

Kommunstyrelsen

Förslag till beslut - Slutrapport modellförvaltning- och bolag för jämställdhetsintegrering

Förslag till beslut

1. Slutrapport modellförvaltning- och bolag för jämställdhetsintegrering godkänns och läggs till handlingarna.

Ärendebeskrivning

SKR (Sveriges kommuner och regioner) tog utifrån regeringsbeslut U2013/5996/JÄM fram en modell för kunskapsspridning för jämställdhetsintegrering. Det gjordes i form av konceptet modellkommuner. Modellen utgår från benchmarking som metod för att jämföra arbetssätt och processer med andra kommuner med syfte att förbättra och utveckla sina verksamheter och stärka jämställdhetsperspektivet i sina system för ledning och styrning. 2015 startades ett pilotprojekt för att testa modellen där Eskilstuna var en av kommunerna som deltog.

Efter att Eskilstuna deltagit i modellkommuner beslutades 2017 att modellkommunsarbetet skulle appliceras internt inom Eskilstuna kommunkoncern. Detta ledde till ett koncernövergripande åtagande i Eskilstuna kommuns årsplan för 2018:

”Samtliga nämnder och bolag deltar i ett gemensamt utvecklingsarbete för förbättrad styrning och ledning av jämställdhetsintegreringsarbetet i respektive förvaltning och bolag. Arbetet leds av kommunstyrelsen och utgår från Modellkommunprojektets benchmarkingmetodik.”

Nämnder och bolag förväntades att genom benchmarking i mindre grupper vidareutveckla sitt jämställdhetsintegreringsarbete med koppling till styrning och ledning.

Utvecklingsarbetet startade i mars 2018 och avslutades våren 2021 med en resultatkonferens.

Ett hållbart resultat saknas från flera förvaltningar. Trots det är åtagandet om modellförvaltningar- och bolag uppnått på en kommunkoncernövergripande nivå. Pandemin försvårade arbetet och miljö- och räddningstjänstnämnden deltog inte men övrigt deltagande var stort och resultatet visar generellt en höjd kunskap om jämställdhetsintegrering.

Konsekvenser för hållbar utveckling och en effektiv organisation

Ett hållbart jämställdhetsarbete är en förutsättning för att organisationen ska kunna erbjuda jämställd verksamhet och myndighetsutövning. Det behöver finnas arbetssätt som främjar ett hållbart jämställdhetsarbete.

Flera nämnder och bolag har efter resultatkonferensen fortsatt att arbeta med framtagna arbetssätt. De nämnder och bolag som har hållit i och hittat ett hållbart arbetssätt för att öka jämställdheten i sina verksamheter är förskolenämnden, grundskolenämnden, gymnasienämnden, vård- och omsorgsnämnden, Destination Eskilstuna AB, Eskilstuna logistik och etablering AB, Eskilstuna Strängnäs energi och miljö AB, Eskilstuna Kommunfastigheter AB och Eskilstuna Kommunföretag AB.

Flera nämnder nådde sina mål under arbetet med modellförvaltning. Dock arbetar de idag inte med framtagna arbetssätt som togs fram som en del av modellförvaltning.

KOMMUNLEDNINGSKONTORET

Tommy Malm
Kommundirektör

Anna Giotas Sandquist
Direktör social hållbarhet

Beslutet skickas till:
Samtliga nämnder och bolag

Slutrapport modellförvaltning- och bolag

Bakgrund

Modellkommuner för jämställdhet

Jämställdhet är en fråga om rättvisa och demokrati. Men det är också en fråga om kvalitet. Alla som tar del av offentligt finansierad verksamhet har rätt till likvärdigt bemötande och likvärdig service, samt jämställd resursfördelning. En verksamhet som inte uppfyller målen till lika stor del för både flickor och pojkar, kvinnor och män, motsvarar inte de kvalitetskrav som ställs på offentligt finansierade verksamheter. Jämställdhet är, med andra ord, god hushållning av resurser.

SKR (Sveriges kommuner och regioner) tog utifrån regeringsbeslut U2013/5996/JÅM fram en modell för kunskapsspridning för jämställdhetsintegrering. Det gjordes i form av konceptet modellkommuner. Satsningen på modellkommuner var en fristående fortsättning på Program för hållbar jämställdhet (HåJ) som genomfördes av SKR 2008–2013 med stöd från regeringen. Genom programmet genererades omfattande kunskap om jämställdhetsintegrering och förbättringsarbete. SKR beviljades 2014 medel för att fortsätta sprida erfarenheter och resultat från HåJ. En del av beslutet bestod i att ta fram en modell för kunskapsspridning genom modellkommuner. 2015 beviljades projektet medel till och med 2018, med delad finansiering mellan staten och SKR.

Utgångspunkten för arbetet i modellkommuner är Vägledning för jämställdhetsintegrering, som utarbetats av SKR tillsammans med pilotkommunernas strategier. Vägledningen består av tio moment som är centrala för att jämställdhetsintegrera en organisation. Arbetet måste starta med att den politiska ledningen fattar beslut om jämställdhetsintegrering, men i övrigt finns det ingen bestämd ordning som momenten behöver följa. Vägledningen bygger på forskning om och erfarenheter från organisationer som har lyckats med jämställdhetsintegrering och med att implementera resultat av utvecklingsarbeten i ordinarie arbetsprocesser.

CEMR-deklarationens¹ olika artiklar är integrerade i SKR:s vägledning för jämställdhetsintegrering, som är utgångspunkt för modellkommuner. I konceptet får deltagarna stöd för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i styrning och ledning och i arbetet med Agenda 2030.

För att vara med i modellkommuner måste organisationen ha ett politiskt beslut om jämställdhetsintegrering. Kommunen eller regionen förbinder sig att delta med funktionerna politiker, chef, nyckelperson, att följa konceptet samt att ställa upp som mentor för nya deltagare efter att ha genomgått konceptet.

¹ Eskilstuna skrev under CEMR-deklarationen 2008.

Mål och syfte

Satsningen på modellkommuner syftade till att skapa förutsättningar för jämställdhetsintegrering genom att ge deltagande kommuner kunskap, metoder och system för att erbjuda invånarna likvärdig service oavsett kön samt en jämställd resursfördelning till olika grupper av kvinnor, män, flickor och pojkar.

Målet var att deltagande kommuner skulle påbörja jämställdhetsintegrering av sina system för ledning och styrning, samt bli mentorer för nya kommuner efter att projektet har avslutats.

Metod

Modellen utgår från benchmarking som metod för att jämföra arbetssätt och processer med andra kommuner med syfte att förbättra och utveckla sina verksamheter och stärka jämställdhetsperspektivet i sina system för ledning och styrning. Två eller tre benchmarkingkommuner arbetar tillsammans med en mentorkommun.

Från varje organisation deltar en central politiker, en central chef och en strateg eller motsvarande nyckelperson. Vid behov involveras ytterligare nyckelpersoner, som controller, statistiker eller kommunikatör. Genom att olika roller möts i diskussioner och grupparbeten skapas förutsättningar för lärande, förståelse för varandras roller samt för de mandat som finns att förändra system och arbetssätt.

Konceptet har stort fokus på vilka resultat som ska uppnås för brukare och invånare och något mindre fokus på kvalitetsarbete. Det beror på blandningen av politiker och tjänstepersoner på träffarna. Politiker har ansvar för vad som bör göras men inte hur det ska göras.

Deltagarna följer ett strukturerat koncept med lärandeträffar om styrning och ledning, systematiskt förbättringsarbete samt analys och uppföljning. Varje omgång av modellkonceptet inleds med en gemensam uppstartskonferens och avslutas med en resultatkonferens, där deltagarna redovisar sina resultat.



SKR (2022) *Modellkoncept för jämställdhet*

<https://skr.se/skr/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamlikhet/jamstallldhet/jamstallldhetsintegrering/modellkonceptforjamstallldhet.60642.html>

Pilot

Våren 2015 startades ett pilotprojekt för att ta fram en modell för spridning. Pilotprojektet startade med sju kommuner. Utöver Eskilstuna ingick Örebro, Malmö, Kalmar, Piteå, Umeå och Jönköping.

För att delta i pilotprojektet krävdes följande förutsättningar:

- Tidigare deltagande i Program för hållbar jämställdhet 2008 – 2013
- Undertecknande av CEMR-deklarationen
- Visat på konkreta resultat av verksamhetsförbättringar för medborgarna
- Systematiskt arbete med styrning och ledningsprocesser
- Att politiker, chefer och nyckelpersoner involveras i benchmarkingprocessen och att deltagare avsätter tid för sin medverkan

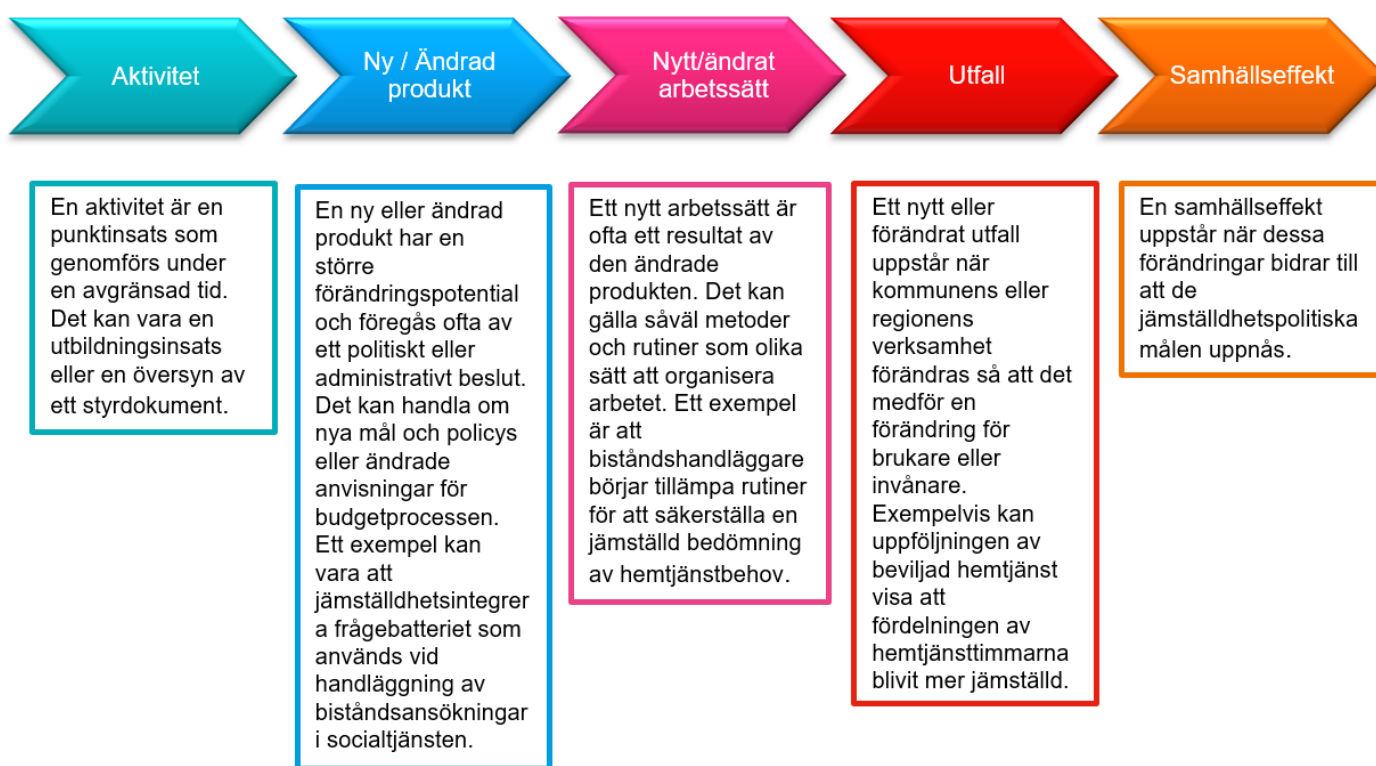
- Viljan att lära och öppenhet för förändring och alternativa arbetssätt

Kommunerna i pilotprojektet förväntades:

- Sprida kunskap, erfarenheter och goda exempel med fokus på praktisk jämställdhetsintegrering till varandra
- Lära av varandra för att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i den egna kommunen
- Bidra till att utveckla en modell för spridning till andra kommuner och till relevanta aktörer.

Resultat

Samtliga pilotkommuner tog under pilotprojektet med sig erfarenheter från varandra med fokus på styrnings- och ledningsprocesserna. Uppföljningen av satsningens resultat byggde på Statskontorets resultatkedja:



Enligt SKR var framgångsfaktorer att samtliga deltagare visade en öppenhet för att lära in och lära ut och en vilja att ifrågasätta befintliga arbetssätt och metoder genom att söka efter nya kreativa lösningar. Det visade sig också vara en viktig framgångsfaktor att säkerställa att styrning- och ledningsprocesserna är tydliga och att jämställdhetsperspektivet är synligt på alla nivåer. Därför var det en förutsättning att deltagarna representerades av politiker, chefer och nyckelpersoner.

En styrka var också att knyta förbättringsarbetet till redan pågående utvecklingsarbete på hemmaplan. Det gjorde att det inte blev ett arbete som skulle ske ”vid sidan om”, utan att projektet drev på det redan förväntade arbetet.

SKR:s resultatrapport² visar att samtliga deltagande kommuner hade påbörjat jämställdhetsintegrering av sina system för ledning och styrning. Bedömningen från SKR var därmed att satsningen nått sina mål.

² Sveriges kommuner och landsting (2019) Modellkommuner 2017 – 2018. *Resultatrapport från en satsning på jämställdhetsintegrerad ledning och styrning.* <https://skr.se/download/18.1f376ad3177e89481f7587db/1615813305494/Resultatrapport-Modellkommuner-2017-2018.pdf>

Eskilstuna som modellkommun

Eskilstuna kommun deltog 2009–2013 i *Program för hållbar jämställdhet (HåJ)*. Genom systematiska satsningar på kompetensutveckling, jämställdhetsintegrering av kommunens styrsystem och uppbyggnad av en stark intern organisation av jämställdhetsarbetet under HåJ-programmet fick kommunen en framskjuten position bland Sveriges kommuner. Tack vare detta fick Eskilstuna kommun 2015 en förfrågan från SKR om att delta i den första fasen av projekt *Kunskaps-spridning genom Modellkommuner 2015–2016*.

Första omgången

Under första omgången hade Eskilstuna kommun som mål att förstärka jämställdhetsarbetet ur ett HR-perspektiv. Ambitionen var att alla chefer och medarbetare i hela organisationen aktivt skulle ”leva och agera” jämställdhet i vardagen, varje dag. Detta skulle finnas och återskapas i skärningspunkten mellan jämställdhet i HR-arbetet och det utåtriktade hållbara jämställdhetsarbetet. Ett första steg till jämställd kultur skulle vara att säkra krav på jämställdhetskompetens i samtliga rekryteringar av chefer och nyckelpersoner till organisationen. Deltagare i modellkommunen från Eskilstuna kommun var ordförande i jämställdhetsberedningen, utvecklingsdirektör på kommunledningskontoret samt kommunstrateg för jämställdhet. Kommunens förväntade resultat uteblev.

Andra omgången

De kommuner som deltog i pilotprojektet kom i nästa fas att benämnas Modellkommuner. Den fasen av projektet inleddes 2017 då ytterligare 15 kommuner valdes ut för att ingå som benchmarkingkommuner. Eskilstuna kommun agerade då som mentor för benchmarkingkommunerna Hedemora, Norrtälje och Stadsdelsförvaltningen Enskede-Årsta-Vantör i Stockholms stad. Det förbättringsarbete som Eskilstuna kommun valde under denna projekttid var att arbeta med ett åtagande från Årsplan 2017 – att kommunledningskontoret skulle ge ett starkare stöd till nämnders och bolags arbete med utveckling och uppföljning av jämställdhetsintegreringsarbetet inom utåtriktad service och tjänster. Det önskade läget efter förbättringsarbetet var att alla sju avdelningar på kommunledningskontoret (KLK) i framtiden skulle ha med sig frågan om jämställdhetsintegrering i sina kontakter med förvaltningar och bolag. Dessutom skulle fler avdelningar än Valfärd (numera avdelningen Social hållbarhet) mer systematiskt begära in könsuppdelad statistik och analyser utifrån jämställdhetsperspektiv. På så vis skulle alla avdelningar ”sända ut samma signaler”.

Resultatet blev att samtliga sju avdelningar på kommunledningskontoret utsåg representanter till ett nätverk som träffades regelbundet för att stödja varandra i att jämställdhetsintegrera avdelningarnas arbeten.

Representanterna fick under 2018 kompetensutveckling och valde tillsammans med avdelningarna varsitt förbättringsområde att arbeta vidare med. Alla medarbetare på kommunledningskontoret deltog under 2018 i en workshop om jämställdhet.

