

Kommunstyrelsen

Jämställdhetsberedningens rapport till kommunstyrelsen för 2021

Förslag till beslut

1. Jämställdhetsberedningens rapport till kommunstyrelsen för 2021 godkänns och läggs till handlingarna.
2. Jämställdhetsberedningens medskick beaktas i kommande årsplaner och styrdokument.

Ärendebeskrivning

Jämställdhetsberedningen ska enligt instruktion årligen presentera idéer och förslag till kommunstyrelsen på utvecklingsområden för Eskilstuna kommuns jämställdhetsarbete.

Jämställdhetsberedningen ska bidra till att utveckla arbetet för jämställdhet i Eskilstuna kommunkoncern ur ett medborgar-, brukar-/kund- och arbetsgivarperspektiv. Jämställdhetsberedningen har ett ansvar utifrån kommunstyrelsens uppsiktsplikt att säkra hur de politiska prioriteringarna kommer till uttryck för flickor, pojkar, kvinnor och män i kommunkoncernens verksamheter. Det görs i dialog med nämnder och bolag. En komplettering är att gå igenom nämndernas resultat från verksamhetsåret 2021. Detta för att se hur jämställdhetsintegrering kommit till uttryck i den faktiska styrningen och hur det är förankrat i kärnverksamheten. Rapporten redogör för detta och innehåller även medskick och förbättringsförslag samt framåtsyftande slutsatser.

Beredningens fokusområden för 2021 har varit:

1. Mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck
2. Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsberedningen har fokusområdena mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck samt jämställdhet i ledning och styrning inför dialogmötena 2022. Dialoger kommer ske med miljö- och räddningstjänstnämnden, personalutskottet, Eskilstuna kommunföretag AB med representanter från Eskilstuna energi och miljö samt Eskilstuna Kommunfastigheter AB, förskolenämnden, arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden och socialnämnden.

Konsekvenser för hållbar utveckling och en effektiv organisation

Enligt Eskilstunas plan för jämställdhet ska Eskilstuna kommuns verksamheter 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.

Jämställdhetsberedningen ska bidra till att utveckla arbetet för jämställdhet i Eskilstuna kommunkoncern ur ett medborgar-, brukar-/kund- och arbetsgivarperspektiv.

Jämställdhetsberedningen har ett ansvar utifrån kommunstyrelsens uppsiktsplikt att säkra hur de politiska prioriteringarna kommer till uttryck för flickor, pojkar, kvinnor och män i kommunkoncernens verksamheter.

Jämställdhetsberedningens medskick och förslag bidrar till en hållbar utveckling och en effektiv organisation då dessa syftar till att vidareutveckla kvalitén i kommunkoncernens verksamheter för flickor och pojkar, kvinnor och män.

KOMMUNLEDNINGSKONTORET

Tommy Malm
Kommundirektör

Anna Giotas Sandquist
Direktör social hållbarhet

Beslutet skickas till:
Jämställdhetsberedningen

Kommunstyrelsen

Jämställdhetsberedningens rapport till kommunstyrelsen 2021

Ökad jämställdhet är en del av lösningen på de utmaningar och problem vi står inför. Oavsett om det handlar om att höja skolresultaten, öka tryggheten, få fler kvinnor och män i arbete eller att få våld i nära relationer och mäns våld mot kvinnor inklusive det hedersrelaterade våldet och förtrycket att upphöra, så behövs ett aktivt jämställdhetsarbete. En del i det arbetet är jämställdhetsberedningens årliga rapport till kommunstyrelsen.

Rapporten följer upp hur jämställdhetsintegrering, alltså den huvudstrategi som kommunfullmäktige beslutat om för kommunens jämställdhetsarbete, kommer till uttryck i den faktiska styrningen, ledningen, verksamhetsutvecklingen och uppföljningen i kommunen. Den visar goda exempel, men också på var det kan finnas glapp och behov av att förstärka arbetet med jämställdhetsintegrering. Utgångspunkten är kommunstyrelsens uppsiktsplikt över nämnderna, där jämställdhetsberedningen är kommunstyrelsens förlängda arm gällande kommunens arbete med jämställdhetsintegrering. Det görs genom nämnddialoger och kompletterande uppföljning som redovisas i den årliga rapporten.

Syftet är att jämställdhetsintegrering i styrning och uppföljning tydligt ska förankras i kärnverksamheten för att kommunens nämnder och bolag ska uppnå jämställda resultat för relevanta grupper av flickor och pojkar, män och kvinnor.

Lisa Friberg (S)
Ordförande, jämställdhetsberedningen

Inledning

Jämställdhetsberedningen är en beredning under kommunstyrelsen och ett övergripande organ för samordning av jämställdhetsfrågorna i Eskilstuna kommun. I jämställdhetsberedningen finns representanter från alla Eskilstunas kommunfullmäktiges partier.

Jämställdhetsberedningen ska bidra till att utveckla arbetet för jämställdhet i Eskilstuna kommunkoncern ur ett medborgar-, brukar-/kund- och arbetsgivarperspektiv.

Jämställdhetsberedningen ska verka för ett mer jämställt Eskilstuna genom samråd, erfarenhetsutbyte, information, kunskapsspridning, dialog och initiativ till jämställdhetsåtgärder.

Jämställdhetsberedningens ska enligt instruktion antagen av kommunstyrelsen den 10 november 2015 (§ 240) årligen presentera idéer och förslag till kommunstyrelsen på utvecklingsområden för Eskilstuna kommuns jämställdhetsarbete. Jämställdhetsberedningens rapport beskriver beredningens arbete under året 2021. I det arbetet har beredningen haft dialogmöten med valda nämnder och bolagsstyrelser. Dessa kommer att redogöras för. Jämställdhetsberedningen har även undersökt hur nämndernas verksamheter har följt upp årets åtaganden och om det i uppföljningarna tydligt funnits med ett jämställdhetsperspektiv. Rapporten avslutas med framåtsyftande slutsatser.

Jämställdhetsberedningen under året

Jämställdhetsberedningen har under 2021 hållit sig uppdaterade med inhämtad kunskap från aktuell forskning bland annat via Jämställdhetsmyndigheten, Sveriges Kommuner och Regioner, Folkhälsomyndigheten samt Women´s business day som hölls i Eskilstuna under december. Vidare har beredningen deltagit i seminarium och föreläsningar på Forum Jämställdhet som hölls digitalt i februari 2021.

Internationella kvinnodagen den 8:e mars 2021 uppmärksammade hundra år av kvinnlig rösträtt i samarbete med ABF genom en direktsändning. Marie Svensson (S), ordförande i kultur- och fritidsnämnden berättade om arbetet med att skapa trygghet för att öka flickor och kvinnors närvaro i det offentliga rummet. Antikvarier från stadsmuseet pratade om kvinnors röster i ett historiskt perspektiv och Lisa Friberg (S), ordförande i jämställdhetsberedningen gav exempel på hur Eskilstuna kommun jobbar för flickors och kvinnors rättigheter idag.

Den 26 augusti uppmärksammades Jämställdhetsdagen med att bjuda in författaren Elaf Ali som skrivit boken ”Vem har sagt något om kärlek? Att bryta sig fri från hedersförtryck”. Inför besöket fick ungdomar från Ung fritid och Ronjabollen läsa boken. De var även inbjudna till samtalet med Elaf Ali som hölls på teatern för att få möjlighet att ställa frågor och höra Elaf Ali prata om sin uppväxt präglad av hedersnormer. Samtalet livesändes på Eskilstuna kommuns Facebook-sida.

Internationella mansdagen uppmärksammades den 19 november med en lunch utifrån konceptet #killmiddag. En föreläsare från Make equal höll i lunchen.

Manliga förebilder med beslutsfattande positioner från Eskilstunas näringsliv, föreningsliv och kommunala verksamheter bjöds in. Träffen bestod av en föreläsning med workshop på temat maskulinitetsnormer. Deltagarna bidrog med sina erfarenheter. De träffades med fokus på hur alla kan bidra, vara goda förebilder och hur de och deras organisationer kan motverka destruktiva maskulinitetsnormer. Deltagarna kan efter detta själva hålla i workshops, något som arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen planerar att göra under 2022.

Den 25 november var det den internationella dagen för avskaffande av våld mot kvinnor. Den 22 - 28 november flaggades det med orangefärgade flaggor för att uppmärksamma mäns våld mot kvinnor i Eskilstuna. Under perioden användes färgen orange på olika sätt i syfte att uppmärksamma våld mot kvinnor världen över. För aktiviteterna i Eskilstuna användes titeln 'Time's up och hashtag #timesupeskestuna.

Jämställdhetsberedningen har fört dialoger med nämnder och bolag. 2021 års tema på dialogmötena har varit jämställdhetsintegrering och mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck.

Resultat för åtagande modellförvaltningar

Resultatkonferens för modellförvaltningar och bolag hölls i mars 2021.

Förvaltningar och bolag presenterade sina arbeten och resultat.

Jämställdhetsberedningen har följt arbetena under sina dialogmöten och under 2022 kommer det att tas fram en slutrapport för åtagandet. Jämställdhetsberedningen har kunnat se i flera nämnders delårsuppföljningar att arbetet som utgått från modellförvaltningar fortgår.

Uppföljning av jämställdhetsberedningens rapport till kommunstyrelsen 2020

En del av jämställdhetsberedningens förslag i rapporten till kommunstyrelsen för 2020 har genomförts eller är under planering för 2022. Nedan följer några exempel på detta.

- En rutin skapas för att systematiskt utbilda förtroendevalda varje ny mandatperiod både vad gäller jämställdhet och mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck.
 - Avdelningen för social hållbarhet kommer under 2022 ta fram en modul kopplat till introduktionsutbildningen för förtroendevalda med perspektiven som faller inom ramen för social hållbarhet.
 - Därutöver kommer en fördjupad utbildning att tas fram och erbjudas förtroendevalda i början av den nya mandatperioden.
- Det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet stärks genom ett tydligare fokus på jämställdhet. För att lyckas med det ser jämställdhetsberedningen det som önskvärt att kvinnofridsutvecklaren på kommunledningskontoret involveras i arbetet.
 - Kvinnofridsutvecklaren har deltagit i det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet under året.
- Ett systematiskt arbete för jämställdhet och mot mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck bör finnas på vuxenutbildningen, SFI.

