskultur. På våra arbetsplatser förekommer ingen diskriminering.

Jämställdhet och jämlikhet är en grundförutsättning för att vi ska nå våra mål och kunna leverera värde till alla invånare, brukare och kunder genom goda hållbara

möten. Vi ser alla medarbetares olikheter som en tillgång och vi strävar mot att personalsammansättningen på alla nivåer ska spegla befolkningsstrukturen i kommunen.

Alla nuvarande och blivande medarbetare oavsett bakgrund behandlas likvärdigt utifrån varje individs förutsättningar. Hos oss kan alla känna trygghet och trivsel, och vara sig själva på jobbet.

### **Bakgrund**

Lagstiftningen har förändrats från att tidigare kräva att arbetsgivare hade en plan för jämställdhet mellan män och kvinnor, till att nu kräva att arbetsgivare, tillsammans med medarbetarna, arbetar främjande och förebyggande med aktiva åtgärder för likabehandling. Detta ska ske utifrån lagstiftningens samtliga diskrimineringsgrunder (kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder).

Lagstiftningen kräver att varje verksamhet ska genomföra ett kontinuerligt arbete i fyra steg - undersöka, analysera, åtgärda, följa upp - inom följande fem områden:

- Arbetsförhållanden
- Löner, förmåner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Möjlighet att förena föräldraskap och arbete

Arbetet ska ske i samverkan med medarbetarna och dokumenteras.

### **Finansiering**

Uppdraget bedöms inte medföra merkostnader. Det utvecklingsarbete som behövs ryms inom ramen för befintliga budgetar.

## KOMMUNLEDNINGSKONTORET

Tommy Malm  
Kommundirektör

Mats Beskow  
HR-direktör

### **Beslutet skickas till:**

Kommunstyrelsen, kommunledningskontoret, HR  
Samtliga nämnder och bolagsstyrelser