Inför projektets start, under dess gång och vid dess slut genomförde varje kommun en självskattning av sitt jämställdhetsintegreringsarbete enligt verktyget ”Checklista för jämställdhetsintegrering”. Den utgår från framgångsfaktorer som identifierades från de kommuner som ingick i pilotprojektet. Eskilstuna kommun ökade inte sin poäng i checklistan från 2017 till 2018, vilket kan bero på att ingångsvärdena var höga redan från början.

Modellförvaltningar och -bolag

På ett sammanträde med jämställdhetsberedningen i maj 2017 föreslog ordförande i jämställdhetsberedningen att modellkommunsarbetet skulle appliceras internt inom koncernen. Detta ledde till ett koncernövergripande åtagande i Eskilstuna kommuns årsplan för 2018:

”Samtliga nämnder och bolag deltar i ett gemensamt utvecklingsarbete för förbättrad styrning och ledning av jämställdhetsintegreringsarbetet i respektive förvaltning och bolag. Arbetet leds av kommunstyrelsen och utgår från Modellkommunprojektets benchmarkingmetodik.”

Syftet med åtagandet var att:

- fortsätta att vara en av en Sveriges mest jämställda kommuner
- ytterligare vässa jämställdhetsintegreringsarbetet i hela kommunkoncernen
- höja lägstanivån för kommunkoncernen som helhet.

Nämnder och bolag förväntades att genom benchmarking i mindre grupper vidareutveckla sitt jämställdhetsintegreringsarbete med koppling till styrning och ledning. Under 2018 startade utvecklingsarbetet med vård- och omsorgsnämnden, socialnämnden, arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden, samt kultur- och fritidsnämnden. I steg två, som startade i maj 2019, berördes samtliga nämnder och bolagsstyrelser.

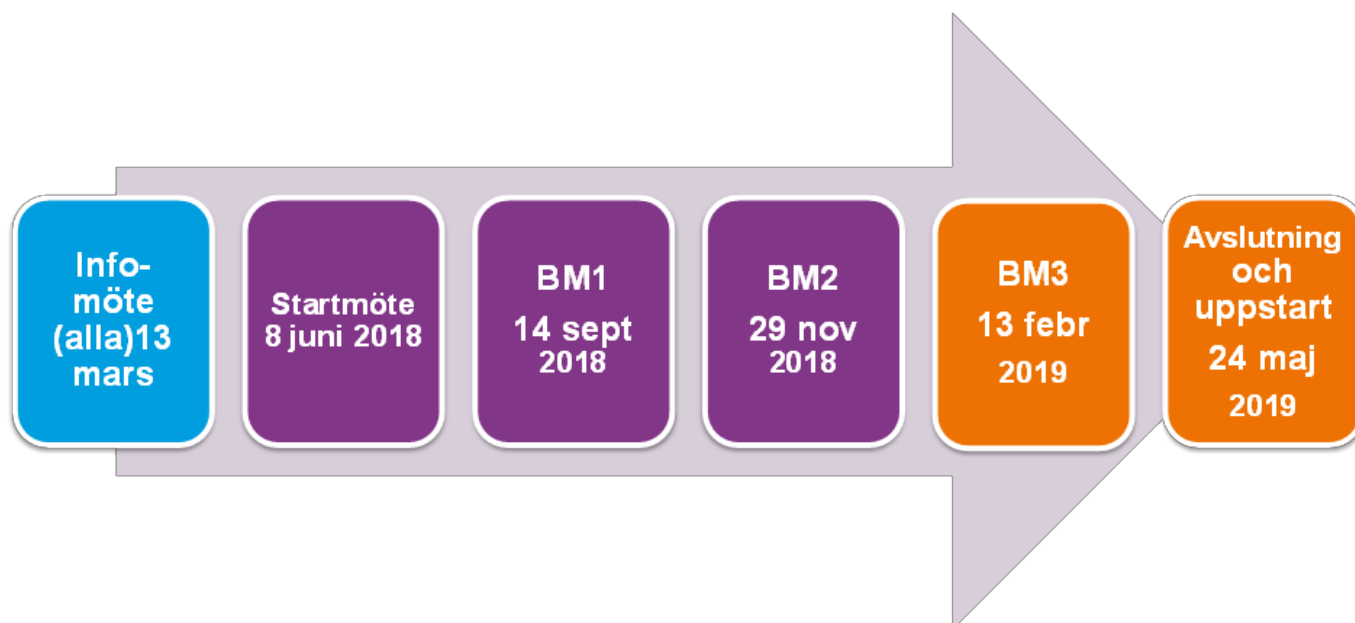
Deltagare

Deltagare från nämnderna och bolagen bestod av minst en förtroendevald från nämndens/styrelsens presidium, minst en central chef från förvaltningsledningen/bolagsledningen och minst en lokal processledare/ utvecklare/ strateg eller dyligt med uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering på förvaltnings-/bolagsövergripande nivå.

Upplägg 2018

2018 startade utvecklingsarbetet med vård- och omsorgsnämnden, socialnämnden, arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden, samt kultur- och fritidsnämnden.

Utvecklingsarbetet följde programkonceptet SKR:s upplägg *Kunskapspridning genom Modellkommuner*. Viss anpassning av verktyg och metoder från kommunnivå till förvaltnings-/bolagsnivå gjordes.



Utvecklingsarbetet startade i mars 2018 med ett informationsmöte för samtliga bolag och nämnder. Där presenterades upplägget, metodiken och vilka nämnder som skulle vara med under första omgången.

Därefter träffades utvalda nämnder och arbetade enligt det styrda programmet. Styrning, ledning och organisering av jämställdhetsintegreringsarbetet jämfördes. Förvaltningarna presenterade också varsitt verksamhetsexempel där aktivt jämställdhetsintegreringsarbete lett till goda resultat för de kvinnor och män,

flickor och pojkar som förvaltningen möter. Det ingick även att varje nämnd skulle genomföra ett förbättringsarbete på hemmaplan. Det kunde vara ett arbete som redan pågick eller var planerat sedan tidigare.

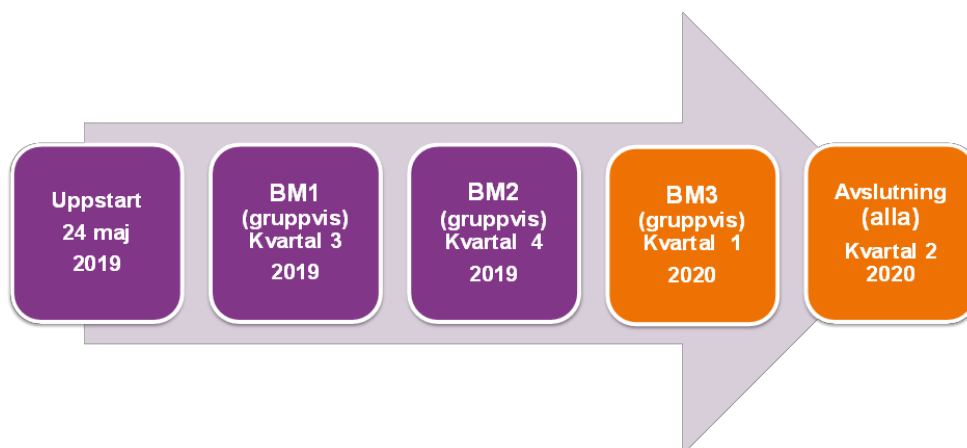
Nämnderna hade resultatkonferens i maj 2019 och då bjöds även övriga nämnder och bolag in. Samtidigt startade omgång två. De nämnder som hade arbetat i modellförvaltning under 2018 blev nu mentorer åt resterande nämnder och bolag som delades in i grupper enligt nedan:



Arbetet med *Modellförvaltningar och modellbolag* syntes åter i Eskilstuna kommuns årsplan 2019:

”Samtliga nämnder och bolag deltar i ett kommungemensamt utvecklingsarbete för förbättrad styrning och ledning av jämställdhetsintegreringsarbetet i respektive förvaltning och bolag. Arbetet leds av kommunstyrelsen och utgår från Modellkommunprojektets benchmarkingmetodik. Ledningen ska säkerställa organisationens kompetens för att kunna arbeta med jämställdhetsintegrering.”

I steg två, som alltså startade i maj 2019, berördes samtliga nämnder och bolagsstyrelser. Planen var att, likt i omgång ett, arbeta med det styrda programmet. Dock gjorde coronapandemin att arbetat förlängdes och den avslutande resultatkonferensen kunde hållas digitalt först i maj 2021.



Följande avsnitt beskriver nämndernas och bolagens arbete inom ramen för modellförvaltning- och bolag. Alla nämnder och bolag medverkade, förutom miljö- och räddningstjänstnämnden. Nämndernas och bolagens arbeten redovisas med hjälp av Statskontorets resultatkedja:



Underlag är inhämtat ur material från modellförvaltningarnas och bolagens träffar och presentationer under de verksamma åren samt från videoklipp och material från resultatkonferensen. Deltagande nämnder och bolag har haft möjlighet att komplettera fakta och resultat utifrån nuläge.

Nämndernas utvecklingsarbeten och resultat

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Uppdrag

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden är den politiska ledningen för området arbetsmarknad och vuxenutbildning. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen ansvarar för:

- Kommunal vuxenutbildning - Förvaltningen ansvarar för utbildningar för vuxna på såväl grundläggande och gymnasial nivå som yrkeshögskoleutbildningar. I ansvarsområdet ligger också svenskundervisning för invandrare (SFI) och särskild utbildning för vuxna, Lär vux. Här finns också en specialpedagogisk enhet.
- Försörjningsstöd - Inom förvaltningen finns fyra enheter som behandlar ansökningar kring försörjningsstöd.
- Arbetsmarknadsinsatser - Här finns resursenheten för AMA (Aktivitet, Motivation och Arbete), och Jobbcentrum med olika arbetsmarknadsåtgärder som till exempel extratjänster/introjobb.

Omgång 1, 2018

Arbetsmarknaden i Sverige är bland den mest könsuppdelade i världen. En del av förklaringen består i att andelen kvinnor som förvärvsarbetar är bland de högsta i världen. Ojämställdheten på arbetsmarknaden i Sverige gör att löneskillnader mellan män och kvinnor består och att det mellan grupperna finns ojämlika arbetsvillkor. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden menar att om fler män och kvinnor breddar sin syn på tänkbara jobb så kan utmaningarna förändras. Det kan också leda till att fler kvinnor och män kommer i jobb. I Eskilstuna är arbetslösheten högre än riksnittet, 12 % jämfört med 7%³. Siffran är särskilt hög bland utlandsfödda. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens uppdrag handlar om att se till att insatser och utbildningar passar både kvinnor och män i Eskilstuna och kan stödja dem vidare till arbete. De ska jobba för att kvinnor och män ska ha samma möjligheter till samhällsinflytande och ekonomisk självständighet.

Innan modellförvaltning startade tog nämnden fram en plan för jämställdhet. Av den framgick bland annat att kunskapsnivån om jämställdhet skulle säkras hos medarbetare på förvaltningen. Jämställdhet skulle finnas med i processer och ledningssystem. Som nyanställd på förvaltningen skulle utbildning i detta ingå. Det ledde till att det nu finns en hög kunskapsnivå om jämställdhet hos förvaltningens medarbetare och förtroendevalda.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden var med i modellförvaltning från omgång 1, 2018, och valde som förbättringsområde att förbättra vägledning och coachning till deltagare/elever/brukare, genom att arbeta aktivt för att bryta traditionella studie- och yrkesval.

Målet för förbättringsarbetet var:

”Att all vägledning, coachning, undervisning och arbete med brukare och elever som är inriktat på arbete/ studier bedrivs med arbetssätt, verktyg, förhållningsätt som ökar möjligheterna till att fler elever/ brukare/ anställda gör icke-traditionella studie- och yrkesval”

Arbetet skulle följas upp genom:

- Antagningar till yrkesutbildningar (utfallsnivå)
- Elevers sysselsättning 6 månader efter avslutad yrkesutbildning (utfallsnivå)
 - Uppföljning av fördelning av trainee-platser (utfall)
- Feriepraktikplatser (utfall)

³ Siffran är från mars 2022. Statistiken över arbetssökande omfattar personer inskrivna vid Arbetsförmedlingen och är uppdelade i bland annat öppet arbetslösa och deltagare i olika typer av arbetsmarknadspolitiska program. Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik ska inte förväxlas med den officiella arbetsmarknadsstatistiken som tillhandahålls av Statistiska centralbyrån (SCB). SCB:s aktuella uppgifter om bland annat sysselsatta, arbetslösa och arbetskraften utgår från månatliga arbetskraftsundersökningar (AKU).

- Fördelning av platser på AMA (enhet som driver arbetsmarknadsinsatser) och IPS (Individual Placement and Support)
 - Medarbetares kompetens och användande av metoder och arbetssätt

Omgång 2, 2019

När modellförvaltningsarbetet gick in i omgång 2 valde arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden att fortsätta utveckla arbetet för att bryta traditionella studie- och yrkesval med målet att bidra till minskade könsstereotypa val på arbetsmarknaden.

Aktivitet

Ett sätt att undersöka utfallet av studie- och yrkesval är att över tid jämföra och följa upp antagna på kommunens yrkesutbildningar.

Exempel på aktiviteter som arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen utförde under arbetet med modellförvaltning:

- Informationsmöten med könsbrytande förebilder
- Workshops/gruppvägledning med värderingsövningar
- Informationsfilmer
- Information om lön och vägar vidare

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden undersökte också vilka arbetsgrupper som efterfrågades och kunde konstatera att lediga jobb fanns som:

- Undersköterska
- Lastbilsförare
- Bussförare
- Anläggningsmaskinförare
- Elektrikeryrken
- Barnskötare
- Kockar

Ny/Ändrad produkt

Studie- och yrkesvägledning är ett effektivt verktyg för att motverka könsstereotypa studie- och yrkesval. Därför infördes studie- och yrkesvägledning med ett genusperspektiv.

Efter att nämnden undersökt vilka arbetsgrupper som efterfrågades utgick de från sin egen styrning och vad de kunde göra för att få kvinnor och män att börja arbeta inom branscherna. 93% av de som då påbörjade yrkesutbildning inom nämndens verksamhet slutförde den. Statistik visade också att de flesta som fullföljer yrkesutbildningen får anställning (efter ett halvår hade minst 75% haft en anställning).

Nytt/Ändrat arbetssätt

I ett första möte med en studie- och yrkesvägledare kan insatser leda till att bryta könsnormen i val av yrkesutbildning.

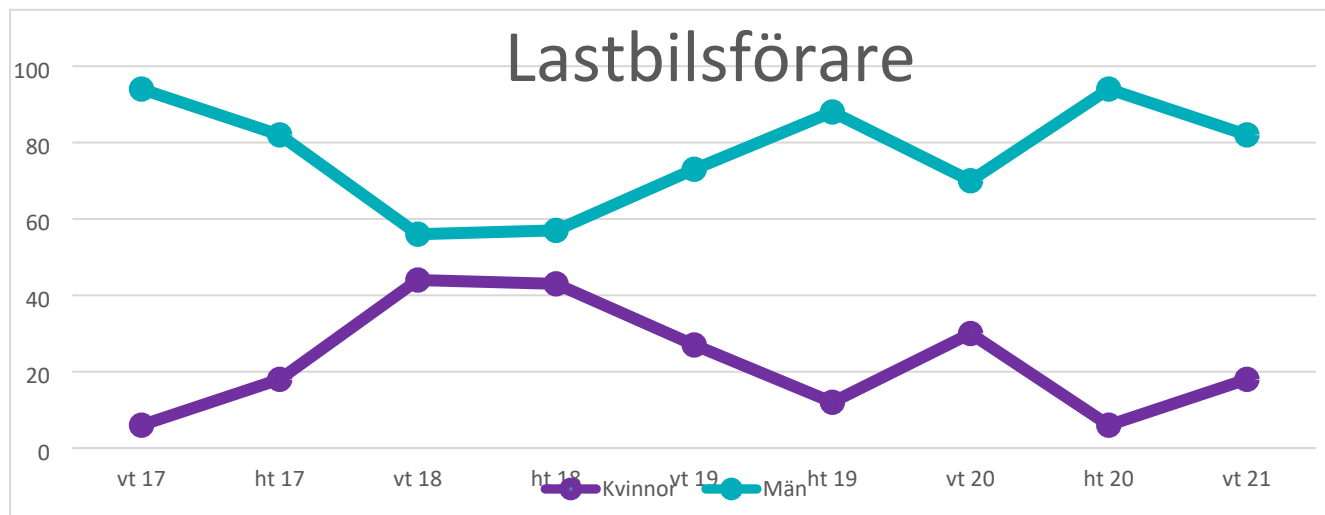
Samtidigt som förvaltningen arbetade med att utbilda studie- och yrkesvägledarna för att kunna arbeta normkritiskt genomfördes en av Skolverkets utbildningar, *Studie- och yrkesvägledning som hela skolans ansvar*. Även lärarna inom vuxenutbildningen aktiverades då i arbetet. Exempel på aktiviteter som gjordes var:

- I utbildningar visa verkliga exempel på män som jobbade som undersköterskor och barnskötare samt kvinnor som jobbade som lastbilschaufförer och bussförare.
- Värderingsövningar utifrån ett jämställdhetsperspektiv för att motivera normkritiskt tänkande.
- Visa film med en kvinna som jobbade som lastbilsförare och med animeringar där de som valde jobb valde normbrytande yrken.
- Informerade blivande elever om kommande lön.