- Under 2022 ska plan mot mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld och förtryck implementeras i hela arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen, inklusive på SFI. På SFI ska detta integreras i samhällsorienteringen som samtidigt ska genomlysas. I dagsläget finns perspektivet med i samhällsorienteringen men det ska bli tydligare och knytas till planen. Samhällsorienteringen ska även vara återkommande under studierna på SFI.

Uppföljning av kommunkoncernens arbete med jämställdhetsintegrering 2021

Dialogmöten med nämnder och bolag

Som ett led i jämställdhetsberedningens syfte att verka för ett mer jämställt Eskilstuna genom samråd och erfarenhetsutbyte förs varje år dialogmöten med utvalda nämnder och bolag. Beredningens valda fokusområden påverkar vilka nämnder och bolag som bokas in för dialog.

Beredningens fokusområden för 2021 har varit:

1. Mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck
2. Jämställdhetsintegrering

Utifrån valda fokusområden har jämställdhetsberedningen under 2021 genomfört dialogmöten med vård- och omsorgsnämnden, förskolenämnden, grundskolenämnden, gymnasienämnden, servicenämnden inkl. Kommunhälsan, Eskilstuna Kommunföretag, stadsbyggnadsnämnden och kultur- och fritidsnämnden.

Beredningen har valt att bjuda in kvinnofridsutvecklaren till samtliga dialogmöten då ett av beredningens fokusområden även för detta år varit mäns våld mot kvinnor.

Varje nämnd och bolag har fått återkoppling från dialogerna (bilaga 1), där det även framgår vilka frågor som jämställdhetsberedningen önskar uppföljning eller fortsatt dialog om.

Sammanfattning av medskick till nämnderna från jämställdhetsberedningen

Jämställdhetsberedningen har sett att förvaltningar och bolag har många goda exempel på gott jämställdhetsarbete. Beredningen vill uppmuntra till att sprida arbetet och erfarenheterna som lett till goda resultatet. Många frågor som diskuterades under dialogmötena rör flera nämnder och bolag och jämställdhetsberedningen kommer att följa upp dessa frågor i framtida dialoger. Nedan följer exempel på riktade medskick.

- Personalutskottet: Eskilstuna kommuns sjuktal är i hög grad ojämsställda. Siffrorna är inte unika för Eskilstuna men jämställdhetsberedningen efterfrågar analys och åtgärder.
- Kultur- och fritidsförvaltningen: Indikatorer visar att flickor är mindre nöjda än pojkar med sin fritid. Dessutom är flickor mindre aktiva i rörelse och i offentligt föreningsliv. Jämställdhetsberedningen skulle vilja se en analys av detta med förslag på riktade åtgärder.

- Samtliga nämnder och bolag: Nämnder behöver fortsätta att utveckla systematiken i styrning och ledning utifrån jämställdhetsperspektiv. Det gäller även en systematisk uppföljning. Med hjälp av uppföljningar kan nämnder och avdelningar sprida goda exempel och erfarenheter och på så vis hjälpa varandra. En framgångsfaktor har varit att processtödjaren för jämställdhetsintegrering på respektive förvaltning och bolag fått goda förutsättningar att vara med i forum för planering av verksamhetsplanering och uppföljning.
- Samtliga nämnder och bolag: *Plan för jämställdhet 2018 – 2024* behöver fortsätta vara en ledstjärna i arbetet i kommunkoncernen.
- Barn- och utbildningsnämnderna: Växla upp det goda arbetet med modeller så som machofabriken och MVP (mentorer i våldsprevention).
- Samtliga nämnder och bolag och särskilt i barn- och utbildningsnämnderna: Utbildning i hedersrelaterat våld och förtryck, särskilt bland medarbetare i skolan. Samt fortsatt implementering av *Plan mot mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck*.
- Eskilstuna kommunföretag AB: Utbildning och samtal om jargong kopplat till machokultur på arbetsplatsen, särskilt vid mansdominerade arbetsplatser.

Jämställdhetsintegrering kopplat till strategisk inriktning

Jämställdhetsberedningen ska bidra till att utveckla arbetet för jämställdhet i Eskilstuna kommunkoncern ur ett medborgar-, brukar-/kund- och arbetsgivarperspektiv. Jämställdhetsberedningen har ett ansvar utifrån kommunstyrelsens uppsiktsplikt att säkra hur de politiska prioriteringarna kommer till uttryck för flickor, pojkar, kvinnor och män i kommunkoncernens verksamheter. Det görs i dialog med nämnder och bolag. En komplettering är att gå igenom nämndernas resultat från verksamhetsåret 2021. Detta för att se hur jämställdhetsintegrering kommit till uttryck i den faktiska styrningen och hur det är förankrat i kärnverksamheten.

Jämställdhetsperspektivet i uppföljningen är en kvalitetssäkring gällande vilka som får vad på vilka villkor. Kommunens nyckeltal visar ojämställda siffror och att arbeta med kvalitets- och verksamhetsutveckling med ett jämställdhetsperspektiv kan säkra en likvärdig myndighetsutövning.

Kommunfullmäktige beslutade den 12 juni 2019 om en strategisk inriktning för åren 2020 till 2023. I den beskrivs vilken väg som orten Eskilstuna och organisationen Eskilstuna kommunkoncern ska ta kommande fyra år.

Den strategiska inriktningen innehåller prioriterade politiska mål med indikatorer. Dessa formar åtaganden i årsplan och därmed nämndernas verksamhetsplaner. Jämställdhetsberedningen har sett över hur jämställdhetsperspektivet yttrar sig i nämndernas ordinarie uppföljning kopplat till de politiska målen. Jämställdhetsberedningen vill understryka att mycket arbete görs i kommunkoncernen med ett jämställdhetsperspektiv och att det inte enbart går att analysera rapportering av nämndernas verksamhetsår för att dra slutgiltiga slutsatser.

Jämställdhetsberedningen vill dock uppmuntra till en mer systematisk rapportering och uppföljning av jämställdhetsperspektiven kopplat till de politiska målen.

Jämställdhetsberedningen kommer att följa nämndernas aktiviteter under året och tar del av uppföljningarna som görs tre gånger per år. Förhoppningen är att beredningens rapport för 2022 kan ta upp ännu fler goda exempel från nämndernas uppföljningar.

Arbetsmarknads-och vuxenutbildningsnämnden

Nämnden nämner inte jämställdhetsperspektivet i uppföljning av mål.

Förskolenämnden

Strategiska mål	Jämställdhetsperspektiv i uppföljning
Höjd utbildningsnivå	
<i>1-årigt åtagande</i> Integrerat jämställdhetsarbete i förskolans systematiska kvalitetsarbete	Jämställdhet är integrerat i förskolans kvalitetsrapport för 2021. Modellförskolan har redovisat resultatet av arbetet med att integrera jämställdhet. Resultat av insatserna visar på en ökad medvetenhet än tidigare kring förskolans jämställdhetsuppdrag. Jämställdhetsperspektivet har integrerats i förskolans pedagogiska planering och det finns en struktur för att systematiskt följa upp förskolans arbete med jämställdhet. Effekterna av insatserna visar på ökade möjligheter för flickor och pojkar till val, utveckling och lärande oberoende av könstillhörighet. Som en del i integreringsarbetet har förskoleområdenas ledningsgrupper ökat sin kompetens inom jämställdhetsområdet genom föreläsning, litteratur samt i dialoger med representanter från modellförskolorna med fokus på att leda och integrera jämställdhet i förskolans arbete.
<i>1-årigt åtagande</i> Alla barn ska bli bemötta med respekt. Förskolan ska aktivt och medvetet påverka och stimulera barnen att efterhand omfatta vårt samhälles gemensamma värderingar och låta dem komma till uttryck i praktisk vardaglig handling i olika sammanhang.	Förvaltningen har genomfört en analys utifrån kränkingsanmälningar som inkommit under 2020 och påbörjat ett utvecklingsarbete tillsammans med rektorer i respektive förskoleområde.
<i>1-årigt åtagande</i> Arbeta för att öka närvaron för barn och elever i förskola och skola för att höja kunskapsresultaten.	Samverkan och nätverkande på mötesplatserna och familjecentralerna bidrar till att öppna förskolan kan stötta föräldrar, och i synnerhet kvinnor, att ta kontakter och beslut som handlar om likvärdiga möjligheter till etablering i samhälle och arbetsliv. På Öppna förskolan introduceras familjer i det svenska språket samt motiveras till fortsatta studier för såväl vårdnadshavarna själva som för barnens egen utbildning. För att stödja ett jämställt föräldraskap samt för att bidra till goda uppväxtvillkor för barn så erbjuds vårdnadshavare i Eskilstuna utbildningen ABC, alla barn i centrum. Materialet är baserat på forskning om föräldraskap och syftet är att erbjuda hjälp och vägledning till föräldrar. I nuvarande läge erbjuds utbildningen digitalt.
Attraktiv stad och landsbygd	
<i>1-årigt åtagande</i> Utveckla förebyggande och	För att stödja ett jämställt föräldraskap samt för att bidra till goda uppväxtvillkor för barn så erbjuds vårdnadshavare i Eskilstuna

trygghetsskapande insatser som motverkar kriminalitet och missbruk genom samverkan med bland annat skolor, familjecentraler och andra mötesplatser.	utbildningen ABC, alla barn i centrum. Utgångspunkten för utbildningen är FN:s barnkonvention om barns rättigheter. Materialet är baserat på forskning om föräldraskap och syftet är att erbjuda hjälp och vägledning till föräldrar. I slutet av 2020 hade runt 350 föräldrar erbjudits. Sedan hösten 2020 har utbildningen erbjudits digitalt, vilket har varit gynnsamt med ett ökat inflöde av familjer som önskat gå den. ABC har därför fortsatt erbjudas digitalt, men nu även fysiskt.
Tryggt och självständigt liv	
<i>1-årigt åtagande</i> Genom tidiga insatser för att motverka psykisk ohälsa för flickor, pojkar, kvinnor och män.	För att stödja ett jämställt föräldraskap samt för att bidra till goda uppväxtvillkor för barn så erbjuds vårdnadshavare i Eskilstuna utbildningen ABC, alla barn i centrum.