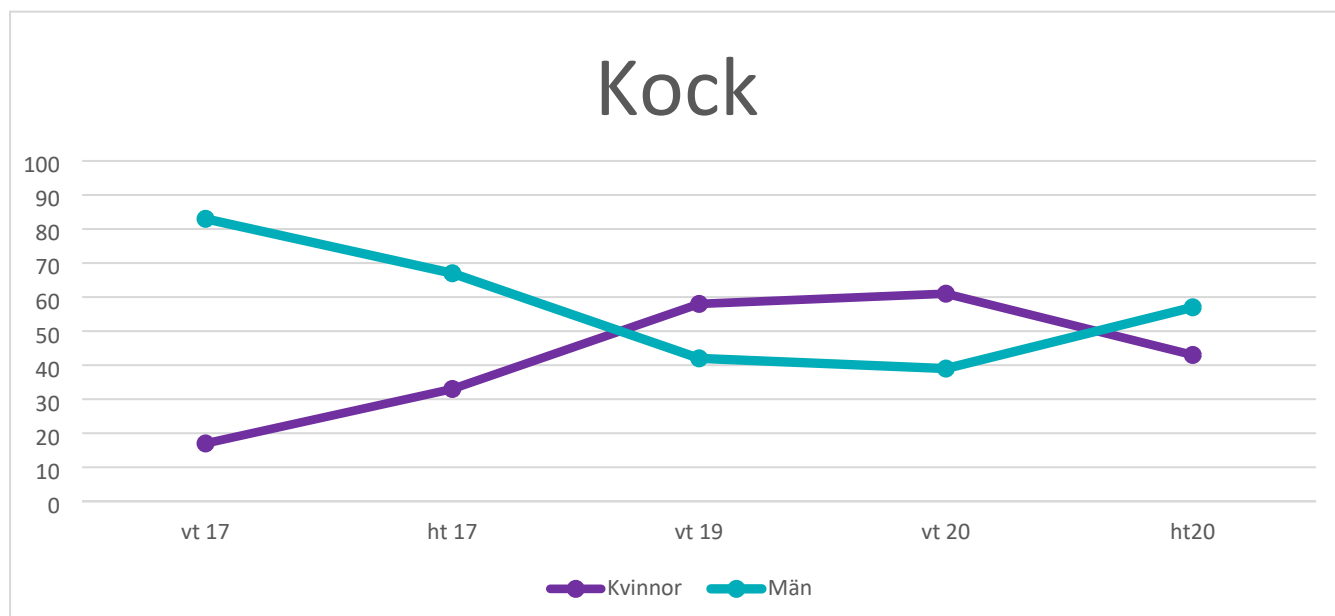
Efter att främst ha vänt sig till personer med avslutad gymnasieutbildning breddade arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden området och inkluderade SFI (svenska för invandrare). Under SFI-utbildningen får studerande vid fyra tillfällen information om branschval och yrkesmöjligheter. Innan gjordes detta vid endast ett tillfälle.

Utfall

Under utvecklingsarbetet gick en effekt att se när det gäller val av utbildning till lastbilsförare. Med riktade insatser, särskilt under 2018, ökade antalet kvinnor som sökte sig till utbildningen. Grafen visar även vad effekten blev när insatserna tonades ner. Det konstateras att nämnden hade hittat ett fungerande arbetssätt som behövde fortgå och användas systematiskt.



Resultatet av insatserna syntes också i kockutbildningen. Här såg arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden över sin information om kockyrket. Yrket förknippas med restaurang- och hotellbranschen och nämnden vittnade om att många kvinnor valde bort branschen på grund av arbetstiderna. Nämnden utökade därför informationen så att den även omfattade kockarbete inom storkök, skola, äldreomsorg och lunchrestauranger. Det gav effekt.



Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden såg däremot inte någon skillnad i antal sökande till utbildning att bli undersköterska, där enbart 15% av de sökande fortsatt var män höstterminen 2020.

Arbetet med att motverka könsstereotypa studie- och yrkesval gav också ringar på vattnet. Bland annat diskuterade PUG (processutvecklingsgrupp) utbildning hur vuxenutbildningen och förskolan skulle kunna samarbeta. Om barn skrivs in tidigt på förskolan kan det möjliggöra att barn med utländsk bakgrund tidigt lär sig svenska språket, samtidigt som både mammor och pappor kan studera på SFI.

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden uppnådde delvis målet att bryta traditionella studie- och yrkesval. Förändrade arbetssätt gav resultat men för att målet ska vara uppnått behöver effekterna vara bestående.

Samhälls- effekt

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämndens arbete inom modellförvaltning knöt an till flera av de nationella jämställdhetspolitiska målen, men särskilt till:

- En jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet
- Jämställd utbildning

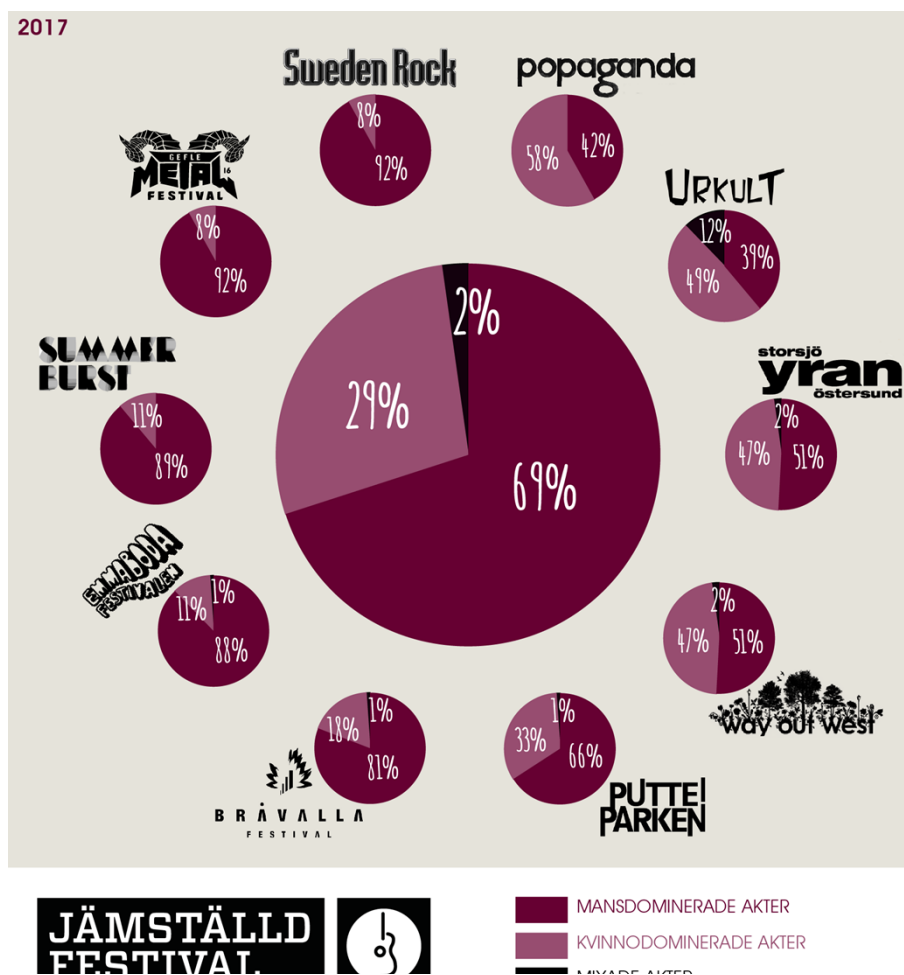
Destination Eskilstuna AB (DEAB)

Uppdrag

Destination Eskilstuna är ett kommunalt bolag. De samarbetar med näringsliv, föreningsliv och universitet. Tillsammans ska de lyfta fram Eskilstuna som en attraktiv ort för boende, studier, besök, arbete och investeringar.

Omgång 2, 2019

Föreningen Jämställd festival var ett initiativ som 2012–2017 släppte årliga rapporter över könsfördelningen på Sveriges tio största musikfestivaler, bildade opinion och arrangerade workshops om jämställt arrangörskap. Under de år Jämställd festival var verksamt blev jämställdhet på festivaler en del av det offentliga samtalet om musikfestivaler. Många festivaler har nu också ett aktivt jämställdhetsarbete som gett resultat på scenen. 2017 var sista sommaren Jämställd festival släppte statistik. Föreningens redovisade resultat var startskottet för Destination Eskilstunas arbete inom ramen för modellförvaltning och bolag.



Destination Eskilstuna gick med i arbetet med modellförvaltning i omgång 2, 2019. Som jämställdhetsutmaning valde Destination Eskilstuna:

”Att få samverkanspartners och externa arrangörer att utveckla, öka sitt jämställdhetsarbete, förändra attityd och arbetsätt.

- *Vi kan ställa krav på att externa samarbetspartners arrangörer har ett jämställt program/innehåll vid tecknande av samarbetsavtal, vid de fall där DEAB är uppdragsgivare/samarbetspart.*
- *Säkerställa att kommunikationen såsom bilder och innehåll i text och bild är jämställt.*
- *Vi följer upp och utvärderar hur många evenemang/möten/event vi deltagit i och identifierar hur jämställdhetsperspektiv beaktats; inför, under och efter ett genomförande.*
- *Vi utvärderar dessa iakttagelser vid varje APT, samt återkopplar till berörd samverkanspartner/ extern arrangör och påtalar iakttagelsen och uppmuntrar till utveckling och bistår med vår kompetens.”*

Destination Eskilstuna satte som mål att samtliga samverkansavtal som tecknas med Destination Eskilstuna skall vara 100% jämställda. Destination Eskilstuna är inte själva arrangörer men har möjlighet att ställa krav på artistprogram.

Aktivitet

För att uppnå målen om jämställda evenemang definierade Destination Eskilstuna vad de räknar som en kvinnodominerad respektive mansdominerad akt. Här tog bolaget hjälp av Jämställd festivals definition. För att räknas som en kvinnodominerad akt krävs att minst 50% av musikerna definierar sig som kvinnor. Motsvarande gäller för en mansdominerad akt. En mixad akt består av 50% kvinnor och 50% män, alternativt att artisterna inte definierar sig med något av de två könen. En akt är en soloartist eller ett band. Vilka artister en soloartist har med sig i ett kompband påverkar inte könstillhörigheten på akten.

Ny/Ändrad produkt

Det finns specifika jämställdhetsmål och krav på likvärdighet i ekonomisk ersättning. Under 2019 genomfördes det första evenemanget i enlighet med de nya kraven. Arbetet påbörjades dock 2018 när DEAB gick in i avtal med samverkanspartners med överenskommelse om att:

3 ÖVERENSKOMMELSE

3.1 Arrangören ska säkerställa att artister som bokas till Eskilstuna Stadsfestival är representerade i ett jämställt artistprogram. Jämställdhetsperspektivet på festivalens artister beräknas enligt modellen som är framtagen av organisationen "Jämställd Festival" -

<https://jamstalldfestival.se/festivalstatistik/hur-raknar-vi/>

3.2 Arrangören ska också säkerställa att artister som bokas till festivalen är representerade i ett likvärdigt och jämställt artistprogram.

3.3 Eskilstuna Hotell-, och restaurangförening ska till Arena och evenemangsgruppen presentera ett kontrakterat artistprogram som uppfyller kraven enligt 3.1 och 3.2 innan utbetalning sker från Evenemangsfonden.

Figur 2 - Urklipp från Destination Eskilstunas samverkansavtal

Nytt/Ändrat arbetssätt

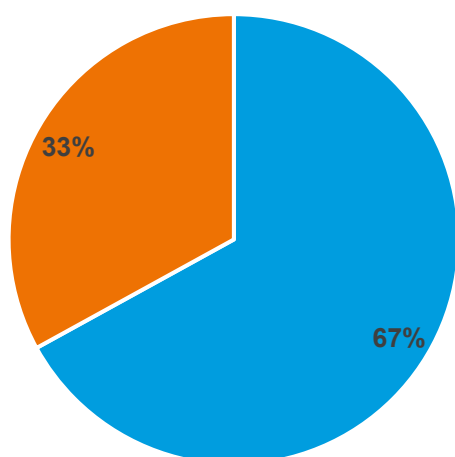
Ersättning betalas inte ut förrän evenemanget är säkrat ur ett jämställdhetsperspektiv. Målet följs upp med mätningar av antal tecknade samverkansavtal. Det redovisas i en slutrapport från arrangören. Ambitionen inför 2022 var att majoriteten av artisterna skulle representeras av kvinnodominerande akter. Av fem bokade artister var fyra av fem kvinnodominerade.

Utfall

Destination Eskilstuna fick förslag på artister från Hotell- och restaurangföreningen om akter för Eskilstuna stadsfestival 2019. Förslaget inkluderade 100% mansdominerade akter. I det läget kunde Destination Eskilstuna ta fram avtalet som föreningen skrivit under och förslaget arbetades om. Resultatet blev en mer jämställd festival. Dock uppnåddes inte målet varken när det gäller ett jämställt antal akter eller en jämställd resursfördelning i budgetutfallet.

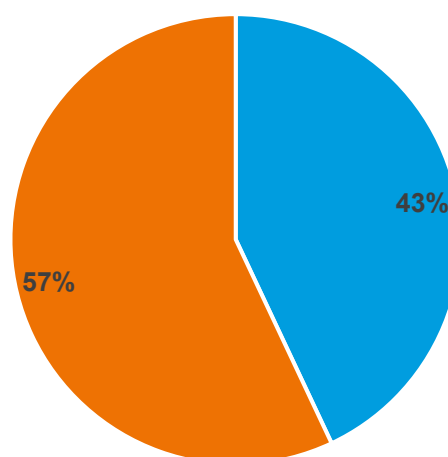
Stadsfestival 2019

■ Kvinnodominerade akter ■ Mansdominerade akter

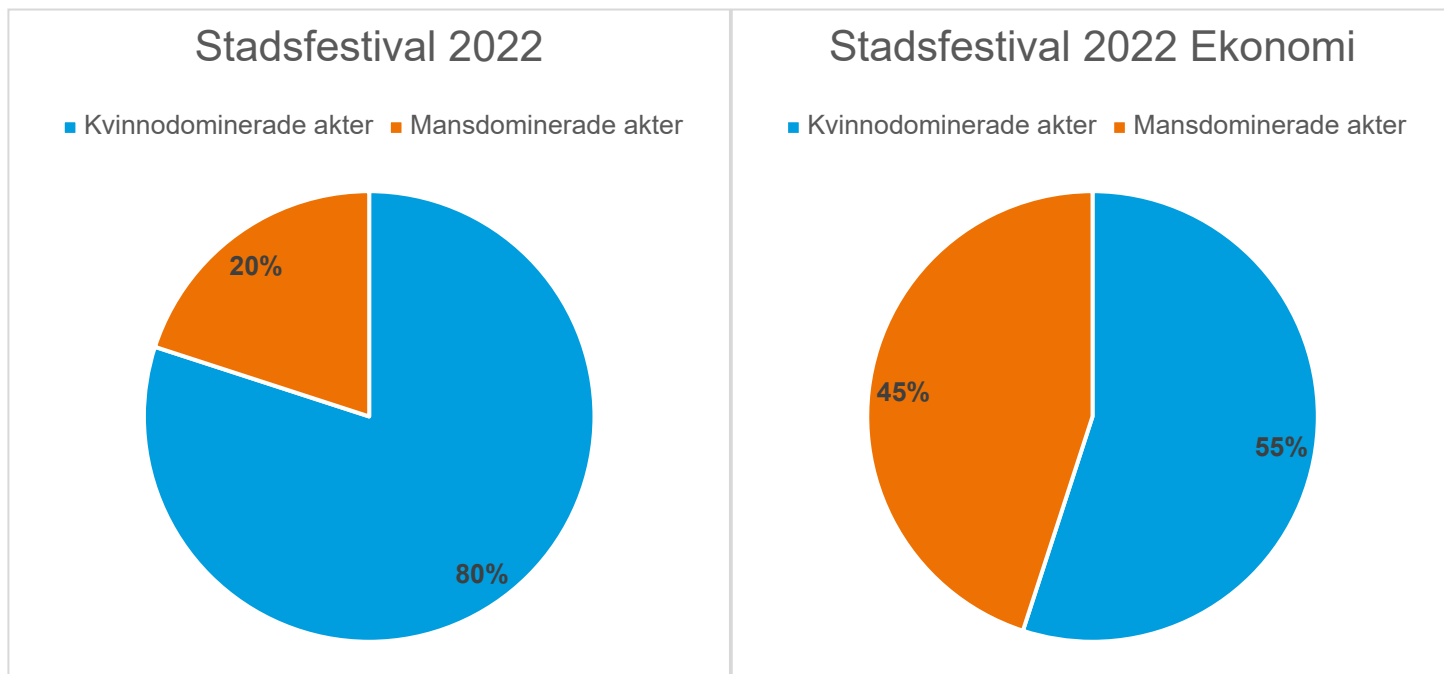


Stadsfestival 2019 Ekonomi

■ Kvinnodominerade akter ■ Mansdominerade akter



2022 års stadsfestival hade en majoritet kvinnodominerade artister och den ekonomiska fördelningen var jämnare fördelad än 2019 års festival. Dock speglar inte artistfördelningen de ekonomiska medlen och artistfördelningen är inte heller jämställd eftersom en stor majoritet bestod av kvinnodominerade akter.