Grundskolenämnden

Strategiska mål	Jämställdhetsperspektiv i uppföljning
Höjd utbildningsnivå	
<i>1-årigt åtagande</i> Kunskapsresultaten i årskurs 7 – 9 ska öka	Gruppen elever med annat modersmål är den elevgrupp som höjt sina kunskapsresultat mest. Flickorna i denna grupp höjer sin gymnasiebehörighet med 15,6% och pojkarna med 8,6%. Flickor med svenska som modersmål har däremot sänkt sin gymnasiebehörighet med 1,32% och pojkarna har höjt sin behörighet med 1,15%.
<i>1-årigt åtagande</i> Normer och värden – alla elever skall bli bemötta med respekt	Elevenkäterna 2020 visar att upplevelsen av respektfullt bemötande har ökat i låg- och mellanstadiet och skillnaden mellan kön jämnats ut. Särskilt skolor med tidigare låga värden har förbättrat sina resultat. Antalet kränkingsanmälningar har på de flesta skolor minskat och tryggheten har ökat. Pojkar utsätts mest för kränkningar och är de som mest utsätter andra. Skolorna har inte analyserat orsaker till skillnaden. Skolor med höga resultat integrerar värdegrundsfrågor i undervisningen med hög elevdelaktighet. MVP och Agera tillsammans har varit lyckat på pilotskolorna och nu utbildas personal på alla skolor. Det har även införts nolltolerans mot skojbråk och kränkande språk, vilket gett goda resultat. Planerade rastaktiviteter är även av stor betydelse.

Gymnasienämnden

Strategiska mål	Jämställdhetsperspektiv i uppföljning
Attraktiv stad och landsbygd	
<i>1-årigt åtagande</i> Utveckla förebyggande och trygghetsskapande insatser som motverkar kriminalitet och missbruk genom samverkan med bland annat skolor, familjecentraler och andra mötesplatser.	Gymnasieskolorna arbetar med MVP. Dock har det påverkats av pandemin och distansundervisningen.
Höjd utbildningsnivå	
<i>4-åriga processmål</i>	På yrkesprogrammen har en försämring skett, där 31% uppnår

<p>Andelen avgångselever från nationella program som har grundläggande behörighet till universitet och högskola.</p>	<p>grundläggande behörighet.</p> <p>I gymnasienämndens delårsuppföljning för delår 2 2021 rapporterades att den grundläggande behörigheten bland yrkesprogrammen under 2020 låg på 47%. I delårsrapporten framgick att det främst var flickorna som sänkt sina resultat. Handelsprogrammet och Hotell- och Turismprogrammet har en klar försämring av högskolebehörigheten och där är flickorna i klar majoritet. Flickorna är betydligt färre på yrkesprogrammen och då slår det igenom på annat sätt i statistiken. Vissa av yrkesprogrammen har inte högskolepaketet som grund i timplanerna för alla elever. Eleverna måste göra aktiva val för att läsa de kurserna. Målet är att alla yrkesprogram ska ha högskolepaketet i grunden. I övrigt signalerar fler flickor än pojkar stress och oro, vilket kan vara en förklaring till varför flickor på yrkesprogrammen inte läser högskoleförberedande kurser i samma utsträckning som föregående år. Fortfarande är dock andelen flickor som klarar högskolebehörigheten på nationella program större än pojkarna. Gymnasienämndens planerade åtgärder är att införa högskolepaketet i grundtimplanen för alla yrkesprogram. Det ska även fortsättningsvis arbetas mot stress och oro hos elever genom elevhälsans arbete men även andra insatser som MVP, vilket bidrar till att öka elevernas upplevelse av trygghet och studiero.</p>
--	---

Kultur- och fritidsnämnden

Strategiska mål	Jämställdhetsperspektiv i uppföljning
Attraktiv stad och landsbygd	
<p><i>Huvudprocess</i> Samla och tillgängliggöra kulturarvet</p>	<p>Den 12 september 2021, samma dag som kvinnor har fått rösta i 100 år invigs stadsmuseets nya utställning "Eskilstuna för 100 år sedan.</p>
<p><i>Huvudprocess</i> Fritidsverksamhet</p>	<p>Flertal av Ung Fritids ungdomsverksamheter uppnår jämställdhetsmålet (40% flickor och 60% pojkar) under delår 2 2021.</p>
<p><i>4-åriga processmål</i> Säkra och trygga anläggningar.</p>	<p>Genom att än mer strategiskt planera lokalförsörjningsplanen, utveckling och förbättring av friluftsområden samt jämställd investeringsplanering ökar måluppfyllelsen för processen och främjar att fler lever ett aktivt liv samt att områden och anläggningar lockar besökare både inom och utanför kommunen.</p>
<p><i>Indikatorer</i> Antal besökare på fritidsgårdar</p>	<p>943 ungdomar har producerat aktiviteter åt andra ungdomar under året, 50,6 procent (477 st.) av dessa var flickor, 48,8 procent (460 st.) var killar och 0,6 procent (6 st.) var icke-binära.</p> <p>Könsfördelningen angående antal besök är bättre 2021 jämfört med 2020. Under detta år var 36,6 procent (20 917 st.) flickor, under 2020 var det 33 procent flickor vilket är en ökning på 3,6 procent. Killarna utgjorde 62,4 procent (35 637 st.) av besökarna. Detta visar på en positiv trend och målet med 40 procent flickor är nästan nådd.</p> <p>Trots den förbättrade könsfördelningen finns det några procent kvar till det uppsatta målet och arbetet med att locka, stötta och skapa aktiviteter för flickor får inte upphöra. Under pandemin har det varit större fokus på planerad verksamhet, riktade verksamheter och aktiviteter vilket kan vara en av orsakerna till den positivare könsfördelningen. Lärdomar bör dras från arbetet under pandemin och den jämnare könsfördelningen för att</p>

	dra lärdomar och ha med sig i planeringen i verksamheterna.
<i>Processområde</i> Berikande kultur och fritid	Under året har arbetssättet ”Boka din gård” använts av flickor och pojkar i den öppna ungdomsverksamheten där ungdomar själva ges möjlighet att oka musikstudio, dansrum, kök med mera i den egna verksamheten. Konceptet lockar fler flickor än pojkar till verksamheten.
Tryggt och självständigt liv	
<i>1-årigt åtagande</i> Genomföra tidiga och förebyggande insatser för att motverka psykisk ohälsa för flickor, pojkar, kvinnor och män.	Kulturskolan har under våren startat konceptet Dans för hälsa. En grupp om tio flickor har kontinuerligt deltagit.

Miljö och räddningstjänstnämnden

Strategiska mål	Jämställdhetsperspektiv i uppföljning
God kvalitet och värdeskapande processer	
<i>1-årigt åtagande</i> Integrera jämställdhetsarbetet i verksamheten och säkerställa jämställdhetsperspektiv i verksamhetsplanering och uppföljning.	Samtliga chefer har fått utbildning i social hållbarhet. Jämställdhetsstatistik i verksamheten har tagits fram inför arbetet med verksamhetsplan 2022. Perspektivkompassen har använts för att analysera nämndens åtaganden i verksamhetsplan 2022 där kön har varit ett av perspektiven.
Attraktiv arbetsgivare	
<i>1-årigt åtagande</i> Integrera jämställdhetsarbetet i verksamheten och säkerställa jämställdhetsperspektiv i verksamhetsplanering och uppföljning.	Samtliga chefer har fått utbildning i social hållbarhet. Jämställdhetsstatistik i verksamheten har tagits fram inför arbetet med verksamhetsplan 2022.
<i>Processområde</i> Medarbetare	Räddningstjänsten har återstartat en arbetsgrupp för jämställdhet och mångfald. Arbetsgruppen har under hösten genomfört en övning i att tydliggöra jämställdhetsperspektivet utifrån räddningstjänstens värdeord, den så kallade ”stjärnan”. Inom räddningstjänsten finns en etisk norm som delas av alla räddningstjänster, den förekommer i allas logotyper och består av en åttauddig stjärna där uddarna står för: <ul style="list-style-type: none"> • Lojalitet • Kunskap • Omtanke • Takt • Uppmärksamhet • Mod • Skicklighet
<i>1-årigt åtagande</i> Verka för ökad mångfald i våra yrkeskategorier	Förvaltningen har tillsammans med MSB deltagit i workshop för ökad jämställdhet inom räddningstjänsten.

Serviceämnden

Strategiska mål	Jämställdhetsperspektiv i uppföljning
Attraktiv arbetsgivare	
<i>1-årigt åtagande</i> Fortsätta med jämställdhetsarbetet genom att alla enheter ska ha ett jämställdhetsombud som ingår i förvaltningens jämställdhetsnätverk.	Alla enheter på serviceförvaltningen har ett jämställdhetsombud och de har genomfört nätverksträffar. Vid sista chefsmötet deltog två medarbetare från serviceförvaltningen och berättade om rekrytering och Eskilstuna direkts arbete kring jämställdhet och mäns våld mot kvinnor.

Socialnämnden

Strategiska mål	Jämställdhetsperspektiv i uppföljning
Attraktiv stad och landsbygd	
<i>1-årigt åtagande</i> StoppCenter ska arbeta för att medborgare lever ett liv fritt från våld i nära relation inklusive hedersrelaterat våld och förtryck.	Det finns samverkansavtal mellan parterna Polis, Åklagare, Region samt Frivården. Under året har fler skydds- och riskbedömningar gjorts i samverkan med polis vilket medfört att dessa blivit vassare. Socialförvaltningen erbjuder insats med larm till våldsutsatta som också följts upp med aktuella brukare. Insatsen har upplevts fungera väl utifrån att det medfört en möjlighet att stanna kvar i hemmet.
Tryggt och självständigt liv	
<i>4-åriga processmål</i> År 2023 ska målgruppen vuxnas självständighet ökat och behovet av vård och sociala tjänster minskat.	Samverkan med vård- och omsorgsförvaltningen och regionen sker i fråga om ökad jämställdhet i missbruksvården genom ett projekt som utgått från tjänstedesign. Medarbetare från både socialtjänst och regionens beroendecenter har deltagit och tjänstedesignarbetet har redan gett flera viktiga insikter som spridits i arbetsgrupperna.

Stadsbyggnadsnämnden

Strategiska mål	Jämställdhetsperspektiv i uppföljning
Attraktiv stad och landsbygd	
<i>1-årigt åtagande</i> Samlat krafttag för att motverka utanförskap och skapa trygghet genom fler i jobb, stärka skolresultat, en meningsfull fritid och trivsamma ute- och boendemiljöer, jämlik delaktighet och inflytande samt att det offentliga ökar närvaron i stadsdelarna. För att öka tryggheten ska även det brottsförebyggande arbetet stärkas.	I arbetet har jämställdhetsintegrering i detaljplaneringen identifierats som en utmaning att arbeta med då detta är ett område som kan ha en stor inverkan på jämställdhet. Kunskapshöjning har genomförts i form av möjligheter att delta på webinarium och utbildningar i ämnet. Parallellt jobbar en arbetsgrupp från förvaltningen med jämställdhetsutmaningen och tar fram en metod/verktyg för att integrera jämställdhet i detaljplaneringen. Arbetet sker parallellt med ett pågående detaljplanarbete i Skogsängen för att konkret fånga upp de delar av planarbetet där jämställdhetsfrågan behöver lyftas. Eftersom planprocessen är lång och innehåller olika moment är förslaget till rutin en processuppdelad checklista med tillhörande vägledning. Checklistan ska användas genom hela processen utifrån fem steg där jämställdhetsfrågan kan göra skillnad.
Attraktiv arbetsgivare	
<i>Processområde</i> Hållbart arbetsliv.	Nämndens verksamheter fortsätter att arbeta för att bidra till måluppfyllelse enligt Plan för jämställdhet. På förvaltningen innebär det att fortsätta sträva efter en jämn fördelning av män och kvinnor på avdelningarna samt arbeta med likabehandling och aktiva

	<p>åtgärder. Förvaltningen strävar efter jämn könsfördelning och ser mångfald i bred bemärkelse som en styrka. Könsfördelningen i förvaltningen är 56% män och 44% kvinnor, på chefsnivå är fördelningen 57% män och 43% kvinnor.</p> <p>Ämnet mäns våld mot kvinnor finns med som en del i introduktion av nya medarbetare. En del i det är att se den centralt framtagna filmen Motverka mäns våld mot kvinnor.</p>
--	---

Torshälla stads nämnd

Strategiska mål	Jämställdhetsperspektiv i uppföljning
Fler i jobb	
<p><i>1-årigt åtagande</i></p> <p>Utpekade nämnder och bolag ska identifiera och genomföra åtgärder för att ge näringslivet förbättrade förutsättningar för ökad tillväxt som leder till fler i jobb.</p>	<p>I nätverket Women Executive Network deltar två företag från Torshälla. I september 2021 startade en ny omgång av programmet Women Executive Program där ett av deltagande bolag är från Torshälla. En företagsledare från Torshälla som deltagit i Women Executive Program och Investeringsutbildningen har startat ett investmentbolag. På Women Business Day med fokus på ett mer jämställt och jämlikt näringsliv i Eskilstuna deltog flera bolag från Torshälla. En företagsledare från Torshälla har även deltagit på Draknästet i Sörmland via affärsängelnätverket Women Executive Invest.</p>

Vård och omsorgsnämnden

Strategiska mål	Jämställdhetsperspektiv i uppföljning
Tryggt och självständigt liv	
<p><i>4-åriga processmål</i></p> <p>År 2023 ska personer med äldreomsorg ges en samlad vård och omsorg som bidrar till ökad självständighet, trygghet och en god hälsa.</p>	<p>Digital social samvaro utvecklas inom både ordinärt boende och vård- och omsorgsboende. Fik@rummet i samarbete med Mälardalens högskola påbörjades under våren. 35 brukare har nu prövat verktyget och högskolan håller just nu på med en utvärdering. Målsättningen är att stärka förvaltningens analysarbete i syfte att beskriva situationen för kvinnor och män inom området samt vilka konsekvenser som olika åtgärder eller beslut har fått för till exempel bemötande, service, representation och fördelning av resurser ur ett könsperspektiv.</p>
<p><i>1-årigt åtagande</i></p> <p>Under 2021 ska vård- och omsorgsnämnden integrera jämställdhetsperspektivet i process för nyttorealiseringsprocesser i prioriterade utvecklingsinitiativ.</p>	<p>Utredning har gjorts vilket resulterat i ett konstaterande att det ej går att integrera ett jämställdhetsperspektiv i den befintliga modellen för nyttorealiseringsprocessen. Däremot har ett jämställdhetsperspektiv inkluderats i en arbetsprocess som utreder funktionalitet, juridik, anpassning till kommunens IT infrastruktur och säkerhetsklassning vid införande av hälso- och välfärdsteknik och digitala arbetssätt.</p>
God kvalitet och värdeskapande processer	
<p><i>Huvudprocess</i></p> <p>Kvalitetsutveckling</p>	<p>Kvaliteten på nämndens systematiska arbete inom miljö, jämställdhet, säkerhet har utvecklats. Ett Core team kvalitet har bildats som har till uppdrag att förvaltningsövergripande förbättra och utveckla det strategiska systematiska kvalitetsarbetet. Gruppen finns bland annat som stöd till förvaltningens utförarverksamheter att utveckla och fördjupa uppföljnings- och analysarbete av insamlade data.</p>

Överförmyndarnämnden

Nämnden nämner inte jämställdhetsperspektivet i uppföljning av mål.

Eskilstuna kommunföretag AB

Nämnden nämner inte jämställdhetsperspektivet i uppföljning av mål.

Analyser och goda exempel

Utöver de aktiviteter som följts upp i nämndernas systematiska rapportering vill jämställdhetsberedningen lyfta andra aktiviteter som har identifierats i nämndernas verksamheter. Det har även identifierats områden som med ett jämställdhetsperspektiv skulle kunna nå förbättrade resultat.

Stadsbyggnadsnämnden beslutade om en kollektivtrafikplan i september 2021 där ett mål är att utveckla en mer inkluderande kollektivtrafik där tillgänglighet, jämställdhet och trygghet ligger i fokus. Beredningen ser fram emot att följa arbetet mot detta viktiga mål.

Jämställdhetsberedningen har sett över nyckeltal kopplat till de strategiska målen utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Till exempel arbetar vård-omsorgsnämnden för att ge brukare inom funktionshinderområdet ökad självständighet genom digitalisering. Brukarbedömning gällande daglig verksamhet inom LSS (Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade) avseende självbestämmande har sedan 2017 blivit mer jämställd. Dock innebär resultatet att kvinnors upplevelse försämrats, medan mäns upplevelse ökat. Eftersom de nyaste siffrorna är från 2019 och mycket har hänt på vård- och omsorgsförvaltningen sedan dess har jämställdhetsberedningen förståelse för att siffrorna idag kan se annorlunda ut. Brukarbedömning servicebostad huruvida brukaren får bestämma om saker som är viktiga hemma har sedan 2017 sänkts, särskilt för kvinnor. Brukarbedömning boendestöd SoL (Socialtjänstlagen) om självbestämmande har höjts för båda könen sedan 2017 men med en större höjning för kvinnor. Statistiken har tagits från Kolada som är en öppen databas med nyckeltal för kommuner och regioner. Jämställdhetsberedningen har gärna dialog med nämnden om detta.

Brukarbedömning daglig verksamhet LSS – Brukaren får bestämma om saker som är viktiga, andel (%)	2017	2018	2019
Totalt	83	83	83
Män	79	80	85
Kvinnor	92	88	84

Brukarbedömning servicebostad LSS – Brukaren får bestämma om saker som är viktiga hemma, andel (%)	2017	2018	2019	2020
Totalt	89	75	85	81
Män	92	74	85	90
Kvinnor	82	76	82	69

Brukarbedömning boendestöd SoL – Brukaren får bestämma om saker som är viktiga, andel (%)	2017	2018	2019	2020
Totalt	85	90	89	99
Män	84	89	90	85
Kvinnor	86	93	88	91


Socialnämnden följer upp att de i samverkan med vård- och omsorgsförvaltningen och regionen arbetar för ökad jämställdhet i missbruksvården. Detta projekt pågår under 2021 och rapporterar sitt resultat i början av 2022. Den ojämna statistiken gällande brukarbedömning i missbruksvården i sin helhet har varit en av flera ingångar till projektet. Jämställdhetsberedningen ser fram emot att ta del av rapporteringen och fortsätter att följa nyckeltalen framöver.

Brukarbedömning missbruksvård IFO – helhetssyn (%)	2018
Totalt	79
Män	92
Kvinnor	57

Jämställdhetsberedningen ser positivt på grundskolans uppföljning av könsuppdelad statistik som finns genom hela årsrapporteringen. Jämställdhetsberedningen har följt skolans arbete med att höja kunskapskraven. Trots en förbättring är det fortfarande skillnad gällande kunskapskraven mellan flickor och pojkar, vilket speglas nationellt. Jämställdhetsberedningen kan se att skillnaden mellan könen har ökat sedan 2019 och kommer att följa detta i dialog med grundskolan.

Elever i åk 9 som uppnått kunskapskraven i alla ämnen (exkl. nyinvandrade och okänd bakgrund), kommunala skolor, andel (%)	2019	2020	2021
Totalt	71,3	69,1	70,8
Män	69,7	64,7	66,0
Kvinnor	72,9	74,3	75,7

Kultur- och fritidsnämnden redovisar i nämndens verksamhetsberättelse för 2021 under det fyraåriga processmålet *Kommunen har stödsystem till föreningslivet som är jämställt och transparent* att målet är uppfyllt. Indikatorer under målet visar dock att utfallet för föreningsbidraget mellan pojkar och flickor inte redovisar ett jämställt resultat och att det inte heller uppfyller målet för 2021. Jämställdhetsberedningen ifrågasätter bedömningen av måluppfyllelsen och kommer att följa detta under året.

4-åriga processmål	Bedömning	Trend
Kommunen har stödsystem till föreningslivet som är jämställt och transparent.		→

Indikatorer	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021	Mål 2021
Nöjd med föreningsstödet, andel	53.0%	56.3%	58.1%	60.0%
Andel föreningsbidrag flickor/pojkar		43% Flickor 57% Pojkar	34% Flickor 66% Pojkar	40% 60%

Vård- och omsorgsnämnden har undersökt andel brukare som aldrig är rädda för något på sin dagliga verksamhet som en indikator under det fyraåriga processmålet *2023 ska målgruppens självständighet ökat och behovet av vård och sociala tjänster minskat*. Nämnden påstår att resultatet överträffar målet som är 75%. Resultatet bortser då från gruppen kvinnor där enbart 66% svarat att de aldrig är rädda för något på sin dagliga verksamhet. Detta är inte en jämställdhetsintegrerad analys och jämställdhetsberedningen har för avsikt att följa upp detta.