Destination Eskilstuna har uppnått de mål de hade inledningsvis i konceptet. De kan ställa krav på samarbetsparter för ett jämställt innehåll och följer upp evenen utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Även om målen är uppnådda och fler kvinnodominerade akter syntes under 2022 var inte fördelningen jämställd eftersom 80% av akterna bestod av kvinnodominerade akter. Ekonomin speglade inte heller fördelningen av akter.

Samhälls-effekt

Destination Eskilstunas arbete inom modellförvaltning knyter särskilt an till dessa jämställdhetspolitiska mål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet

Destination Eskilstuna har sett att det skett en förbättring från aktörernas sida med att i första hand kontraktera kvinnliga artister. Bolaget arbetar kontinuerligt med aktörer och arrangörer för att synliggöra kvinnodominerade akter och ha samarbeten som genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv.

Bolaget släppte en jämställdhetsrapport 2019 men arbetar veckovis med uppföljning av jämställdhet som till exempel redovisas på APT-möten. Inför mötena utses även en jämställdhetsgranskare och alla jämställdhetsfrågor dokumenteras i mötesprotokollet.

Eskilstuna Logistik och Etablering AB

Uppdrag

Eskilstuna Logistik och Etablering erbjuder lösningar för produktion, logistik och transporter för handel, e-handel, industri och datacenter. Det är ett kommunalt bolag som samarbetar med Eskilstuna kommun, regionens näringsliv och skolvärld. Tillsammans med kommunens näringslivsenhet driver de gemensam utveckling, affärer och drift av verksamheten.

Omgång 2, 2019

Eskilstuna Logistik och Etablering såg över hur de valde att marknadsföra sig. Bolaget säljer in och marknadsför Eskilstuna som en etableringsort. Bilderna som bolaget visade i olika sammanhang bestod av bilder på män i övre medelåldern. Denna bild speglade inte verkligheten och stämde inte heller med den förflyttning som gjorts i bolaget.

Eskilstuna Logistik och Etablering valde därför som jämställdhetsutmaning att inkludera och utveckla jämställdhetsperspektivet i all sin marknadskommunikation och exponering på:

- Hemsidan
- Annonsering
- Mässor
- Nyhetsbrev
- Reportage mm.

Målet var att förbättra och utveckla jämställdhetsperspektivet i bolagets marknadskommunikation och exponering. Det skulle mätas och följas upp genom att jämföra nytt marknadsföringsmaterial med tidigare material.



Eskilstuna Logistik och Etablering inventerade tidigare och befintligt marknadsföringsmaterial, bilder, språk och exponering.



Efter inventeringen skapades nytt marknadsföringsmaterial där jämställdhets- och mångfaldsperspektivet synliggjordes.



Bolaget har infört ett nytt arbetssätt inom marknad och kommunikation. Arbetet ledde till en aktiv dialog internt och externt med samarbetspartners med fokus på att tydliggöra jämställdhets- och mångfaldsperspektivet.

Utfall

Coronapandemin gjorde att bolaget halkade efter i genomförandet av utvecklingsarbetet. Pandemin stoppade dem från att besöka verksamheter och arbetsplatser för att ta nya bilder. Målet var dock att efter pandemin göra det för att synliggöra jämställdhet och mångfald, vilket i förlängningen skulle kunna bidra till kommunens strategiska mål att få fler kvinnor och män i jobb. Det kan även leda till en mer jämställd exponering.

Trots att effekten inte hunnit bli som Eskilstuna Logistik och Etablering hade förväntat så finns ett nytt och ändrat arbetssätt med en aktiv dialog. Det har bland annat lett till att det i nyhetsbrev lyfts fram fler kvinnor. Idag är jämställdhetsperspektivet en naturlig del i Eskilstuna Logistik och Etablerings marknadskommunikationsprocess. De strävar alltid efter en jämn fördelning mellan kvinnor och män samt ett interventionellt perspektiv i sin externa kommunikation. Arbetet följs upp löpande i processen och i månatliga marknadsmöten.

Målet att förbättra och utveckla jämställdhetsperspektivet i bolagets marknadskommunikation och exponering är därmed uppnått.

Samhälls-effekt

Någon större samhällseffekt har inte gått att mäta.

Eskilstuna Logistik och Etablerings arbete inom modellförvaltning knyter särskilt an till detta jämställdhetspolitiska mål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande

Eskilstuna Strängnäs Energi & Miljö AB

Uppdrag

Driftbolaget ESEM (Eskilstuna Strängnäs Energi och Miljö AB) ägs och drivs av Eskilstuna Energi & Miljö (EEM) och SEVAB Strängnäs Energi AB. EEM och SEVAB ägs av Eskilstuna Kommunföretag AB respektive Strängnäs Kommunföretag. Förutom sina egna varumärken äger EEM och SEVAB anläggningar och distributionsnät för el, fjärrvärme, fjärrkyla, ånga, vatten, avlopp, återvinning och stadsnät. EEM och SEVAB äger också ett gemensamt elhandelsbolag.

Omgång 2, 2019

Energibranschen är mansdominerad och ESEM:s medarbetare består av cirka 25% kvinnor och 75% män. Dessutom är könsfördelningen i många arbetsgrupper skev. Inom till exempel administration finns en överrepresentation av kvinnor, och inom drift och ledning finns en överrepresentation av män. Det går också att se vid rekrytering att män ofta ersätts med män medan kvinnor ofta ersätts med kvinnor.

ESEM valde som sin jämställdhetsutmaning i utvecklingsarbetet att attrahera det underrepresenterade könet vid rekrytering. Målet är en jämnare fördelning mellan kvinnor och män bland sökande kandidater. Målsättningen på sikt var att personalstyrkan totalt sett ska bestå av 30% kvinnor och 70% män, samt att detta ska avspeglas inom respektive affärsområde.



ESEM identifierade den process som möter potentiella medarbetare som ett utvecklingsområde, vilket är annonskonceptet vid rekrytering. Ett samarbete startade med marknadsavdelningen på bolaget och annonskonceptet belystes ur bland annat ett jämställdhetsperspektiv.

När ESEM gick igenom rekryteringsannonser kunde de konstatera att rubrikerna var välkommande medan kraven i annonsen var många. Den kravlösa och välkommande inledningen, kolliderade därmed med de höga krav som sedan presenterades i annonsen.

Det som kan öka sannolikheten att en person ersätts med en annan person av samma kön i en könsstereotypisk roll är att texten är omedvetet könskodad. Inom kvinnodominerade yrken är det vanligt att det i annonser används ord som är kopplade till personlighet såsom samarbetsförmåga. I mansdominerade yrken efterfrågas specifika kompetenser. Denna typ av könskodade annonser kan avskräcka personer från det underrepresenterade könet att söka jobbet. Forskning visar att det i synnerhet gäller kvinnor, som oftare än män avstår från att söka tjänster när de upplever att jobbannonsen inte riktar sig till dem.



ESEM ville skapa ett könsneutralt annonskoncept som speglar bolagets kärnvärden. Fokus i annonsen ska ligga på människan och vad en person kan förväntas möta som medarbetare på ESEM.

Nytt/Ändrat arbetssätt

För att göra ett urval som är kompetensbaserat på kravprofilen finns ett formulär som kopplas till varje annons. Den sökande ska vilja söka, oavsett kön, bakgrund och härkomst. ESEM tog under utvecklingsarbetet fram bilder för att tydliggöra detta. Bildbanken uppdaterades med människor i fokus där egna medarbetare i bolagets egna miljöer syns. Även hemsidan uppdaterades med bildspråk och formuleringar.

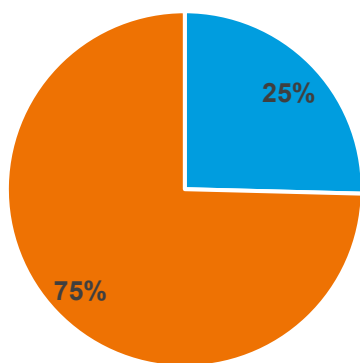
Annonskonceptet som togs fram, inkluderande annonser, är sedan november 2020 det annonskoncept som används på ESEM.

Utfall

Den initiala mätmetoden ESEM valde för att mäta projektets framgång visade sig vara svåradministrerad och ej tillförlitlig. Därför valde de att följa upp projektets resultat via den allmänna personalstatistiken. De har börjat se en positiv utveckling gällande fördelning av män och kvinnor inom ESEM.

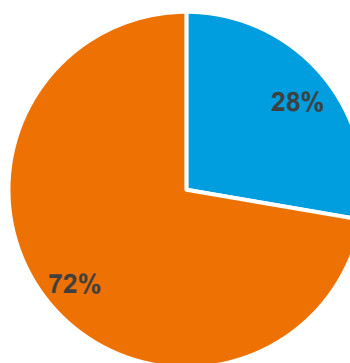
Antal anställda 2019

■ Kvinnor ■ Män

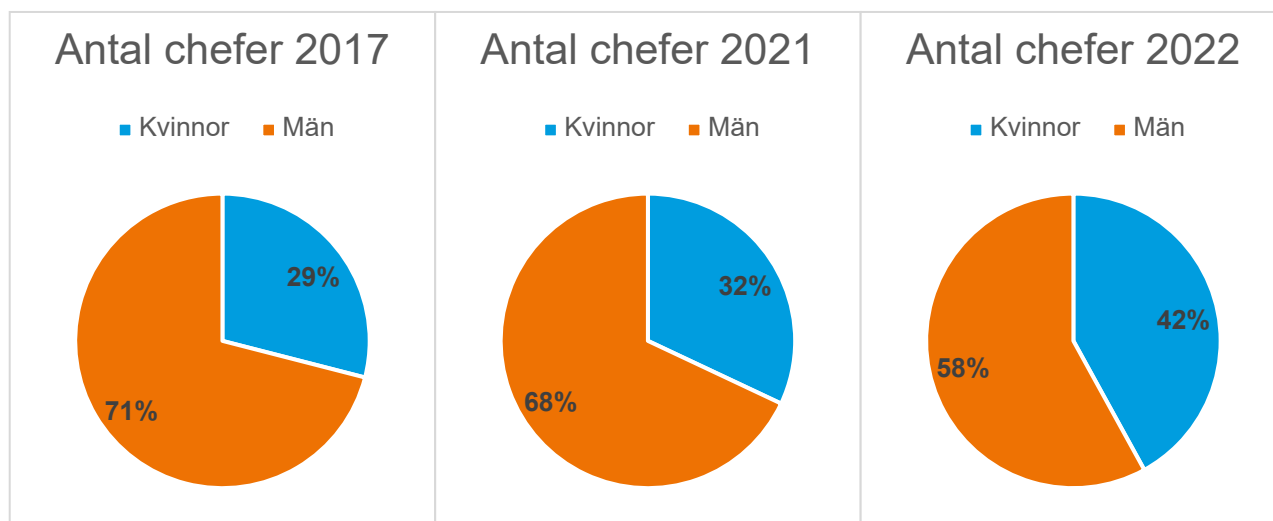


Antal anställda 2022

■ Kvinnor ■ Män



ESEM ser även en förflyttning gällande könsfördelning bland cheferna.



Det inkluderande konceptet har spridits till ESEM:s hemsida, där samma tonalitet och bildspråk som i annonskonceptet används.

Arbetet har pågått i två år och ESEM håller på att se över annonskonceptet. Målet med översynen är att ytterligare förfinas utefter de insikter och den feedback som bolaget har fått till sig gällande konceptet. Därmed har ESEM uppfyllt målen om att skapa en jämnare könsfördelning hos personalstyrkan.

Samhälls- effekt

Förutom det som gjordes inom ramen för modellförvaltning valde ESEM som en följd att delta i Energiföretagens förändrings- och ledarutvecklingsprogram för en mer attraktiv energibransch, Qraftsamling. Det huvudsakliga syftet med Qraftsamling är att öka hela branschens, och de enskilda företagens, förmåga att attrahera och behålla de bästa talangerna oavsett ålder, kön och bakgrund i övrigt. Ambitionen är att arbetet ska bidra till en mer jämställd arbetsmarknad i Eskilstuna.

ESEM:s arbete inom modellförvaltning knyter särskilt an till dessa jämställdhetspolitiska mål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet

Förskolenämnden

Uppdrag

Förskolenämnden ansvarar för att tillgodose behovet av utbildning i Eskilstuna. Nämndens främsta mål är att förbättra kunskapsresultatet och öka likvärdigheten i skolan. Förskolan lägger grunden för ett livslångt lärande. Utbildningen ska vara rolig, trygg och lärorik för alla barn som deltar. Arbetet i förskolan vilar på en vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet.

Omgång 2, 2019

Barn har rätt till en jämställd utbildning. Förskolenämnden valde att fokusera på att flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

I samband med uppstart av omgång 2 med modellförvaltningsarbetet beslutade skolnämnderna i Eskilstuna om ett gemensamt åtagande i verksamhetsplan för 2019:

”En förskola/ skola utses för att utvecklas till att bli modell för jämställdhetsintegreringsarbetet.

Syftet är att en förskola/ skola för jämställdhetsintegrering med början 2019. Modellförskolans/ skolans arbetsätt och metoder ska sedan få spridning till övriga förskolor/ skolor i kommunen och därmed erbjuds en jämställdhetsintegrerad verksamhet för barn/ elever i enlighet med förskolans/ skolans läroplansmål.”

Två förskolor i Eskilstuna startade som modellförskolor och arbetade enligt modellförvaltningens struktur.



Utbildning av medarbetare

Medarbetare i förskolan har olika utbildningsnivåer, vilket leder till en varierande kunskap om jämställdhet. Därför började förskolorna med kompetensutveckling. Rektorererna planerade för kompetensutveckling kring jämställdhet i förskolan med stöd av relevant forskning och beprövad erfarenhet. Alla rektorer på de kommunala förskolorna har fått utbildning i förskolans jämställdhetsuppdrag. De har i sin tur utbildat medarbetare på respektive förskola.

Kollegial granskning

Arbetslagen i modellförskolorna skapade filmade, självvärderade och reflekterade övningar i syfte att identifiera situationer i förskolans utbildning och undervisning som behöver utvecklas och förbättras utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Genom kollegial granskning med hjälp av film reflekterade medarbetare över sitt eget beteende. I granskningen av filmerna tog deltagarna stöd av forskning och litteratur.

Kvalitetsarbete

Förskolenämnden har anpassat sitt planerings- och analysverktyg som används i planering av undervisningen. I förskolenämndens systematiska kvalitetsarbete har jämställdhetsperspektivet integrerats i planerings- och analysverktyget. Med hjälp av stödfrågor ska pedagogerna reflektera över hur de väljer att organisera för lärandet, hur de samtalar, ställer frågor, utmanar och stimulerar flickor och pojkar utifrån kunskapsområdena i läroplanen. Detta för att skapa en undervisning som inte begränsar flickor och pojkars utveckling, val och lärande.



Ny/Ändrad produkt

Modellförskolorna har arbetat fram metoder för att synliggöra flickors och pojkars möjligheter till utveckling. Det finns kartläggningsmaterial, observationsunderlag och frågeställningar för att systematiskt följa upp hur undervisningen påverkar barns möjlighet till utveckling, val och lärande. Det finns också möjlighet att genomföra kollegialt lärande med stöd av framgångsrika modeller och metoder från modellförskolorna med utgångspunkt i rektorers ansvar kring jämställdhetsintegrering innehållande:

- kartläggningsmaterial för att identifiera kunskaper i personalgruppen samt metoder och modeller för kompetensutveckling
- kartläggningsmaterial kring främjande och förebyggande insatser

Kartläggningsmaterialet kan hjälpa till att synliggöra var i undervisningssituationer jämställdhet inte uppnås och där likvärdiga förutsättningar för barnen inte skapas.



Nytt/Ändrat arbetsätt

Jämställdhetsperspektivet är integrerat i förskolenämndens kvalitetsarbete för att säkerställa att barn i verksamheten får en likvärdig utbildning oberoende av barnets kön. Arbetet följs upp på nämndnivå och nulägeskartläggningar görs på alla förskolor för att analysera resultaten. Analysen undersöker på vilket sätt förändringar har påverkat måluppfyllelsen om likvärdig utbildning.

En av de viktigaste aspekterna som modellförskolornas medarbetare identifierade var deras egna tankesätt och förhållningssätt. Att omedvetna val som medarbetarna gör påverkar och kan begränsa barnen. I hälften av alla förskolors arbetslag förs diskussioner och reflektioner över detta.