Titel	Utfall jan – dec 21	Mål 2021	Bedömning/analys
Andelen brukare som aldrig är rädd för något på sin dagliga verksamhet	Totalt: 81% K: 66% M: 88%	75%	Resultat: 81%. Analys: Resultatet 81% är högre än målet för 2021

Jämställdhetsberedningen under 2021 haft dialoger med HR och kommunhälsan. Enligt Eskilstuna kommuns plan mot mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck ska kommunhälsan ha särskild kunskap om vanliga reaktioner på sexuellt våld/sexuella trakasserier samt våld i nära relationer då detta kan vara orsaker till ohälsa och återkommande sjukfrånvaro. Jämställdhetsberedningen ser att det här finns ett glapp mellan planen och det operativa arbetet som kommunhälsan bedriver.

Jämställdhetsberedningen har genom dialog med nämnder under året sett att flera verksamheter jobbar med att implementera Eskilstuna kommuns plan mot mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck. Dock är det flera som signalerar att kunskapen hos medarbetare gällande hedersrelaterat våld och förtryck behöver förbättras.

Framåtsyftande slutsatser

Jämställdhetsberedningen verkar för att Eskilstuna ska fortsätta vara Sveriges mest jämställda kommun. Jämställdhetsberedningen har i återkopplingar från nämndernas dialogmöten lyft frågor som de avser att följa upp under framtida dialoger. Jämställdhetsberedningen kommer även att efterfråga effekter och resultat såväl av ordinarie kvalitets- och verksamhetsutveckling som av utvecklingsarbeten med mer uttalade jämställdhetsperspektiv. Det gäller även arbeten med jämställdhetsperspektiv som inte har lett till ett mer jämställt resultat. Både goda och mindre goda erfarenheter är viktiga att lyfta i syfte att sprida kunskap och lära av varandra. I samband med dialogmötena kommer det även ske en självskattning, vilket är ett arbetssätt som användes under modellförvaltningsarbetet.

I de exempel som redovisas i föregående avsnitt har jämställdhetsberedningen för avsikt att ha dialog med berörda nämnder om hur nämnderna integrerar ett jämställdhetsperspektiv i arbetet med nyckeltalen.

Jämställdhetsberedningen har fått syn på många bra exempel på arbete som görs i kommunkoncernen genom nämndernas dialogmöten. Flera förvaltningar har fått in ett jämställdhetsperspektiv som en mer naturlig del i deras vardag. Jämställdhetsberedningen ser även mycket positivt på att förvaltningarna integrerar ett jämställdhetsperspektiv i satsningar för att förbättra resultaten ytterligare. Ett

medskick från beredningen till kommunkoncernen är behovet av en förbättring gällande dokumentation i den ordinarie uppföljningen. Det finns en skillnad mellan nämnderna när det kommer till vilket inflytande processtöden för jämställdhet har i arbetet med planering och uppföljning. Där processtödet har mer inflytande är jämställdhetsperspektivet mer frekvent och målformuleringar i större grad bekönade, vilket är i linje med *Plan för jämställdhet*.

När det gäller kommunen som arbetsgivare vill jämställdhetsberedningen att glappet mellan *plan mot mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck* och kommunhälsans arbete försvinner. Jämställdhetsberedningen finner det nödvändigt att kommunhälsan i sin kontakt med medarbetare alltid frågar om utsatthet för våld inklusive hedersrelaterat våld och förtryck i hemmet och på arbetsplatsen med avstamp i planen.

Hedersrelaterat våld och förtryck är en kunskapsfråga och jämställdhetsberedningen är angelägna om att kommunkoncernens medarbetare har kunskap i frågan. Flera skolor tillsammans med de kommunala gymnasieskolorna gör en satsning 2022 i ämnet som faller väl in med den nya läroplanen. Resten av kommunkoncernen behöver också utbildas och filmen om mäns våld mot kvinnor behöver uppdateras och inbegripa fakta om hedersnormer. Samtidigt måste hedersrelaterat våld och förtryck särskiljas för att ge förståelse om skillnaden mellan detta förtryck och mäns våld mot kvinnor. Det är viktigt att alla chefer och medarbetare känner till och känner igen signaler och tecken på om någon är utsatt för hedersrelaterat våld och förtryck, men även i våld i nära relation. Det är då även viktigt att chefer och medarbetare känner till Eskilstuna kommuns rutiner vid misstanke om att en medarbetare är utsatt för våld i nära relationer. Tecken på att någon kan vara utsatt för våld i nära relation eller för hedersrelaterat våld och förtryck kan vara samma. Detta skulle behöva förtydligas i rutinen. Det behöver även förtydligas vilka kontakter chefer kan stötta medarbetaren i att söka sig till. Ett exempel på kontakt är kommunens verksamhet StoppCenter.

Kommunen har ett kommunövergripande jämställdhetsnätverk och ett kommunövergripande kvinnofridsnätverk. I nätverken ingår representanter från varje förvaltning samt en representant från de kommunala bolagen. Jämställdhetsberedningen ser allvarligt på att representanter inte alltid ersätts av annan representant vid längre frånvaro och förväntar en förbättring under 2022.

Jämställdhetsberedningen har fortsatt valt fokusområdena mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck samt jämställdhet i ledning och styrning inför dialogmötena 2022. Under 2022 ser jämställdhetsberedningen fram emot dialoger med miljö- och räddningstjänstnämnden, personalutskottet, Eskilstuna kommunföretag AB med representanter från Eskilstuna energi och miljö samt K-Fast, förskolenämnden, arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden och socialnämnden.

Kultur- och fritidsnämnden

Kort återkoppling från jämställdhetsberedningen till kultur-och fritidsnämnden från dialogmötet 21 april 2021

Närvarande

Jämställdhetsberedningen: Lisa Friberg (S), ordförande, Maria Hopstadius (C), vice ordförande, Eva Karlsson (L), Anita Nygren (SD), Grazyna Helgesson (M), Johanna Höglund (MP), Kristina Gillberg (KD), Anna Fridell, sakkunnig kommunstrateg, kommunledningskontoret, Åsa Johansson, kvinnofridsutvecklare, kommunledningskontoret, Gunilla Karlsson, sekreterare, serviceförvaltningen

Kultur- och fritidsnämnden: Marie Svensson (S), ordförande kultur- och fritidsnämnden KFN, Mohammed Tahsin (M), 1:e vice ordförande KFN, Mikael Strömberg (SD), 2:e vice ordförande KFN, Ola Bjerding, förvaltningschef kultur- och fritidsförvaltningen KFF, Lena Sjöberg Rehnholm, områdeschef Ung fritid och mötesplatser, KFF, Mats Widlund, områdeschef Kulturen, KFF, Mattias Albers, områdeschef, Arenor och friluftsliv, KFF, John Wikberg, processtöd KFF

Dialog

Kultur- och fritidsnämnden hade flera goda exempel på goda jämställdhetsarbeten som visar att ni håller i och håller ut för att öka jämställdheten.

Jämställdhetsberedningen utgår från Eskilstuna kommuns styrdokument *Plan för jämställdhet 2018-2024*. De svenska jämställdhetspolitiska målen och målen för jämställdhet i Eskilstuna kommun är inriktningsmål. De förverkligas i kommunens olika verksamheter och sakområden. Därför ska alla kommunens delar, nämnder och styrelser, förvaltningar och bolag, avdelningar och enheter, omsätta och implementera jämställdhetsmålen i sitt ordinarie uppdrag. Detta vill beredningen påminna om för att arbetet alltid kan utvecklas och i vår fortsatta dialog önskar vi fortsatt följa hur arbetet med att omsätta och implementera dessa mål går.

Under mötet diskuterades en del frågor som vi kom överens om att vi skulle sammanställa för att sedan kunna följa upp tillsammans, nedan följer dessa:

- Beredningen vill ta del av statistiken i ungt ledarskap.

- Innefattar lässatsningen skönlitteratur eller kurslitteratur?
- Beredningen önskar uppföljning av resultat i slutrapporten i undersökning Ung livsstil, med särskilt fokus på nya trender, t.ex. att tjejer är mindre aktiva i rörelse och offentligt föreningsliv.
- Sjukskrivningstal uppdelat på kön.
- En del av hur förvaltningen jobbar med sin personal finns beskrivet i den del av presentationen som inte hann redovisas. Goda exempel?

För att stärka jämställdhetsarbetet ytterligare rekommenderar vi följande:

- Låt *Plan för jämställdhet 2018-2024* få fortsätta vara en ledstjärna i det arbete som ni gör.
- Att processtödet för jämställdhet besätts.
- Utveckla systematiken i styrning och ledning utifrån jämställdhetsperspektiv.
- Växla upp det goda arbetet med machofabriken och.mvp med ungdomarna.
- Jobba för att få fler flickor nöjda med sin fritid.

Med förhoppningar om en fortsatt god dialog,

Jämställdhetsberedningen via Lisa Friberg, ordförande

Stadsbyggnadsnämnden

Kort återkoppling från jämställdhetsberedningen till stadsbyggnadsnämnden från dialogmötet 21 april 2021

Närvarande

Jämställdhetsberedningen: Lisa Friberg (S), ordförande, Maria Hopstadius (C), vice ordförande, Eva Karlsson (L), Anita Nygren (SD), Grazyna Helgesson (M), Johanna Höglund (MP), Kristina Gillberg (KD), Anna Fridell, sakkunnig kommunstrateg, kommunledningskontoret, Åsa Johansson, kvinnofridsutvecklare, kommunledningskontoret, Gunilla Karlsson, sekreterare, serviceförvaltningen

Stadsbyggnadsnämnden: Sarita Hotti (S), ordförande stadsbyggnadsnämnden SBN, Maria Chergui (V), 2:e vice ordförande SBN, Marianne Hagman, förvaltningschef stadsbyggnadsförvaltningen SBF, Ingrid Bergh Bertilsson, HR-chef, SBF, Jacob Lithammer, Planchef, SBF, Johan Dahlkvist, processtöd SBF

Dialog

Stadsbyggnadsnämnden hade flera goda exempel på goda jämställdhetsarbeten som visar att ni håller i och håller ut för att öka jämställdheten.

Jämställdhetsberedningen utgår från Eskilstuna kommuns styrdokument *Plan för jämställdhet 2018-2024*. De svenska jämställdhetspolitiska målen och målen för jämställdhet i Eskilstuna kommun är inriktningsmål. De förverkligas i kommunens olika verksamheter och sakområden. Därför ska alla kommunens delar, nämnder och styrelser, förvaltningar och bolag, avdelningar och enheter, omsätta och implementera jämställdhetsmålen i sitt ordinarie uppdrag. Detta vill beredningen påminna om för att arbetet alltid kan utvecklas och i vår fortsatta dialog önskar vi fortsatt följa hur arbetet med att omsätta och implementera dessa mål går.

Under mötet diskuterades en del frågor som vi kom överens om att vi skulle sammanställa för att sedan kunna följa upp tillsammans, nedan följer dessa:

- Beredningen önskar att de positiva exemplen i samråden där man vänt på perspektiven, lyfts fram.

- Uppföljning av arbetet med jämställdhet i detaljplaner.
- Vidare önskar beredningen få fortsätta följa nämndens jämställdhetsarbete genom att få del av fler goda verksamhetsnära exempel.

För att stärka jämställdhetsarbetet ytterligare rekommenderar vi följande:

- Låt *Plan för jämställdhet 2018-2024* få fortsätta vara en ledstjärna i det arbete som ni gör.
- Implementera *Plan mot mäns våld mot kvinnor inklusive bedersrelaterat våld och förtryck*.
- Hålla i vilken roll processtödet ska ha och återstarta nätverket.
- Utveckla systematiken i styrning och ledning utifrån jämställdhetsperspektiv.
- Fler jämställdhetsombud från verksamheterna tillsätts.
- Arbeta för att minska kvinnors sjukfrånvaro i organisationen.

Med förhoppningar om en fortsatt god dialog,

Jämställdhetsberedningen via Lisa Friberg, ordförande

Förskolenämnden

Kort återkoppling från jämställdhetsberedningen till förskolenämnden från dialogmötet 30 augusti 2021

Närvarande

Jämställdhetsberedningen: Lisa Friberg (S), ordförande, Eva Karlsson (L), Johanna Höglund (MP), Fredrik Jonasson (SD), Sabina Colaković (M) Mathilda Lennmark, sakkunnig kommunstrateg, kommunledningskontoret, Åsa Johansson, kvinnofridsutvecklare, kommunledningskontoret, Gunilla Karlsson, sekreterare, serviceförvaltningen.

Förskolenämnden: Björn Larsson (S), ordförande förskolenämnden (FSN), Rafal Wisniewski (M), 1e vice ordförande FSN, Stefan Krstic (L), 2e vice ordförande FSN, Ingrid Sköldmo, förvaltningschef barn- och utbildningsförvaltningen (BUF), Elenor Öberg Nielsen, lokal processledare utredare, BUF, Karin Strömbom Landquist, bitr skolchef förskola, BUF, Moa Skoglöf, HR-chef, BUF.

Dialog

Förskolenämnden har flera goda exempel på goda jämställdhetsarbeten som visar att ni håller i och håller ut för att öka jämställdheten. Nämnden följer upp alla kränkningsärenden på förskolorna och det arbetas systematiskt med åtgärder för att förebygga kränkningar. Tillsammans med arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen bedrivs ett arbete för ökad inskrivning och närvaro på förskolan, att arbeta med jämställdhetsfrågor i socioekonomiskt utsatta områden där inskrivningen är låg, på mötesplatser, i samarbete med SFI (Svenska för invandrare) och med BVC (barnavårdscentralen) för att även få fler kvinnor att yrkesarbeta. Jämställdhetsberedningen ser fram emot att ta del av resultaten från detta lovande arbete.

Jämställdhetsberedningen utgår från Eskilstuna kommuns styrdokument *Plan för jämställdhet 2018-2024*. De svenska jämställdhetspolitiska målen och målen för jämställdhet i Eskilstuna kommun är inriktningsmål. De förverkligas i kommunens olika verksamheter och sakområden. Därför ska alla kommunens delar, nämnder och styrelser, förvaltningar och bolag, avdelningar och enheter, omsätta och implementera jämställdhetsmålen i sitt ordinarie uppdrag. Detta vill beredningen påminna om för att arbetet alltid kan utvecklas och i vår fortsatta dialog önskar vi fortsatt följa hur arbetet med att omsätta och implementera dessa mål går.

Under mötet diskuterades en del frågor som vi kom överens om att vi skulle sammanställa för att sedan kunna följa upp tillsammans, nedan följer dessa:

- Planen mot mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck har diskuterats i nämnden. Planen finns inte med någonstans i verksamhetsplanen, men nämnden tar med det i planeringen för 2022.
- I rekrytering av barnskötare och förskolelärare är det osäkert om det ställs frågor gällande jämställdhet. Det pratas dock om läroplanen och då kan frågan om jämställdhet ställas eftersom den finns med i läroplanen. Förskolan undersöker detta. På chefsnivå är det dock inte ovanligt att detta tas upp.
- Hur synliggörs arbetet med Planen mot mäns våld och förtryck inklusive hedersrelaterat våld och förtryck? Jämställdhetsberedningen trycker på att det är viktigt att inte glömma pojkarna som befinner sig inom hedersnormen.
- Utbildningsplanen (innefattar även jämställt språk) för medarbetare är i projektform. Jämställdhetsberedningen vill veta, för att säkerställa att det blir bestående, hur det ska se ut när det är implementerat.

För att stärka jämställdhetsarbetet ytterligare rekommenderar vi följande:

- Hitta sätt att få fler män att söka sig till förskolan. En idé är att samarbeta med gymnasiet och arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen som arbetar med normbrytande yrkesval.
- Sprid förskolans goda arbete till andra förskolor.
- Det finns fler metoder än *Stopp min kropp* (tar upp integritet och samtycke med utgångspunkt i fysiska och sexuella övergrepp) som kan användas i förskolan. Andra metod som det kan komplettera med:
- *Liten och Trygg* (en handledning för förskolan med pedagogiska övningar om känslor och rättigheter från Brottsoffermyndigheten, boken om Liten handlar om att uppleva bråk och våld i hemmet. <https://www.jagvillveta.se/forskola>). *Bygga broar* (har målet att stärka barns rättigheter, främja integration, förebygga hedersrelaterat våld och förtryck genom att utveckla personalens bemötande, förhållningssätt och kompetens ur ett interkulturellt perspektiv. <https://byggabroar.nu/om/mal/>). Ibland kan förskolor i olika stadsdelar ha olika utmaningar utifrån de barn och familjer de möter och det kan vara olika metoder som fungerar bäst för just deras målgrupp.
- Även om förvaltningen för muntliga delårsdialoger med varje förskola utifrån åtagandena så lyfter jämställdhetsberedningen vikten av att integrera jämställdhetsperspektivet i ordinarie åtaganden och aktiviteter i verksamhetsplanen med ord.

I övrigt uppskattar jämställdhetsberedningen filmen som visades och att det görs reflektioner och en konstant utvärdering av arbetet. Det är viktigt att det efterfrågas från ledning för att prioriteras.

Beredningens ordförande hoppas på fortsatt uppdatering mellan dialogmötena, tackar för en bra dialog och uppmanar till att fortsätta det goda arbetet!

Med förhoppningar om en fortsatt god dialog,

Jämställdhetsberedningen via Lisa Friberg, ordförande

Vård- och omsorgsnämnden

Kort återkoppling från jämställdhetsberedningen till vård- och omsorgsnämnden från dialogmötet 25 maj 2021

Närvarande

Jämställdhetsberedningen: Lisa Friberg (S), ordförande, Eva Karlsson (L), Johanna Höglund (MP), Kristina Gillberg (KD), Lena Klintberg, sakkunnig kommunstrateg, kommunledningskontoret, Anna Giotas-Sandquist, direktör Social hållbarhet, Åsa Johansson, kvinnofridsutvecklare, kommunledningskontoret, Gunilla Karlsson, sekreterare, serviceförvaltningen.

Vård- och omsorgsnämnden: Mikael Edlund (S), ordförande vård- och omsorgsnämnden VON, Filip Rundström (M), 1:e vice ordförande VON, Maria Forsberg (V), 2:e vice ordförande VON, Johan Lindström, vård- och omsorgsförvaltningen VOF, Anders Karlsson, verksamhetschef funktionshinderområdet VOF, Suvi Stenberg, utvecklingsledare biståndskontoret processledare VOF, Sofia Karlsson, utvecklare funktionshinderområdet VOF, Johanna Hansson, vik utvecklare jämställdhet VOF.

Dialog

Vård- och omsorgsnämnden hade flera goda exempel på goda jämställdhetsarbeten som visar att ni håller i och håller ut för att öka jämställdheten. Beredningen ser det som en viktig framgångsfaktor att förvaltningschefen ansvarat för att hålla ihop presentationen av nämndens arbete. Det är viktigt att man som ledare och chef är tillräckligt insatt och i hög grad är delaktig i analysen.

Jämställdhetsberedningen utgår från Eskilstuna kommuns styrdokument *Plan för jämställdhet 2018-2024*. De svenska jämställdhetspolitiska målen och målen för jämställdhet i Eskilstuna kommun är inriktningsmål. De förverkligas i kommunens olika verksamheter och sakområden. Därför ska alla kommunens delar, nämnder och styrelser, förvaltningar och bolag, avdelningar och enheter, omsätta och implementera jämställdhetsmålen i sitt ordinarie uppdrag. Detta vill beredningen påminna om för att arbetet alltid kan utvecklas och i vår fortsatta dialog önskar vi fortsatt följa hur arbetet med att omsätta och implementera dessa mål går.