I förskolans verksamhetsplaner återkommer filmning med kollegial granskning som metod för att pedagogerna ska få syn på det egna förhållningssättet. Med det finns tillhörande reflektionsfrågor utifrån jämställdhet.



Utfall

Alla förskolor använder kollegial granskning med film och analysverktyg. Förskolorna följer systematiskt upp utbildningens och undervisningens förutsättningar att ge barn möjlighet till utveckling, val och lärande oberoende av könstillhörighet. Tack vare arbetslagens diskussioner och reflektioner finns nu en större medvetenhet hos pedagogerna.

Genom att använda planerings- och analysverktyget samt nulägeskartläggningar har pedagoger fått syn på sitt eget förhållningssätt, vilket bidragit till att pedagoger i flera olika sammanhang och situationer har förändrat och utvecklat sig själva i mötet med barnen. Pedagoger har också identifierat vikten av att, som vuxen, vara medlekare, förebilder och reflektera med barnen utifrån behovet att motverka könsnormativa mönster som begränsar barnens synsätt kring förväntningar på att vara kvinna, man, flicka eller pojke.

De två modellförskolorna som varit modellförskolor arbetar med att sprida arbetet via till exempel kollegialt lärande och utbildningar. Arbetet följs upp i det systematiska kvalitetsarbetet och i nämndens ordinarie uppföljning.

Förskolenämnden har uppnått målet om att en förskola skulle bli modell för jämställdhetsintegrering. I modellförskolan har medarbetare skapat en jämställdhetsintegrerad verksamhet för flickor och pojkar.



Den förväntade samhällseffekten är att flickor och pojkar som lämnar förskolan ska ha tilltro till sin egen förmåga och kan välja framtida utbildning och arbete utifrån intresse utan att begränsas av traditionella könsmönster. Förskolan följer inte upp detta. Medarbetarna har genom ökad medvetenhet fått ett förändrat förhållningssätt till flickor och pojkar. Lek- och lärmiljöer är mer anpassade efter ett jämställdhetsperspektiv och undervisningen följs upp utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Förskolenämndens arbete inom modellförvaltning knyter särskilt an till detta jämställdhetspolitiska mål:

- Jämställd utbildning

Grundskolenämnden

Uppdrag

Grundskolenämnden ansvarar för förskoleklass, grundskola, grundsärskola och fritidshem samt andra särskilda utbildningsformer och annan pedagogisk verksamhet. Grundskolan ska tillgodose behovet av utbildning i Eskilstuna. Det främsta målet är att förbättra kunskapsresultaten.

Omgång 2, 2019

I Eskilstunas kommunala grundskolor är fler flickor än pojkar godkända i skolämnen, fler flickor är behöriga till gymnasiet och har fler A och B i betyg än pojkar. Samtidigt lider fler flickor av psykisk ohälsa. Grundskolan har även identifierat en ”anti-pluggkultur” som är vanligast bland pojkar. Detta kan i sin tur ha negativa konsekvenser längre fram i livet med ett samhälleligt utanförskap.

Nuläge:

- Högre andel flickor når de högre betygen
- Pojkars resultat ökar mer än flickors i årskurs 9 (trendbrott)
- Pojkar upplever en högre trygghet och studiero
- Bristfällig könsuppdelad statistik på skolfrånvaro

I samband med uppstart av omgång 2 med modellförvaltningsarbetet beslutade skolnämnderna i Eskilstuna om ett gemensamt åtagande i verksamhetsplan för 2019:

”En förskola/ skola utses för att utvecklas till att bli modell för jämställdhetsintegreringsarbetet.

Syftet är att en förskola/ skola för jämställdhetsintegrering med början 2019. Modellförskolans/ skolans arbetsätt och metoder ska sedan få spridning till övriga förskolor/ skolor i kommunen och därmed erbjuds en jämställdhetsintegrerad verksamhet för barn/ elever i enlighet med förskolans/ skolans läroplansmål.”

Grundskolan valde att som mål i arbetet med modellförvaltning fokusera på höjda kunskapsresultat med minskade skillnader mellan könen. Resultat skulle analyseras utifrån ett jämställdhetsperspektiv för att identifiera konkreta åtgärder för att motverka antipluggkultur. En grundskola valdes ut som modellskola. Syftet var att testa och utforska arbetsätt och metoder som främjar jämställdhet för att sedan sprida erfarenheter till andra skolor.

Grundskolan skulle följa upp utmaningen genom att analysera bland annat kunskapsresultat, enkäter såsom Liv och hälsa ung, och trygghetsbarometern.



Grundskolenämnden har genomfört en stor satsning tillsammans med socialtjänst, kultur och fritid samt ungdomsjouren Fria. De skapade ett samverkansprojekt med MVP (Mentors in Violence Prevention). Målet är att alla elever i de kommunala grundskolorna ska få utbildning i programmet. Grundskolenämnden har sedan 2020 sett till att närmare 100 medarbetare fått utbildning i MVP och ytterligare utbildningsinsatser pågår. I nuläget finns utbildad personal på Stålforskskolan, Gökstensskolan, Djurgårdsskolan, Fristadsskolan, Faktoriet, Årbyskolan och Skiftingehus.

Andra exempel på åtgärder som genomfördes var nolltolerans mot skojbråk och kränkande språk, fokus på studieteknik, förstärkt studie- och yrkesvägledning, riktat skolfrånvaroarbeta och utökade trygghetsteam.



Ny/Ändrad produkt

Årbyskolan, Gökstensskolan, Slottsskolan, Ärtaskolan, Fröslundaskolan, Slagtaskolan, Skogsängsskolan, Lagersbergsskolan, Kjula och Vallby skola arbetade med metoderna MVP i högstadiet och Agera tillsammans i mellanstadiet. Det är lektionsserier för skolan, med målet att stoppa och förebygga mäns och killars våld. Elever och lärare lär sig att ta ansvar för varandra och säga ifrån om de ser eller hör våld och kränkningar.



Nytt/Ändrat arbetssätt

MVP fortgår i skolorna. Det går ut på att utbildare utbildar utbildare. Alltså kan medarbetare utbilda elever och andra medarbetare, vilket leder till att skolan kan fortsätta med lektionsserierna. Det finns totalt 27 kommunala grundskolor i kommunen. 7 skolor använder MVP och 10 skolor använder Agera tillsammans.

Målet i grundskolan är att eleverna först ska få en utbildning i årskurs 4 i Agera tillsammans och sedan en utbildning i MVP i årskurs 7. På Gökstensskolan som är modellskola testas det även en ny variant av Stopp min kropp på lågstadiet för att få en kontinuitet i arbetet med jämställdhet från lågstadiet till högstadiet. Stopp min kropp genomförs även på kommunens förskolor och MVP ska genomföras på kommunala gymnasieskolor. Syftet är att, på lång sikt, bidra till att minska våld och att alla elever och barn i Eskilstuna kommun ska känna sig trygga.

Arbetet med MVP och Agera tillsammans följs upp i nämndens ordinarie uppföljning. Barn- och utbildningsförvaltningen har även anställt en samordnare som ska arbeta 40% med att stötta skolor med Agera tillsammans och MVP.



Utfall

Grundskolan kan se att kränkingsanmälningar har minskat och att känslan av trygghet i skolan har ökat. Uppföljning av kränkingsanmälningar görs könsuppdelat och analyseras vid avvikande mönster. Kränkingsanmälningar följs upp i nämnden och skolorna genomför egna trygghetsenkäter som följs upp regelbundet på enheterna.

Innan arbetet i modellförvaltning var pojkarna betydligt tryggare än flickorna i skolan. Nu har andelen flickor som känner sig trygga ökat. Kvalitativa undersökningar har visat att personal på skolor ser en ökad trygghet i klassrummet i form av lugnare miljö samt tryggare elever. Ett långsiktigt resultat har dock inte gått att undersöka än.

Skolorna jobbar på bred front för jämställdhet. I undervisningen planeras innehåll med ett jämställdhetsperspektiv och med en normmedvetenhet. Normmedvetenhet används som verktyg och förhållningssätt i undervisningen.

Gökstensskolan har ett samarbete med Mälardalens universitet som under fyra års tid kommer att utföra följeforskning på skolan. Hittills har universitetet genomfört en elevenkät på fyra skolor för att undersöka välbefinnande och associationer med psykologiska faktorer hos eleverna utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Resultatet visade att sämre subjektivt välbefinnande hos 15-åringar, oavsett kön, är förknippat med frånvaron av en trygg och stödjande miljö, såsom att känna sig trygg i skolan, samt brist på nära och förtroendefulla relationer. Generellt upplevde flickor ett sämre subjektivt välbefinnande och upplevde, mer än pojkar, trakasserier i skolan och på sociala medier. Bland pojkar med lägre subjektivt välbefinnande fanns fler psykologiska risker som självskada och självmordstankar. Forskarna föreslog att skolpersonalen utökar relationsmöjligheterna i skolsammanhang.

Grundskolenämnden uppnår delvis de uppsatta målen. Grundskolenämnden har inte analyserat kunskapsresultat kopplat till jämställdhetsarbetet. Däremot har grundskolenämnden utforskat arbetssätt och metoder för att främja jämställdhet som också gett positiva resultat.



Skolan som varit modellskola har blivit en tryggare skola enligt rapportering från skolans personal. På sikt kan detta ge ett bättre kunskapsresultat och en mer jämställd utbildning, som i sin tur leder till lika möjligheter att lyckas i skolan. Grundskolan bedömer att det är för tidigt att se något resultat på helheten.

Grundskolans arbete inom modellförvaltning knyter särskilt an till detta jämställdhetspolitiska mål:

- Jämställd utbildning
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Gymnasienämnden

Uppdrag

Gymnasienämnden fullgör kommunens uppgifter enligt skollagen gällande skolformerna gymnasieskola och gymnasiesärskola. Eskilstunas kommunala gymnasium har fyra skolor. Det finns också ett antal fristående gymnasier som drivs av någon annan aktör än kommunen.

Omgång 2, 2019

I samband med uppstart av omgång 2 med modellförvaltningsarbetet beslutade skolnämnderna i Eskilstuna om ett gemensamt åtagande i verksamhetsplan för 2019:

”En förskola/ skola utses för att utvecklas till att bli modell för jämställdhetsintegreringsarbetet.

Syftet är att en förskola/ skola för jämställdhetsintegrering med början 2019. Modellförskolans/ skolans arbetsätt och metoder ska sedan få spridning till övriga förskolor/ skolor i kommunen och därmed erbjuds en jämställdhetsintegrerad verksamhet för barn/ elever i enlighet med förskolans/ skolans läroplansmål.”

Utmaningen som skolan har är att flickor och pojkars kunskapsresultat behöver öka och skillnaderna mellan könen minska. Gymnasiet valde att som mål inom ramen för modellskola välja ett program per gymnasieskola som skulle fungera som en testgymnasieskola för jämställdhetsintegrering med början 2019. Arbetsätt och metoder skulle sedan spridas till övriga gymnasieprogram i kommunen som därmed skulle kunna erbjuda en jämställdhetsintegrerad verksamhet för alla elever i enlighet med gymnasieskolans läroplansmål.

Vald jämställdhetsutmaning har följts upp genom återkommande dialoger inom förvaltningen och med skolornas arbetsgrupper inom modellskola. Gymnasienämnden följer jämställdhetsarbetet på samtliga skolenheter genom nämndens ordinarie uppföljning. Betyg och andra ”hårda” värden följs upp kontinuerligt. Gymnasieskolan identifierade också den årliga elevenkäten som källa till att följa upp utvecklingen av de mer ”mjuka” värdena. Elevenkäten följs upp av såväl nämnd, förvaltning, skollledning och elevhälsa.



Rekarnebyggnadsbyggeriets bygg- och anläggningsprogram var ett program som valdes ut för att påbörja ett arbete med att ge ungdomar en jämställd utbildning. Byggbranschen är mansdominerad och färre än 10% av de anställda är kvinnor. Rekarnebyggnadsbyggeriet ville se branschen mer jämställd och de identifierade att det krävs en mer jämställd utbildning fri från machokultur. Till hjälp hade Rekarnebyggnadsbyggeriet Byggyrkesnämnden som stöttar arbetet med att få in fler kvinnor i byggbranschen.

I arbetet fanns några delmål:

- Att få fler tjejer att söka till bygg- och anläggningsprogrammet
- Att få fler tjejer att fullfölja utbildningen
- Att få fler tjejer att arbeta/studera inom bygg- och anläggningsbranschen efter utbildningen
- Att utbildningen ska genomsyras av ett jämställdhetstänk
- Att motverka machokultur och våld

Bygg- och anläggningsprogrammet undersökte vad som redan gjordes och vad som skulle behöva göras. Därefter genomfördes kompetenshöjande insatser om jämställdhet riktat till medarbetare. De har jobbat med Machofabriken och har kontinuerligt interna utbildningar, både som de håller i själva och med externa aktörer.

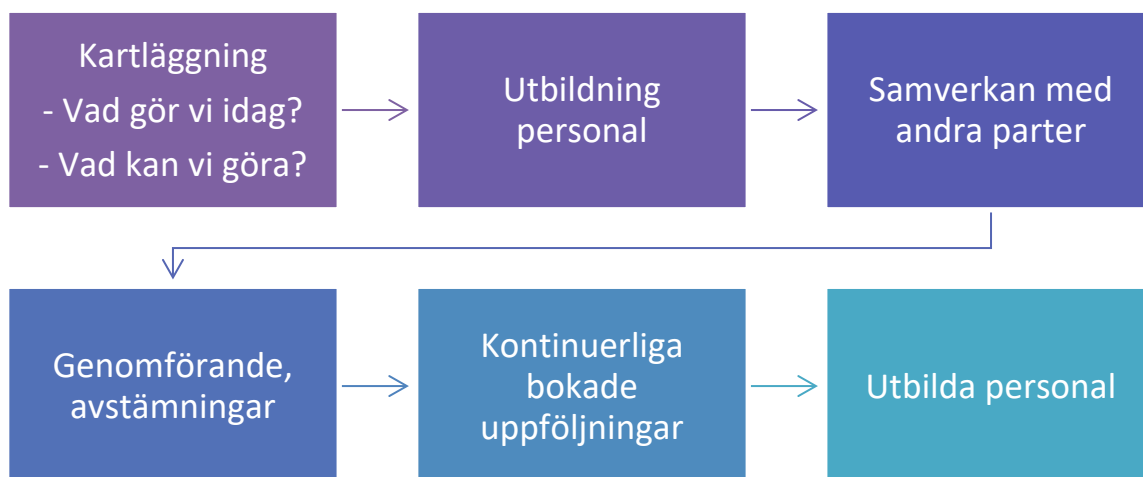
Samtliga medarbetare på Rekarnebygymnasiet har utbildning i MVP-programmet (Mentors in Violence Prevention).

Nödvändiga samverkanspartners identifierades och avstämningar och uppföljningar genomfördes kontinuerligt under utvecklingsarbetet.

Bygg- och anläggningsprogrammet lyfte in jämställdhetsperspektivet i sin presentation av programmet när skolan hade Öppet hus för årskurs 9. De använde filmklipp från branschen och fick god respons från besökare.

Teknikprogrammet på Rinmnagymnasiet och Bygg- och anläggningsprogrammet på Rekarnebygymnasiet implementerade jämställdhet som en del i alla kurser. Det kunde till exempel handla om att diskutera arbetsmiljöarbete för kvinnor och män inom branschen med utgångspunkt i byggverktyg anpassade både till kvinnor och män.

Bygg- och anläggningsprogrammets genomförandeplan:



Ny/Ändrad
produkt

Rekarnebygymnasiet har skapat en systematisk modell som ger förutsättningar för att arbetet ska pågå utan att stanna av. De jobbar med MVP-programmet med samtliga elever i årskurs 1. Det finns jämställdhetsperspektiv som systematiskt återkommer i lektionsupplägg och material finns tillgängligt på skolplattformen.

Nytt/Ändrat
arbetsätt

Bygg- och anläggningsprogrammet har fått en systematik i arbetet och jämställdhet ingår i alla kurser. Rekarnebygymnasiet har även ett samarbete med andra parter, så som byggbranschen, facken och arbetsgivarorganisationen. Det sker kontinuerliga avstämningar mellan skolan och dessa parter.

Rekarnebygymnasiet arbetar aktivt mot våld och machokultur med hjälp av MVP, machofabriken och material från Rekarnebygymnasiets egna värdegrundsmodell. Arbetet följs i Rekarnebygymnasiets verksamhetsplanering och finns nedbrutet till den lokala verksamhetsplanen för bygg- och anläggningsprogrammet.

Utfall

Efter att Rekarnebygymnasiet började arbetet med modellskola ökade antal tjejer i årskurs ett på bygg- och anläggningsprogrammet enligt tabellen nedan:

Läsår åk 1	Flickor	Pojkar	Totalt	Flickor (%)
19/20	5	57	62	8%
20/21	11	74	85	13%
21/22	9	62	71	13%
22/23	12	65	77	16%

I arbetet på Rekarnebygymnasiet fanns några delmål:

- Att få fler tjejer att söka till bygg- och anläggningsprogrammet
- Att få fler tjejer att fullfölja utbildningen
- Att få fler tjejer att arbeta/studera inom bygg- och anläggningsbranschen efter utbildningen
- Att utbildningen ska genomsyras av ett jämställdhetstänk
- Att motverka machokultur och våld

Av dessa delmål går att se viss måluppfyllelse. Andel tjejer har ökat i såväl ansökan som fullföljande av utbildning. Att fler tjejer stannar i branschen följs av branschråden och inte av skolan.

Genom arbetet med MVP, som hela Rekarnebygymnasiet deltar i, motverkas machokulturer och våld. Det märks i korridorerna där ”skojbråk” inte tillåts. Det märks även på trygghetsmätningar i elevenkäten, där över 90% upplever en trygghet på skolan.

Rinmangymnasiets teknikprogram valde att arbeta mer systematiskt med lektionsupplägg (se slutrapport i bilaga). Jämställdhetsperspektiv har lyfts in mer än tidigare. Det fanns ambitioner om att komma igång med spridning i arbetslag och ämneslag, men bortprioriterades under pandemin. Även planerade temadagar och arbete med Machofabriken ställdes in. Skolans ledning har nu valt att påbörja ett arbete med två projektledare som ska jobba övergripande på hela skolan med normkritik, jämställdhet och likabehandling.

Rekarnebygymnasiet har påbörjat spridning på flera program inom skolan. De har även dialog med olika branscher där arbetet lyfts. Rinmangymnasiet har inte spridit arbetssättet i lika stor utsträckning men jobbar systematiskt med lektionsupplägg inom teknikprogrammet. Gymnasienämnden upplever svårigheter med spridningen till andra skolor och ibland även inom samma skola. En svårighet är att gymnasieskolorna arbetar i olika skolplattformar. Det arbetas för att hitta vägar för spridning av arbetsmodellen. Både Rinman- och Rekarnebygymnasiet har bra och tydliga exempel på hur jämställdhetsperspektivet kan integreras i undervisningen som kan anammas av fler program och skolor.

Två av fyra gymnasieskolor genomförde ett arbete inom ramen för modellförvaltning. Målet att ett program per gymnasieskola skulle fungera som en testgymnasieskola för jämställdhetsintegrering är delvis uppnått.



Arbetet med en mer jämställd utbildning har gjort att fler tjejer sökt sig till bygg- och anläggningsprogrammet, vilket i förlängningen bidrar till en mer jämställd arbetsmarknad. De har också sett en ökad trygghet bland eleverna, vilket kan öka kunskapsresultaten.

Gymnasieskolans arbete inom modellförvaltning knyter särskilt an till detta jämställdhetspolitiska mål:

- Jämställd utbildning
- Ekonomisk jämställdhet

Kfast AB

Uppdrag

Kfast (Eskilstuna kommunfastigheter AB) bygger, utvecklar och förvaltar fastigheter i Eskilstuna, från bostäder till förskolor och äldreomsorg. Kfasts affärsidé lyder:

”Kfast erbjuder och utvecklar attraktiva bostäder, lokaler och tjänster. Genom aktiv förvaltning och ett hållbart ansvarstagande bygger och formar vi till tillsammans framtidens Eskilstuna.”

Omgång 2, 2019

Varje år utför Kfast mätningar enligt NKI (nöjd-kund-index). Mätningarna görs för att säkerställa att kvinnor, män, flickor och pojkar erbjuds samma produkter, tjänster och bemötande av Kfast. De mäter vad kunder tycker om bolaget utifrån ett serviceperspektiv och ett produktperspektiv. Resultatet från dessa mätningar ligger som grund i en del åtaganden med nya mål för att förbättra resultatet. Utifrån svaren i mätningen 2018 kunde Kfast identifiera områden med vissa könsskillnader. Det här formade deras utmaning och mål:

Minska differensen (NKI) mellan kvinnor och män utifrån följande områden, samt höja lägsta nivån.

- Trygghet i källare, tvättstuga och trapphus (Rent och snyggt)
- Personlig trygghet i område, källare, utemiljö (Rent och snyggt/Trygghet)
- Belysning (Trygghet)

Kfast beslutade att följa upp jämställdhetsutmaningen genom en ny NKI-mätning och då analysera bostadsområden med bättre resultat jämfört med områden med sämre resultat. I övrigt följs arbetet mot måluppfyllelsen upp genom bolagets ordinarie uppföljning samt inför budgetarbete inför kommande års investeringar.



Kfast genomförde en analys av enkätsvar utifrån män och kvinnors svar från NKI-mätningen 2018. De kunde se att det fanns en differens mellan kvinnor och mäns svar i frågor rörande trygghet och renlighet. Utmaningen landade i att minska skillnaden mellan könen och att höja lägsta nivån.

Serviceindex 2018	Kvinnor	Män
Trygghet	74%	77%
Rent och snyggt	69,5%	74%



Affärsutvecklare fick i uppdrag att göra en utredning. Det ledde till en fördjupad analys av svarsresultaten genom att intervjua medarbetare och hyresgäster. Intervjusvaren skiljde sig inte mycket mellan män och kvinnor. Det framkom förslag på aktiviteter för att nå ökad trygghet.



Nytt/Ändrat arbetssätt

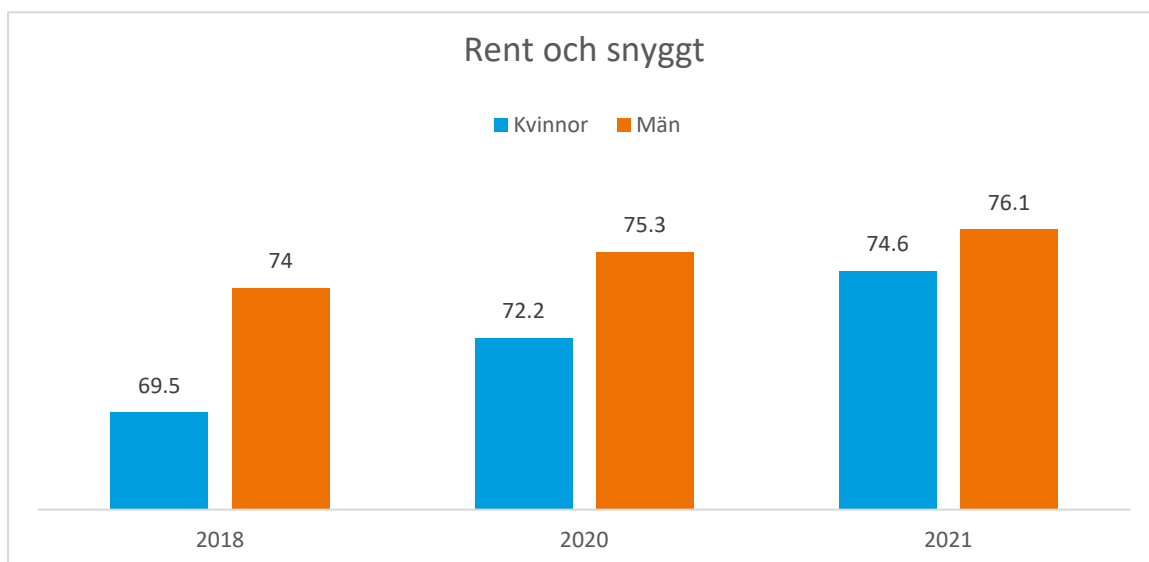
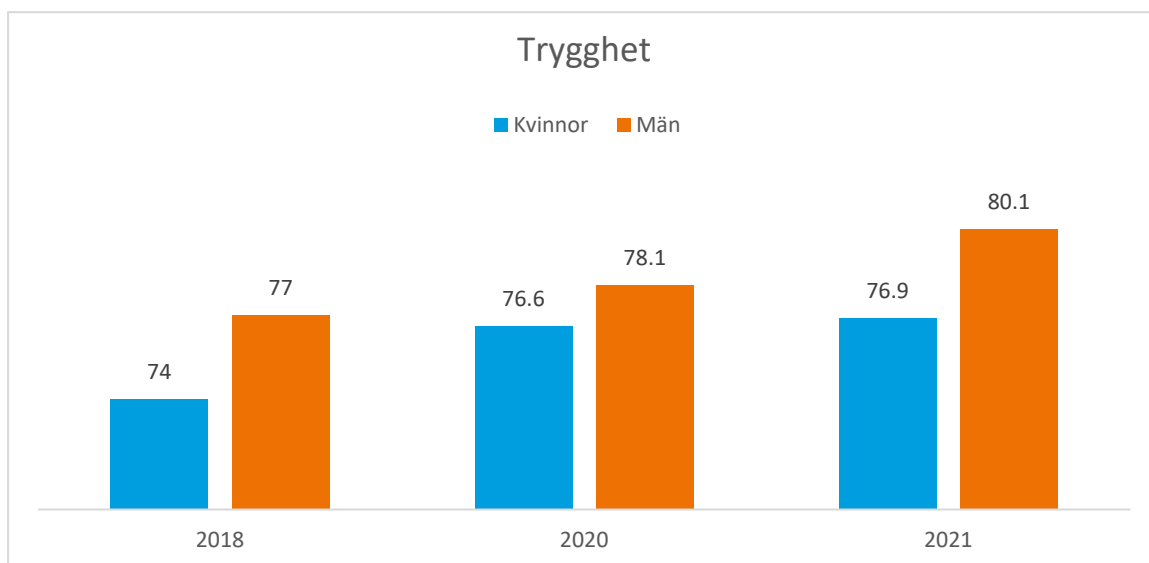
Intervjuerna gav nya perspektiv på det interna arbetet. Detta ledde till förändringar i budgetanvisningar med tydligare fokus på kvinnor, män, flickor och pojkar. Även underhållsbudgeten fick extra fokus på trygghet utifrån utredningen. Dessutom har Kfast ökat sin rondering i tvättstugor och källare. Det är även fler medarbetare synliga i bostadsområdena. Detta görs till exempel genom projektet STINA. STINA är en arbetsmarknadsinsats som startats tillsammans med Jobbcentrum för att fler kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden ska komma in i arbetslivet, få erfarenhet och öka chanserna att bli anställningsbara. De som har anställts är hyresgäster hos Kfast. STINA står för service, trygghet, integration, nytänkande och arbete. Idag har STINA-projektet integrerats och blivit ett av bolagens ordinarie arbetssätt med arbetsmarknadsanställningar såsom introduktionsjobb. I samband med det riktas insatsen till både kvinnor och män.

Kfasts uppföljning av NKI-resultat analyseras i högre grad utifrån kvinnors och mäns svar. Kfast genomför områdesträffar för att träffa sina hyresgäster, vilket är ett sätt att diskutera resultat och förbättringsförslag. Förbättringsförslag som lämnas in analyseras utifrån ett könsperspektiv.



Utfall

Tack vare arbetet inom modellbolag har medarbetarna på Kfast blivit mer medvetna och fått ökad kunskap om jämställdhet. Kfast gjorde en ny NKI-mätning år 2020. Den visade att differensen mellan mäns och kvinnors upplevelse vad gäller rent och snyggt i bostadsområdena hade minskat. Differensen mellan mäns och kvinnors upplevda trygghet ökade under 2021. Dock har siffran gällande trygghet höjts för bägge könen, vilket även siffran för rent och snyggt gjort, enligt nedan:



Genom insatsen STINA har hittills nio kvinnor och en man tillsvidareanställts som nu städar trapphus och allmänna utrymmen, så som tvättstugor och källargångar i Kfasts bostadshus i Lagersberg, Fröslunda och Brunnsbacken.

Kfast har uppnått sitt mål om att minska differensen (NKI) mellan kvinnor och män utifrån valda områden, samt höja lägsta nivån

Samhälls- effekt

Arbetet med att öka nöjdheten bland hyresgäster bidrar till en jämnare fördelning av inflytande och makt i det egna bostadsområdet mellan kvinnor, män, flickor och pojkar. Genom STINA vill Kfast bidra till att motverka utanförskap, minska segregation och samtidigt stödja kvinnor som står utanför arbetsmarknaden till egen försörjning.

Kfasts arbete inom modellförvaltning knyter särskilt an till dessa jämställdhetspolitiska mål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet

Kommunstyrelsen/ kommunledningskontoret

Uppdrag

Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för ledning och styrning av den kommunala verksamheten. Kommunstyrelsen ansvarar för den strategiska utvecklingen, den ekonomiska förvaltningen och personalpolitiken.

Kommunledningskontorets uppdrag är att stödja kommunstyrelsen i arbetet att utveckla Eskilstuna och att leda och samordna kommunens angelägenheter. Uppgifterna är att ansvara för koncernledning, politikernära uppgifter inklusive stöd till politiken, koncerngemensamma utvecklingsfrågor samt utvecklingsfrågor för Eskilstuna som ort.

Omgång 2, 2019

Dialogmöten mellan kommunens förvaltningar och kommunledningskontoret sker löpande under året. Syftet är att följa upp åtaganden, ekonomi och medarbetarfrågor. Vid dialogmöten ges även möjlighet att belysa utvecklingsfrågor och utmaningar. Ledningen för kommunledningskontoret möter förvaltnings- och bolagsledningar tre gånger per år; i april (delårsbokslut 1), september (delårsbokslut 2) och februari (årsbokslut). Kommunledningskontoret kunde konstatera att det i dessa forum skulle vara möjligt att efterfråga förvaltningarnas arbeten med jämställdhet och samtidigt uppmärksamma det goda arbete som görs. Utmaningen inom ramen för modellförvaltning blev att synliggöra jämställdhetsperspektivet i dessa forum. Målet blev att jämställdhetsperspektivet alltid ska finnas med och följas upp i kommunledningens årliga dialogmöten.



Aktivitet

I det bildspel som fungerar som underlag på dialogmöten lyftes det 2020 in ett avsnitt om jämställdhet under processkvalitet.



Ny/Ändrad produkt

Kommunledningskontoret testade under 2020 att i dialogmöten efterfråga jämställda resultat. I samband med det justerades anvisningen för verksamhetsuppföljning som förvaltningarna följer i framtagandet av uppföljningsdokumentet. I anvisningen krävdes en jämställdhetsanalys av relevanta resultat.



Nytt/Ändrat arbetssätt

Förvaltningarnas jämställdhetsarbete efterfrågades i dialogmöten samt i anvisning för uppföljning.



Utfall

Alla förvaltningar beskrev sin jämställdhetsutmaning, inom ramen för modellförvaltning, vid dialogmöten under år 2020. Det ställdes inga krav på detta under 2021 och inte heller 2022. Den justerade anvisningen gav inte önskad effekt. Förvaltningarna genomförde inte jämställdhetsanalyser i den mån det efterfrågades och hade inte heller tillräcklig kunskap för att genomföra analyser. Kommunledningskontoret hade inte heller möjlighet att stötta förvaltningarna i arbetet. Eftersom anvisningen inte gav resultat och i brist på hjälpverktyg togs kravet bort från anvisningen under 2022.



Samhälls-effekt

Kommunstyrelsens förändrade arbetssätt gav inte förväntat resultat. Att redovisa resultat utifrån ett jämställdhetsperspektiv hade dock kunnat fortgå även om arbetet med modellförvaltning avslutades.

Utifrån det uteblivna resultatet har det initierats ett förbättringsarbete med fokus jämställdhetsanalys. Kommunledningskontoret har för avsikt att anvisningar för uppföljning ska efterfråga jämställdhetsanalyser av resultat men behöver verktyg för att kunna stötta förvaltningarna i detta. Detta håller på att utvecklas.

Kommunstyrelsens arbete inom modellförvaltning knyter särskilt an till dessa jämställdhetspolitiska mål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande

Kommunföretag AB

Uppdrag

Eskilstuna Kommunföretag är ett moderbolag med dotterbolagen Eskilstuna Energi & Miljö, Eskilstuna Kommunfastigheter, Eskilstuna Logistik och Etablering samt Destination Eskilstuna.

Sponsring är en viktig och integrerad del i marknadskommunikationen i Eskilstuna Kommunföretag AB och dess dotterbolag. Sponsring ses som en av många åtgärder för att stärka bolagen och marknadsföra Eskilstuna kommun som etablerings- och destinationsort.

Omgång 2, 2019

Eskilstuna kommunföretag valde två jämställdhetsutmaningar i arbetet med modellbolag:

- Sponsring - utveckla metoder/skapa rutiner för att säkerställa att sponsringspengar också når flickor och kvinnor.
- Könsuppdelad statistik - vid uppföljning och rapportering av verksamheter och ekonomi ska redovisning av könsuppdelad statistik alltid eftersträvas, där det är möjligt och relevant.

Arbetet ska följas upp med hjälp av styrkort och ekonomisk statistik.