Under mötet diskuterades en del frågor som vi kom överens om att vi skulle sammanställa för att sedan kunna följa upp tillsammans, nedan följer dessa:

- Utbudet av hälsofrämjande tjänster i syfte att motverka ensamhet och psykisk ohälsa har varit framträdande inom funktionshinderverksamheten, men det finns en kvarstående utmaning i jämställdhet inom äldreomsorgsverksamheten. Det här vill beredningen fortsatt följa.
- Processtödjarens utrymme upplevs ha reducerats i samband med det svåra ekonomiska läget 2019, vilket medförde att värdegrundsfrågor inte prioriterades och ledningen var svår att engagera. Pandemin har bidragit till fortsatt nedprioritering av värdegrundsarbetet. Beredningen önskar se en vändning och att VOF återigen sätter värdegrundsarbetet högt på agendan.
- Workshop inom likabehandling flyttat på till hösten 2021 för funktionshinderområdet. Beredningen vill gärna veta hur detta har gått.
- Beredning önskar komplettering av den statistiska könsfördelningen bland cheferna. Speglar könsfördelningen bland cheferna, samma statistiska fördelning som för medarbetarna i verksamheterna?

För att stärka jämställdhetsarbetet ytterligare rekommenderar vi följande:

- Det finns ett starkt engagemang i ledningen och bra banbrytande arbete, till exempel är viljan att bedriva evidensbaserad praktik. Engagemanget är starkt för jämställdhetsintegreringsfrågan i det perspektivet, hur det påverkar t ex kvinnor i insatserna. Vilka effekter ger de olika insatserna och är det olika i olika grupper?
- Arbetet är inte personbundet på VOF, vilket gör det stabilt och det finns en lång tradition att ha jämställdhetsfrågorna högt upp på agendan. Men den behöver komma tillbaka dit igen när vi inte längre är i en brinnande pandemi.
- Det behöver även arbetas, ur ett arbetsgivarperspektiv, än mer utifrån den nya Planen mot mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck, då både medarbetare liksom brukare riskerar att bli utsatta.
- Nya indikatorer för könsuppdelad statistik är under utveckling och från 2022 finns jämställdhetsintegrering i samtliga åtaganden. Det här är beredningen mycket nyfikna på.
- VOF berättar att de arbetar med sjuksiffrorna med en plan framåt med mindre chefsområden, piloter, ökad grundbemanning och mer vetenskapliga slutsatser. Det ska skapas bättre anställningsförhållanden för män och kvinnor. Beredningen vill ta del av utvecklingen av arbetet.

Med förhoppningar om en fortsatt god dialog,
Jämställdhetsberedningen via Lisa Friberg, ordförande

Gymnasienämnden

Återkoppling från jämställdhetsberedningen till gymnasienämnden från dialogmötet 4 oktober 2021

Närvarande

Jämställdhetsberedningen: Lisa Friberg (S), ordförande, Maria Hopstadius (C), Kristina Gillberg (KD), Eva Karlsson (L), Johanna Höglund (MP), Fredrik Jonasson (SD), Sabina Colaković (M), Mathilda Lennmark, sakkunnig kommunstrateg, kommunledningskontoret, Beian Wilén, samordnare mot hedersrelaterat våld och fötryck, socialförvaltningen, Gunilla Karlsson, sekreterare, serviceförvaltningen.

Gymnasienämnden: Robin Tannarp (M), ordförande gymnasienämnden (GN), Mikael Nygren (SD) GN, Monica Wideland, skolchef gymnasiet och gymnasiesärskolan barn- och utbildningsförvaltningen (BUF), Mart Saamel, bitr skolchef BUF, Moa Skoglöf HR-chef BUF, Monica Wikberg, förstelärare BUF. Sofia Rytterström, bitr rektor BUF.

Dialog

Gymnasienämnden har flera exempel på gott jämställdhetsarbete som visar att ni håller i och håller ut för att öka jämställdheten. Till exempel med konkreta resultat gällande att få in fler tjejer på Bygg- och anläggningsprogrammet. Jämställdhetsberedningen är imponerade av detta fina arbete och ser fram emot att fortsätta följa gymnasienämndens arbete med jämställdhetsintegrering.

Jämställdhetsberedningen utgår från Eskilstuna kommuns styrdokument *Plan för jämställdhet 2018-2024*. De svenska jämställdhetspolitiska målen och målen för jämställdhet i Eskilstuna kommun är inriktningsmål. De förverkligas i kommunens olika verksamheter och sakområden. Därför ska alla kommunens delar, nämnder och styrelser, förvaltningar och bolag, avdelningar och enheter, omsätta och implementera jämställdhetsmålen i sitt ordinarie uppdrag. Detta vill beredningen påminna om för att arbetet alltid kan utvecklas och i vår fortsatta dialog önskar vi fortsatt följa hur arbetet med att omsätta och implementera dessa mål går.

Under mötet diskuterades en del frågor som vi kom överens om att vi skulle sammanställa för att sedan kunna följa upp tillsammans, nedan följer dessa:

- På grund av pandemin har arbetet med MVP stannat upp lite. När den nya organisationen av gymnasieskolan har satt sig ska genomförandet av MVP fortsätta. Det är viktigt att arbetet fortsätter och fortgår enligt plan.

- Rekarne har ett otroligt engagemang hos lärare och chefer när det kommer till jämställdhetsarbetet. Det är ledningens uppgift att sprida modellen vidare och det har påbörjats. Jämställdhetsberedningen vill att engagemanget ska spridas vidare till de andra gymnasieskolorna och kommer följa ledningens arbete med detta.
- I gymnasienämndens sjuktal är det stor skillnad mellan kvinnor och män. Det rapporteras även att det är fler kvinnor som vabbar. Jämställdhetsberedningen känner igen siffrorna från andra verksamheter och även nationellt. Jämställdhetsberedningen diskuterar gärna detta vidare och önskar ta del av statistik för vab och föräldraledighet.
- Gymnasienämnden tar upp utmaningar de identifierat i jämställdhetsarbetet, vilka är gymnasiesärskolan och fungerande programråd på samtliga skolor, liksom att eleverna inte byter program mitt i utbildningen. Detta önskar jämställdhetsberedningen följa upp och stöttar gärna vid behov.
- Gymnasiet har lagt in jämställdhetsperspektiv i kurserna. Det gör att det inte tar extra tid i anspråk att jobba med jämställdhet när det väl är integrerat. Ett bra och spännande arbetssätt som jämställdhetsberedningen gärna vill fortsätta följa.

För att stärka jämställdhetsarbetet ytterligare rekommenderar vi följande:

- Fortsätt ert fina arbete och håll i! Jämställdhetsberedningen efterfrågar en tidplan om implementering av MVP.
- Gymnasienämnden rapporterar att intresset för att få in jämställdhet i kurserna har spridit sig. För att jämställdhet ska vara en del i ordinarie arbete, fortsätt att integrera jämställdhet i kurserna och även i verksamhetsplanering och uppföljning.
- Jämställdhetsberedningen efterfrågar en plan för att sprida arbetet för att få det att bli en del av det ordinarie arbetet i gymnasieskolorna.

Med förhoppningar om en fortsatt god dialog,

Jämställdhetsberedningen via Lisa Friberg, ordförande

Servicenämnden

Kort återkoppling från jämställdhetsberedningen till servicenämnden från dialogmötet 4 oktober 2021

Närvarande

Jämställdhetsberedningen: Lisa Friberg (S), ordförande, Maria Hopstadius (C), Kristina Gillberg (KD), Eva Karlsson (L), Johanna Höglund (MP), Fredrik Jonasson (SD), Sabina Colaković (M), Mathilda Lennmark, sakkunnig kommunstrateg, kommunledningskontoret, Beian Wilén, samordnare mot hedersrelaterat våld och förtryck, socialförvaltningen, Gunilla Karlsson, sekreterare, serviceförvaltningen.

Servicenämnden: Ann Berglund (M), vice ordförande servicenämnden (SEF), Jörgen Axelsson, förvaltningschef serviceförvaltningen (SEF), Kristina Sikström, chef Kommunhälsan SEF, Ulrika Junebark, HR-chef SEF, Therese Laidna, HR-konsult och processtöd jämställdhet SEF, Sofia Lundin, HR-konsult och processtöd kvinnofrid SEF.

Dialog

Servicenämnden har exempel på goda jämställdhetsarbeten som visar att ni håller i och håller ut för att öka jämställdheten. Jämställdhetsberedningen är positiva till att förvaltningen har ett jämställdhetsnätverk med ombud från varje enhet som dessutom har en definierad roll. Servicenämnden har även ett bra exempel på arbete med bemötande hos måltidspersonal. Med stort intresse ser jämställdhetsberedningen fram emot att följa servicenämndens fortsatta arbete med jämställdhetsintegrering.

Jämställdhetsberedningen utgår från Eskilstuna kommuns styrdokument *Plan för jämställdhet 2018-2024*. De svenska jämställdhetspolitiska målen och målen för jämställdhet i Eskilstuna kommun är inriktningsmål. De förverkligas i kommunens olika verksamheter och sakområden. Därför ska alla kommunens delar, nämnder och styrelser, förvaltningar och bolag, avdelningar och enheter, omsätta och implementera jämställdhetsmålen i sitt ordinarie uppdrag. Detta vill beredningen påminna om för att arbetet alltid kan utvecklas och i vår fortsatta dialog önskar vi fortsatt följa hur arbetet med att omsätta och implementera dessa mål går.

Under mötet diskuterades en del frågor som vi kom överens om att vi skulle sammanställa för att sedan kunna följa upp tillsammans, nedan följer dessa:

- Servicenämnden uttryckte önskemål om material att jobba med på medarbetarnivå kopplat till jämställdhet. KLK påminner om den verktygslåda som finns på internportalen och även andra ställen där det går att hitta bra metodmaterial, t.ex. från jamstall.nu. KLK arbetar strategiskt och kommunövergripande med jämställdhetsintegrering och det finns inte utrymme att stötta förvaltningarna på enhetsnivå med operativa insatser. Det är snarare jämställdhetsombud samt processtöd som kan stötta i det och omvärldsspana för respektive enhet och förvaltning. KLK vill stötta så gott det går men kan mest ge tips om var material och metoder går att hitta. Om förvaltningen önska utbildning i frågor rörande mäns våld mot kvinnor eller hedersrelaterat våld och förtryck är de välkomna att kontakta kvinnofridssamordnaren och samordnaren mot hedersrelaterat våld och förtryck. Jämställdhetsberedningen stämmer gärna av detta vid nästa dialogmöte.
- Jämställdhetsberedningen är angelägna om att kommunhälsan uppdaterar och fördjupar sin kunskap i fråga om mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld och förtryck. Jämställdhetsberedningen undrar om kommunhälsan kan ha som standard att alltid fråga om våld i sina möten med medarbetare. Jämställdhetsberedningen vill gärna diskutera vidare hur kommunhälsan ser sin verksamhet kopplat till Plan för mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld och förtryck.
- Under och efter modellförvaltningsarbetet har det gjorts en hel del lärdomar, om bland annat metodval och behov av chefernas delaktighet och ägandeskap, som kommer att tas med in i det fortsatta arbetet med det lokala mål 4 i plan för jämställdhet – 'Kommunens verksamheter ska ge ett lika gott bemötande till kvinnor och män, flickor och pojkar.' Nämnden vill även jobba med jämställdhet i upphandlingsprocessen. Jämställdhetsberedningen är mycket positiva till denna insikt och vill gärna följa detta och stötta om behov finns.
- Varumärkes-utbildningen pågår och kommer vara något som alla genomgår på sikt. Hur vi agerar i vår yrkesroll är en del av vårt varumärke och i utbildningen har flera olika perspektiv vägts in och där är jämställdhet och mångfaldsfrågor viktiga. Jämställdhetsberedningen tar gärna del av utbildningen.

För att stärka jämställdhetsarbetet ytterligare rekommenderar vi följande:

- Aktiviteterna som handlar om att utöka kunskapen om mäns våld mot kvinnor och barn inklusive hedersrelaterat våld och förtryck skulle kunna följas upp mer systematiskt och inte bara på nätverksträffarna.
- SEF upplever att de flesta förtroendevalda i SEN har fått grundutbildning i jämställdhet i andra sammanhang då ledamöterna sitter i flera nämnder. Även om så är fallet kan det vara relevant med en utbildning i jämställdhet kopplat till nämndens verksamhet.

- Önskvärt att den som ansvarar för att samordna förvaltningens jämställdhetsarbete får bättre tillgång till planering och uppföljning av verksamhetsplan.

Med förhoppningar om en fortsatt god dialog,

Jämställdhetsberedningen via Lisa Friberg, ordförande

Grundskolenämnden

Kort återkoppling från jämställdhetsberedningen till grundskolenämnden från dialogmötet 30 augusti 2021

Närvarande

Jämställdhetsberedningen: Lisa Friberg (S), ordförande, Eva Karlsson (L), Johanna Höglund (MP), Fredrik Jonasson (SD), Sabina Colaković (M) Mathilda Lennmark, sakkunnig kommunstrateg, kommunledningskontoret, Åsa Johansson, kvinnofridsutvecklare, kommunledningskontoret, Gunilla Karlsson, sekreterare, serviceförvaltningen.

Grundskolenämnden: Mikael Edlund (S), ordförande grundskolenämnden (GSN), Ulla Grip (M), 1e vice ordf GSN, Anton Berglund (SD), 2e vice ordf GSN, Ingrid Sköldmo, förvaltningschef barn- och utbildningsförvaltningen (BUF), Elenor Öberg Nielsen, lokal processledare utredare BUF, BUF, Moa Skoglöf, HR-chef, BUF, Peter Ledin, utvecklingscoach, BUF.

Dialog

Grundskolan har flera goda exempel på goda jämställdhetsarbeten som visar att ni håller i och håller ut för att öka jämställdheten. Jämställdhetsberedningen är positiva till metoderna *MVP* och *Agera tillsammans* och att det lett till ett resultat med färre kränkningar. Med stort intresse ser jämställdhetsberedningen fram emot att följa den följeforskningen som bedrivs på Gökstensskolan.

Under mötet diskuterades en del frågor som vi kom överens om att vi skulle sammanställa för att sedan kunna följa upp tillsammans, nedan följer dessa:

- Positivt att flickor med annat modersmål än svenska har tagit ett stort språng uppåt gällande kunskapsresultat. Grundskolan redovisar att pojkarna med annat modersmål än svenska också har höjt sina resultat, men med ett mindre språng. Det ska undersökas vad som gynnat gruppen flickor med annat modersmål i så hög utsträckning och jämställdhetsberedningen ser fram emot en uppföljning.
- Även samarbetet med AVF har ökat för att bryta könsstereotypiska studie- och yrkesval med en gemensam handlingsplan. Det måste hittas gemensamma sätt från förskola till vuxenutbildning. Det har arbetats mycket med att få in flickor på ”pojkkprogram” som t ex fordon och bygg, men hur gör arbetet det tvärtom – pojkar som söker till ”flickprogram” som t ex vård och omsorg?

- Beslutet att starta *MVP* på alla grundskolor inleddes i vintras med utbildningsinsatser – alla elever ska få utbildning under sin skoltid. Det utbildas nya utbildare i *MVP* så att ny personal ska kunna utbilda nya och en kontinuitet erhållas. *Machofabriken* är ett program där man arbetar med normer och maskulinitet. *Stopp min kropp* riktar sig oftast till förskolebarn även om det är utvecklat av Rädda barnen för barn 6-10 år och testas på Gökstensskolan under hösten 2021. Om utfallet blir bra kommer det implementeras på övriga skolor.
- Skolan upplever att det som görs med koppling till jämställdhet inte alltid är tydligt att det är kopplat till jämställdhet. På Gökstensskolan rings vårdnadshavarna varannan gång och det observeras vilka elever som får taltid. I övrigt finns vissa skillnader i lön i förvaltningen och det behöver det fortsättas att arbetas med.
- Förvaltningen kan se att kvinnor oftare än män är sjukskrivna. Ofta handlar det om kort frånvaro men det är även kopplat till utmattning. Kommunhälsan har tagit fram en plan för detta och jämställdhetsberedningen har för avsikt att framöver följa upp detta.

För att stärka jämställdhetsarbetet ytterligare rekommenderar vi följande:

- Under pandemin gick antalet kränkningar ned med distansundervisningen, men mycket kan ha flyttat till sociala medier där de är svårare att upptäcka och är något skolan tittat på under hösten. Br gemensamma rutiner för skolorna.
- Alla i skolan behöver utbildas inom hedersrelaterat våld och förtryck. Det bör inte ligga på individnivå där medarbetaren själv får välja.
- När det gäller trygghet och studiero har resultatet börjat jämnas ut mellan könen upplevelsemässigt och det är främst hos flickorna det ökat. Viktigt att detta hålls i.
- I alla åtagandena för framgång har könsfördelningsaspekter lagts till och rektorer tar nu med det i större utsträckning än tidigare. Det här vill jämställdhetsberedningen höja och uppmuntrar till ett fortsatt gott arbete.
- Jämställdhetsberedningen önskar att det finns en tydligare tidsplan för att implementera *MVP* och *Agera tillsammans* i fråga om hur de ska komma igång och spridas.

Med förhoppningar om en fortsatt god dialog,

Jämställdhetsberedningen via Lisa Friberg, ordförande

Eskilstuna kommunföretag

Återkoppling från jämställdhetsberedningen till Eskilstuna kommunföretag från dialogmötet 10 november 2021

Närvarande

Lisa Friberg (S), ordförande, Maria Hopstadius (C), Kristina Gillberg (KD), Eva Karlsson (L), Johanna Höglund (MP), Sabina Colaković (M), Mathilda Lennmark, sakkunnig kommunstrateg, kommunledningskontoret (KLK), Anna Giotas Sandquist, direktör social hållbarhet KLK, Åsa Johansson, kvinnofridsutvecklare KLK, Gunilla Karlsson, sekreterare, serviceförvaltningen.

Lars Andersson (S), styrelseordförande Eskilstuna kommunföretag (EAKF), Mikael Brodén, controller EAKF, Hassan Eftekhari, koncerncontroller, processtöd EAKF.

Dialog

Eskilstuna kommunföretag har flera exempel på gott jämställdhetsarbete som visar att ni håller i och håller ut för att öka jämställdheten. Till exempel med sponsringspolicyn där kommunföretagen även efterfrågar hjälp från KLK. Kommunföretagen upplever en stor förflyttning där jämställdhetsfrågorna blivit en del av vardagen. Jämställdhetsberedningen ser fram emot att fortsätta följa kommunföretagens arbete med jämställdhetsintegrering.

Jämställdhetsberedningen utgår från Eskilstuna kommuns styrdokument *Plan för jämställdhet 2018-2024*. De svenska jämställdhetspolitiska målen och målen för jämställdhet i Eskilstuna kommun är inriktningsmål. De förverkligas i kommunens olika verksamheter och sakområden. Därför ska alla kommunens delar, nämnder och styrelser, förvaltningar och bolag, avdelningar och enheter, omsätta och implementera jämställdhetsmålen i sitt ordinarie uppdrag. Detta vill beredningen påminna om för att arbetet alltid kan utvecklas och i vår fortsatta dialog önskar vi fortsatt följa hur arbetet med att omsätta och implementera dessa mål går.

Under mötet diskuterades en del frågor som vi kom överens om att vi skulle sammanställa för att sedan kunna följa upp tillsammans, nedan följer dessa:

- Kommunföretagens arbete med sponsring är ett bra exempel på jämställdhetsintegrerat arbete. Eskilstuna United ger tillbaka mer till Eskilstuna än till exempel AFC. Det finns också många breddföreningar som skulle kunna ha ett stort genomslag och kanske vara viktigare på lång

sikt. Jämställdhetsberedningen vill fortsätta följa upp sponsringen och föreningarnas motprestationer.

- Introducera ett nytt processtöd för jämställdhetsintegrering eftersom det nuvarande går i pension 2022.
- Koppla jämställdhet till åtaganden i ägardirektiven.

För att stärka jämställdhetsarbetet ytterligare rekommenderar vi följande:

- Utbildning och samtal om jargong kopplat till machokultur på arbetsplatsen, särskilt vid mansdominerade arbetsplatser.
- Samtliga styrelseledamöter och chefer samt personer i ledande positioner ska utbildas i mäns våld mot kvinnor, vilket även gäller dotterbolagen.

Med förhoppningar om en fortsatt god dialog,

Jämställdhetsberedningen via Lisa Friberg, ordförande