Aktivitet

Kommunföretag bjöd in Eskilstunas elitföreningar och hade utbildningar tillsammans med SISU idrottsutbildarna. SISU har i uppdrag att stödja, företräda, leda och samordna idrottsrörelsen i gemensamma frågor på regional och lokal nivå. Det fokuserades på hur föreningar kan arbeta med jämställdhet. Utöver detta påbörjades en mätning för att se över fördelning av sponsringsmedel.

Ny/Ändrad produkt

Kommunföretag såg över sin sponsringpolicy som bedöms främja jämställd resursfördelning. Om föreningar som tar emot sponsring har både flick- och pojkidrott är kravet att föreningen ska ha en jämn resursförening. Vissa föreningar har inte både flick- och pojkidrott. I de fallen är Kommunföretag aktiva i sina val av sponsringspartners så att det totala sponsringsbeloppet understödjer en jämn resursfördelning för flickor, pojkar, kvinnor och män.

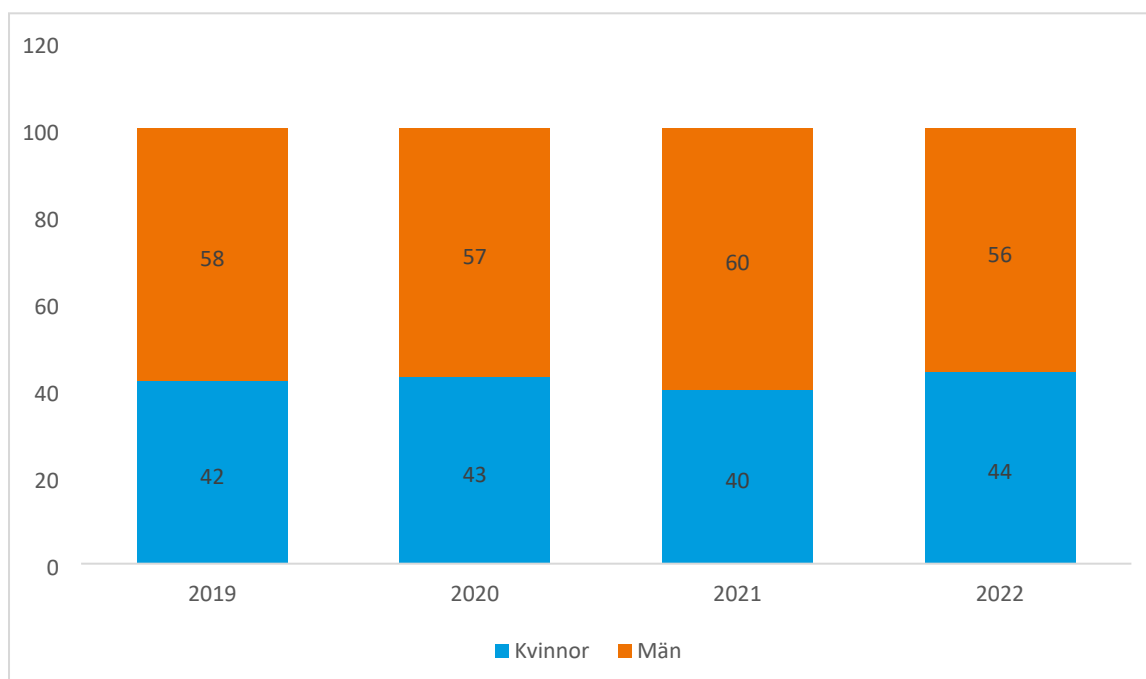
Nytt/Ändrat arbetssätt

Tack vare bolagets satsning är de mer proaktiva och tydliga i sin dialog kring jämställdhetsfrågor med föreningar. Det finns även en tydligare resursfördelning i åiterrapporteringen till Kommunföretags styrelse.

Utfall

Fördelningen av sponsringsmedlen fick samma utfall 2020 som 2019. Arbetet kräver en långsiktighet och bolaget har sponsringsavtal som sträcker sig över tid. Eskilstuna kommunföretag har för avsikt att fortsätta arbetet så att medlen blir mer jämställda varefter.

Uppföljning av fördelning av sponsringsmedel:



Eskilstuna kommunföretag bedömer att resurserna är jämställt fördelade. De upplever att deras krav på föreningar att arbeta med jämställdhet skapar ett positivt driv hos föreningarna. Arbetssättet är numera helt integrerat i bolagets arbete med sponsring.

Dock skiljer det fortfarande procentenheter mellan könen och varje år till flickor och kvinnors nackdel. Målet om att använda könsuppdelad statistik och utveckla metoder för att säkerställa att sponsringsmedel också når flickor må vara uppfyllt. Resultatet är dock fortfarande inte jämställt där målet bör vara 50/50.

Samhälls-effekt

Kommunföretag bedömer att samhällseffekten behöver bedömas långsiktigt. Men målet är att arbetet med att fördela pengar till kvinnors idrott ska möjliggöra satsningar och utveckling av flickor och kvinnors idrottsutövande i kommunen.

Kommunföretags arbete inom modellförvaltning knyter särskilt an till detta jämställdhetspolitiska mål:

- Jämställd hälsa
- Ekonomisk jämställdhet

Kultur- och fritidsnämnden

Uppdrag

Kultur- och fritidsverksamhetens övergripande mål är att det ska finnas möjligheter för alla till eget skapande, att uttrycka sig i olika former och att ta del av professionellt skapad kultur samt ha likvärdiga möjligheter att utöva idrott, organiserat eller på egen hand. Nämnden har också ansvaret att samla, vårda och visa kulturarvet.

Kultur- och fritidsförvaltningen ansvarar bland annat för bibliotek och idrottsanläggningar, museer och motionsspår, kulturskola, fritidsgårdar, offentlig konst samt stöd till föreningar och studieförbund. Barn och ungdomar är särskilt prioriterade och det övergripande långsiktiga målet för verksamheterna är att alla erbjuds delaktighet.

Omgång 1, 2018

Kultur- och fritidsnämnden valde att som förbättringsområde fokusera på att integrera ett jämställdhetsperspektiv i investeringsbudget med avgränsning på nya investeringar. Målet är uppnått när förvaltningen kan beskriva alla investeringar ur ett jämställdhetsperspektiv.



Kultur- och fritidsnämnden beslutade att använda 5R-metoden vid investeringsplanen. Genom metoden kartläggs och analyseras en verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv (se bilaga 2).



Utifrån 5R-metoden tog nämnden fram en mall som enheterna kan använda sig av som stöd vid jämställdhetsintegrering.



Tack vare satsningen har förvaltningen möjlighet att utföra en analys kring investeringar och medvetandegöra olika perspektiv för att kunna skruva vidare i modellen.



Utfall

Kultur- och fritidsnämnden kan med mallen synliggöra skillnader utifrån ett jämställdhetsperspektiv i nya investeringar.

Utvärdering av investeringar 2019–2021 ur ett jämställdhetsperspektiv är ej genomförd och därför går det inte att konstatera om förvaltningen uppnått målet om att kunna beskriva alla investeringar ur ett jämställdhetsperspektiv.



Samhälls-effekt

På längre sikt kan nämnden följa upp och analysera effekten arbetet gett på investeringar. Det görs inte idag. Däremot har nämnden givit ett uppdrag till förvaltningen gällande jämställda och jämlika investeringar. Utredning av detta är påbörjad och kommer att redovisas under första delen av 2023.

Omgång 2, 2019

Under omgång två av modellförvaltningar valde kultur- och fritidsnämnden att fortsätta fokusera på utmaningen att ha en jämställd investeringsprocess. Målet blev att skapa ett jämställt investeringsunderlag och integrera en jämställdhetsanalys i investeringsprocessen.



Aktivitet

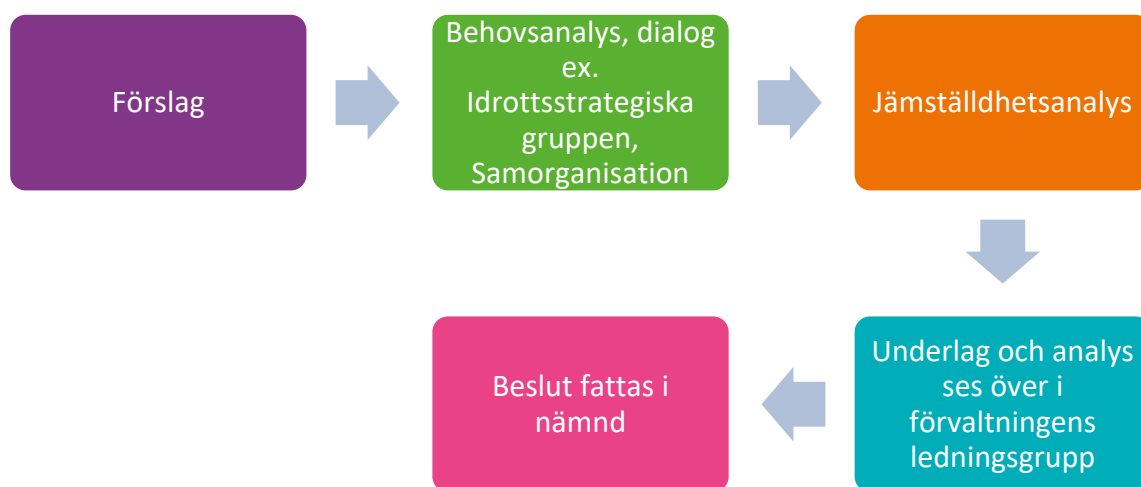
De flesta investeringar hamnar i olika anläggningar och fastigheter, planer, byggnader och lokaler. Kultur- och fritidsnämnden har sett över vilka flickor, pojkar, kvinnor och män som utövar idrott eller kulturaktiviteter i anläggningarna. De har även sett över om det finns skillnader mellan Eskilstuna och riket i stort. Frågor som ställdes var:

- Vem kommer den här investeringen till nytta?
- Varifrån kommer behoven/förslagen på investeringar?
- Vem tar emot dem?
- Vem tar fram underlaget?
- Hur tar vi fram en god jämställdhetsanalys?

I ett tidigare skede har nämnden sett över nyttjandegrad av anläggningar samt vilka tider flickor, pojkar, kvinnor och män får nyttja anläggningar.

Ny/Ändrad produkt

Målet var att skapa en systematisk investeringsprocess med jämställdhetsanalyser. Förslag kommer in på olika sätt till investeringsbudgeten, till exempel från föreningar, utövare och medarbetare på förvaltningen. Förslag samlas in och går vidare till en behovsanalys. Därifrån förs dialog med olika berörda aktörer. Det i sin tur ska leda till en jämställdhetsanalys. Analysen är tänkt att göras mellan februari och maj för att ingå i investeringsprocessen och i nämndens årshjul. Detta ska leda till att nämnden får ett jämställdhetsintegrerat underlag inför beslut.



Nytt/Ändrat arbetssätt

Möjlighet till en tydligare samverkan från förslag till utfall finns. Behoven kan då genomlysas bättre.

Utfall

Arbetet är ej utvärderat och utfallet är oklart. Kultur- och fritidsnämnden har därmed ej uppnått målet att kunna beskriva alla investeringar ur ett jämställdhetsperspektiv.



Några samhällseffekter kan inte kultur-och fritidsnämnden konstatera idag.

I Eskilstuna är flickor mindre nöjda med sin fritid än pojkar. Förhoppningen är att detta kan ändras med hjälp av arbetet. Arbetet har potential att leda till att kommunens tätort och landsbygd blir mer jämställd tack vare samverkan med organisationer och civilsamhälle. En annan effekt är att det kan locka fler flickor och pojkar, kvinnor och män till rörelse.

Kultur- och fritidsnämndens arbete inom modellförvaltning knyter särskilt an till dessa jämställdhetspolitiska mål:

- Jämställd hälsa
- Ekonomisk jämställdhet

Socialnämnden

Uppdrag

Socialnämndens huvuduppgift är att verka för positiva varaktiga förändringar för människor i utsatta situationer. Nämnden ska också skapa förutsättningar för att tillgodose kommunmedlemmarnas rätt till:

- Social trygghet
- Aktivt deltagande och påverkan i samhället

Socialförvaltningen utvecklar verksamheten efter de riktlinjer som socialnämnden och överförmyndarnämnden Eskilstuna Strängnäs beslutat om, och som gäller:

- Kommuninvånarnas sociala trygghet. Förvaltningen ansvarar för arbetet med att skapa social trygghet för barn, ungdomar och vuxna.
- Överförmyndarkontoret tillhör socialförvaltningen. Expeditionens arbetsuppgifter består främst i att hitta gode män och förvaltare till dem som behöver samt att utöva tillsyn över gode män, förvaltare och även förmyndare.

Omgång 1, 2018 och omgång 2, 2019

Socialnämnden ville integrera jämställdhetsperspektivet i årshjulet. Målet blev att jämställdhetsperspektivet skulle integreras i styrningen.

Eftersom nämnden inte hann klart med utmaningen vid den första omgången fortsatte de utvecklingsarbetet under omgång två. Utmaningen omformulerades något till att implementera jämställdhetsperspektivet i årshjulet genom att börja identifiera risker i delprocessen *Ge vård och stöd till barn och vuxna*. Även målet formulerades om:

”Alla kvinnor, män, flickor och pojkar ska få ett likvärdigt bemötande och likvärdig vård och stöd. Genom att identifiera risker utifrån ett jämställdhetsperspektiv i de processer vi jobbar i kan vi på så vis öka kunskap och minska/eliminera tänkbara eller funna risker som står i vägen för vårt mål.”



Aktivitet

För att integrera jämställdhetsperspektivet i årshjulet startade nämnden med att jämställdhetsintegrera internkontrollplanen och i riskidentifiering. Det första året identifierade förvaltningens jämställdhetsnätverk risker utifrån ett jämställdhetsperspektiv som sedan skattades av förvaltningsledningen. Riskerna förankrades i forskning. De färdigformulerade riskerna förankrades sedan i nämndens processer. Året efter sågs befintliga risker över utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Det senare arbetssättet var mer framgångsrikt och stämde mer överens med nämndens behov. Att jämställdhetsintegrera befintliga risker gör att perspektivet finns med när riskerna sedan ska åtgärdas.



Ny/Ändrad produkt

Den nya produkten blev en jämställdhetsintegrerad bruttolista med risker. Listan innehöll både befintliga risker som jämställdhetsintegrerats, men också nya risker som identifierats i nämndens processkarta utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

För att jämställdhetsintegrera på ett enkelt sätt utifrån målen i Agenda 2030, Sveriges jämställdhetspolitiska mål och Eskilstunas plan för jämställdhet skapades verktyget perspektivanalys. Syftet med verktyget var att det även skulle kunna användas i handläggning av övriga ärenden till socialnämnden.

Nytt/Ändrat arbetsätt

Riskerna i bruttolistan följer årshjulet och följs upp på så vis. Vissa åtgärder kan också leda till aktiviteter i nämndens verksamhetsplan. Tack vare arbetet jämställdhetsintegrerades även socialnämndens verksamhetsplan för 2021.

Utfall

En risk som skattades högt, alltså att det är stor risk att risken kan hända samt att den kan få stora konsekvenser, gällde arbetet med riskgrupper. Socialnämnden identifierade kvinnor med missbruksproblematik som en riskgrupp. Socialförvaltningen arbetar med jämställdhetsanalyser och har tidigare uppmärksammat att vården gällande missbruk är ojämnställd. Det saknas även kunskap om vad som är den ultimata vården för kvinnor i missbruk i Eskilstuna. Socialnämnden valde att ha detta som åtagande i verksamhetsplan, vilket ledde till ett projekt som använde sig av tjänstedesign för att involvera användarna och på så vis inventera behov. Socialnämnden lyckades identifiera risker utifrån ett jämställdhetsperspektiv och på så vis uppnådde de målet inom ramen för modellförvaltning.

Samhälls- effekt

En jämställdhetsintegrerad årshjulsprocess ger bättre förutsättningar för verksamheter att ha med ett jämställdhetsperspektiv i sina aktiviteter. Det i sin tur ger socialnämndens brukare en mer träffsäker och likvärdig vård. Socialnämnden jämställdhetsintegrerade sin verksamhetsplan för 2021 där de kopplade åtaganden till mål i Plan för jämställdhet. Dock följde inte perspektiven med i uppföljning av verksamhetsåret 2021 och någon utvärdering för att se förbättringar kring resultat och kvalitet utifrån jämställdhetsperspektiv har ej gjorts.

Tack vare tjänstedesignprojektet och deltagarna i det har socialnämnden fått ökad kompetens om gruppen kvinnor i missbruk samt vad kvinnorna har för behov av stöd. Det kan göra att vården inte bara blir mer jämställd, utan både mer effektiv och förebyggande. Projektet finns sammanställt i en slutrapport och vidare arbete diskuteras utifrån resultaten.

Socialnämndens arbete inom modellförvaltning knyter särskilt an till detta jämställdhetspolitiska mål:

- Jämställd hälsa

Stadsbyggnadsnämnden

Uppdrag

Stadsbyggnadsnämndens uppdrag är att utveckla och sköta staden på ett sätt som främjar hållbarhet. De ansvarar för:

- planering av kommunens mark, vatten och trafik
- bygglov med rådgivning och tillsyn över byggandet i kommunen
- kommunens gång- och cykelbanor, gator och vägar
- kollektivtrafik
- parkering
- myndighetsutövning inom färdtjänst och samhällsbetalda resor
- modeller, kartor och kommunens geografiska informationssystem (GIS)

Nämnden arbetar också för trafiksäkerhet, framkomlighet och för att minska miljöbelastningen i staden så att Eskilstuna blir en mer trivsamt stad.

Omgång 2, 2019

Kriterier och kunskap för hur jämställdhet ska bedömas saknas och behövs i processerna på stadsbyggnadsförvaltningen. En detaljplan reglerar användning av mark- och vattenområden i kommunen och prövar om ett område är lämpligt för en viss användning och viss typ av bebyggelse. Detaljplansprocessen är ett viktigt område och processen ligger till grund för det mesta stadsbyggnadsförvaltningen gör. Alltså kan processen göra stor skillnad med ett jämställdhetsperspektiv.

Detaljplansprocessen kan vara lång med många berörda. Många kompetenser är vanligtvis inblandade och många avdelningar från stadsbyggnadsförvaltningen är involverade. Samråd och granskning är två viktiga demokratiska delar i processen. Synpunkter på ett utkast till detaljplan samlas in. Synpunkterna kan komma från medborgare, allmänheten, myndigheter, lantmäteriet eller länsstyrelsen. I sista ledet beslutas detaljplanen politiskt.

Som jämställdhetsutmaning valde stadsbyggnadsnämnden att jämställdhetsintegrera detaljplansprocessen.

Mål för arbetet inom ramen för modellförvaltning:

- Tydliga kriterier för bedömning av jämställdhet i detaljplaner
- Relevanta verktyg för att möjliggöra bedömning
- Höjd kompetens hos hela planavdelningen



Den initiala planen var att detta skulle ske parallellt med ett pågående detaljplanearbete i Skogsängen för att konkret kunna fånga upp de delar av planarbetet där jämställdhetsfrågan behöver och kan lyftas. Det hanns dock inte med i arbetet med specifik detaljplan och det beslutades att verktyget skulle testas på annat projekt när verktyget färdigställts.

Ny/Ändrad produkt

En arbetsgrupp med olika kompetenser tog fram ett verktyg för att integrera jämställdhet i detaljplansarbetet. Dock är detta verktyg ännu inte helt färdigt.

Produkten som skapades är en processuppdelad checklista med tillhörande vägledning. Den ska användas tidigt i detaljplanprocessen och kontinuerligt i hela processen. Checklistan prövar hur planen svarar mot kvinnors och mäns behov och förutsättningar samt om det finns skillnader i det specifika området. Den lyfter även fram särskilda utmaningar i fråga om jämställdhet.

Delarna som är med i den uppdelade checklisten:

Inventering

Internt arbete

Förslag

Samråd
Granskning

Utvärdering
Bedömning

Nytt/Ändrat arbetssätt

Det nya arbetssättet är rutinen att jämställdhetsintegrera detaljplansprocessen. Detaljplansprocessen innebär till stor del att hantera olika frågor såsom kulturmiljö, naturvärden, teknisk infrastruktur och trafik samt att göra avvägningar hur dessa ska tillgodoses i detaljplanen i en gemensam helhet. Här fanns ett behov av att lyfta jämställdhetsperspektivet som en egen fråga i avvägningarna för att integreras i detaljplanen som helhet. Dock har detta ännu inte testats.

Utfall

Det önskade utfallet är att miljöer i kommunen ska bli mer jämställda, till exempel genom:

- Transportsystemet svarar likvärdigt mot kvinnors respektive mäns behov
- Tryggare miljöer för kvinnor och män
- Offentliga miljöer utformas utifrån både flickor, pojkar, kvinnor och mäns behov

Ett mer jämställt deltagande och inflytande:

- Kvinnor och män har likvärdiga möjligheter att komma till tals.
- Likvärdiga möjligheter att påverka den bebyggda miljön

Med anledning av att verktyget inte är helt klart, så har stadsbyggnadsnämnden inte följt upp detta och utfallet går inte att klargöras. Därmed är målen för arbetet inom modellförvaltning ännu ej uppfyllda.



Samhälls- effekt

Långsiktigt har stadsbyggnadsnämnden för avsikt att en jämställd detaljplansprocess ska leda till inflytande och delaktighet i demokratiska processer, tillgång och närhet till grundläggande samhällsfunktioner, att miljöerna utformas utifrån kvinnors och mäns behov och ett jämställt transportsystem samt till en trygghet i offentliga miljöer. Detta med ett tydligt jämställdhetsperspektiv.

Stadsbyggnadsnämndens arbete inom modellförvaltning knyter särskilt an till detta jämställdhetspolitiska mål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Vård- och omsorgsnämnden

Uppdrag

Vård- och omsorgsförvaltningen ansvarar för vård och omsorg till äldre och personer med funktionsnedsättning, på uppdrag av vård- och omsorgsnämnden. Vård- och omsorgsnämnden har tillsammans med Torshälla stads nämnd det övergripande ansvaret för vård och omsorg om äldre och funktionshindrade i Eskilstuna kommun. De verkar för att dessa målgrupper får det stöd de behöver och för att de ska kunna leva ett självständigt liv.

Målen med nämndens verksamhet är att brukarna ska:

- Känna trygghet och bibehållet oberoende
- Bemötas med respekt
- Ha tillgång till god vård och omsorg
- Ha inflytande över sin vardag
- Kunna leva ett aktivt liv och ha inflytande i samhället

Omgång 1, 2018

Vård- och omsorgsnämnden arbetade med att utveckla ledningsprocessen och verksamhetsprocessen utifrån två mål i Plan för jämställdhet 2018–2024, att säkerställa en *jämställd myndighetsutövning* och *jämställt bemötande*. Inom verksamhetsprocessen skulle de integrera jämställdhetsperspektivet i biståndskontorets styrkedja för att möjliggöra jämställd myndighetsutövning. Inom ledningsprocessen hade de för avsikt att säkerställa ett systematiskt värdegrundsarbete i hela förvaltningen för att möjliggöra ett jämställt bemötande.

Biståndskontorets uppdrag är att handlägga (utreda, besluta och följa upp) ärenden inom äldre- och funktionshinderområdet enligt gällande lagar och regler och styrdokument. Genom att jämställdhetsintegrera biståndskontorets styrkedja skulle god kvalitet säkras i myndighetsutövningen.



Jämställdhetsintegrerad styrkedja

Biståndskontoret såg över var det var möjligt att bygga in jämställdhetsperspektivet i befintliga strukturer och styrsystem, kompetensutvecklingsplan (utbildningar), checklista (reflektera), systematiskt kvalitetsarbete (egenkontroll) och PUFF (planera, utför, följ upp, förbättra). Samtliga handläggare fick utbildning om jämställt bemötande och jämställd myndighetsutövning i januari 2019.

Värdegrundsarbete

Kvalitetsenheten arbetade med att implementera vård- och omsorgsnämndens handlingsplan för jämställdhet och värdegrund 2017–2020 och förankrade i november 2018 ett förslag på nytt arbetssätt med förvaltningsledningen. Kvalitetsenheten fick i uppdrag att påbörja ett pilotarbete som gick ut på att testa reflektionstid i arbetet. I piloten fick åtta enhetschefer, från samtliga verksamhetsområden, testa ett arbetssätt med stöd från utvecklare. Piloten hade kick-off i januari 2019 och cheferna träffades regelbundet för att utbyta erfarenheter under året.



Ny/Ändrad produkt

Jämställdhetsintegrerad styrkedja

Biståndskontoret utvecklade en checklista för genomgång av perspektiv till utredning. Den används som stöd till handläggarna under utredningsförfarandet och innehåller reflektionsfrågor som utgår från olika perspektiv, bland annat barnperspektiv, jämställdhet, våld, HBTQ och anhörigperspektiv. Handläggarna var delaktiga i utvecklandet av checklistan som bearbetades i biståndsgrupperna.

I det systematiska kvalitetsarbetet med egenkontroller testade biståndskontoret 2018 att särskilt undersöka två hypoteser:

- Finns skillnader i hur kvinnors och mäns mående beskrivs?
- Beskrivs mäns intressen och aktiviteter mer än kvinnors?

Värdegrundsarbete

Piloten om systematisk reflektion om jämställdhet och värdegrund var halvvägs när omgång 1 av modellförvaltning avslutades. Andra omgången påbörjades i maj 2019. Då kunde vård- och omsorgsförvaltningen redovisa chefernas erfarenheter av att ha provat reflektion om 3 av 6 teman.



Nytt/Ändrat arbetssätt

Jämställdhetsintegrerad styrkedja

Biståndskontoret gör fr.o.m. år 2017 egenkontroller två gånger per år. De jämför kvinnors och mäns, flickors och pojkars utredningar i granskningen. Utifrån de utvecklingsområden som framkommer i resultaten av egenkontrollen görs åtgärder kopplade till kompetensutveckling. Ett fokusområde väljs ut varje vår och höst. Checklistan med reflektionsfrågor för genomgång av perspektiv i utredningen publicerades i biståndskontorets verksamhetsprocess och infördes i introduktionen av nya medarbetare.

Värdegrundsarbete

Upplägget från piloten om systematisk reflektion av jämställdhet och värdegrund innebär att varje tema introduceras på ett möte. Medarbetarna får sedan i uppgift att reflektera enskilt kring temat (gärna med hjälp av upplevelsekuben). Chefen gör uppföljning antingen i grupp under nästkommande möte eller enskilt innan nästkommande möte. Stödmaterial till chefer för varje moment ska finnas i årshjulet.



Utfall

Jämställdhetsintegrerad styrkedja

Ett resultat av arbetet var att jämställdhetsperspektivet blev integrerat i biståndskontorets styrning och ledning. De följer PUFF-snurrans inom det systematiska kvalitetsarbetet med egenkontroller. Utvecklingsledare och utvecklare granskade under egenkontrollen 50 utredningar genom att läsa utredningens innehåll, bedömning och beslut. Vid granskningen fann de ingen anmärkningsvärd skillnad mellan kvinnors och mäns ärenden med avseende på utredningens innehåll, bedömning eller beslut. De såg dock att kvinnornas känsloläge beskrevs

utförligare än mäns. På aktiviteter/intressen fanns ingen skillnad men det beskrevs över lag inte i tillräckligt stor omfattning för vare sig kvinnor eller män.

Biståndskontorets chef hade flera reflektioner kring utmaningar och lärdomar från arbetet för att förbättra arbetet. Bland annat att det behövs en förståelse för att arbete med jämställdhet är en kvalitetsfråga.

Jämställdhetsperspektivet finns med som en del av grundstrukturen i biståndskontorets verksamhetsprocess och genom kompetensutvecklingen och stöd från reflektionsfrågorna i checklisten blev medarbetare mer medvetna om jämställdhetsperspektivet i myndighetsutövningen.

Värdegrundsarbete

Cheferna i piloten om systematisk reflektion om jämställdhet och värdegrund visade på att det fanns framgångsfaktorer och utmaningar med arbetssättet men både chefer och medarbetare ansåg att det var meningsfullt att fortsätta utveckla arbetet med reflektion om värdegrund. Därmed har vård- och omsorgsnämnden uppfyllt målen de hade vid ingången av arbetet. Inom sin verksamhetsprocess skulle de integrera jämställdhetsperspektivet i biståndskontorets styrkedja för att möjliggöra jämställd myndighetsutövning. Inom ledningsprocessen hade de för avsikt att säkerställa ett systematiskt värdegrundsarbete i hela förvaltningen för att möjliggöra ett jämställt bemötande.

Vård- och omsorgsnämnden uppfyllde delvis målet att integrera ett jämställdhetsperspektiv i biståndskontorets styrkedja samt målet om att säkerställa ett systematiskt värdegrundsarbete i hela förvaltningen. Ett nytt arbetssätt skapades gällande värdegrunden men nämnden hann inte testa det fullt ut. Biståndskontoret uppnådde dock målet om att ha en jämställdhetsintegrerad styrkedja och använder sig av egenkontroller och checklistor.



Vård- och omsorgsnämnden uppgav att de aktiviteter och ändrade arbetssätt som genomförts på biståndskontoret kan bidra till ett kontinuerligt jämställdhetsarbete som säkerställer lika villkor för kvinnor och män i myndighetsutövningen.

Vård- och omsorgsnämnden har i liten skala testat och utvärderat systematisk reflektion om värdegrund och ämnar införa arbetssättet i hela förvaltningen. Med utrymme för reflektion om bland annat föreställningar om kön skulle arbetssättet kunna möjliggöra ett mer jämställt bemötande av de som tar del av nämndens service och tjänster.

Omgång 2, 2019

I omgång 2 valde vård- och omsorgsnämnden utmaningen att implementera plan för jämställdhet 2018 – 2024. De skulle tydliggöra roller och ansvar (enligt kap 2.3.1 i plan för jämställdhet):

- Alla ska veta när de ska ha ett jämställdhetsperspektiv i sitt arbete
- Alla ska veta på vilket sätt de ska kvalitetssäkra sitt arbete med hjälp av jämställdhetsintegrering (punkterna 3–9 i SKR:s checklista för jämställdhetsintegrering)

De skulle också kartlägga behov av kompetensutveckling för att kunna ta ansvar för att leda och följa upp sin verksamhet utifrån ett jämställdhetsperspektiv (kap 2.3.2 i plan för jämställdhet).

Målet med utmaningen var att vård- och omsorgsförvaltningen ska arbeta mot målen i plan för jämställdhet samt målen i den reviderade planen mot mäns våld mot kvinnor.

Förbättringsarbetet skulle leda till att vård- och omsorgsnämndens service och tjänster blev jämställda och att de skulle bidra till att de nationella jämställdhetspolitiska målen nås. Det skulle göras genom att jämställdhetsintegrera styrning- och ledning i förvaltningen med lärdom från arbetet på biståndskontoret under omgång 1, 2018. Det skulle följas upp genom uppföljningsbara aktiviteter till förvaltningsledningen med instruktion och tidplan för implementering.

Vård- och omsorgsnämnden fortsatte med arbetet utifrån piloten om reflektion om jämställdhet och värdegrund med ambitionen att utifrån resultaten utveckla, implementera och säkerställa ett systematiskt värdegrundsarbete i hela förvaltningen.



Jämställdhetsintegrerad styrkedja

Vård- och omsorgsnämndens representanter i modellförvaltningsarbetet hade genomgång med förvaltningsledningen i november 2019:

- En genomgång av åtagandet med modellförvaltning och av Plan för jämställdhet
- Ett uppdrag till förvaltningsledningen att svara på vilka mål från Plan för jämställdhet som är mest relevanta för deras respektive område
- Information och tidplan för deras förbättringsarbete 2020
- Arbetet samordnades från kvalitetsenheten som följde upp och sammanställde svaren från respektive chef i förvaltningsledningen

Med utgångspunkt från arbetet som gjordes under omgång 1 på biståndskontoret skulle förvaltningsledningen se över hur deras respektive område skulle kunna jämställdhetsintegreras. Uppföljningsbara aktiviteter i uppdrag till förvaltningsledningen var att:

- Alla i förvaltningsledningen som deltog under genomgången i november 2019 hade mailat relevanta mål från Plan för jämställdhet den 3 december 2019
- Senast 1 mars 2020 ska alla i förvaltningsledningen se över struktur och systematik för styrning och uppföljning av utvalda mål i Plan för jämställdhet
- Senast 1 maj 2020 ska alla i förvaltningsledningen ha kartlagt behov av kompetensutveckling och ha en plan för det (tidplan/omfattning/innehåll)

Första och andra uppgiften genomfördes enligt tidplan och den första uppgiften redovisades. Resultat från den andra uppgiften sammanställdes men redovisades aldrig på grund av inställda träffar med anledning av pandemin. Resterande av de planerade uppgifterna genomfördes inte på grund av pandemin.

Värdegrundsarbete

Vård- och omsorgsnämnden fortsatte sitt arbete från omgång 1, att säkerställa ett systematiskt värdegrundsarbete. Efter piloten sammanställdes erfarenheterna från cheferna och kompletterades med en enkät till medarbetarna. En slutsats var att det fanns behov av material för att leda reflektion om likvärdigt bemötande för att underlätta för cheferna. Utvärderingen av piloten visade att det fanns framgångsfaktorer och utmaningar med arbetssättet och att både chefer och medarbetare ansåg att det var meningsfullt att fortsätta utveckla arbetet med reflektion om värdegrund. Det ledde fram till beslut att implementera handlingsplan för värdegrund och

jämställdhet 2017–2020 i ledningsprocessens årshjul. I nämndens verksamhetsplan för 2020 formulerades ett åtagande: ”2020 arbetar alla enbeter systematiskt med aktiviteterna i förvaltningens handlingsplan för värdegrundsarbete 2017–2020.”



Ny/Ändrad produkt

Jämställdhetsintegrerad styrkedja

Arbetet med att implementera Plan för jämställdhet pausades på grund av pandemin. Dock fortsatte utredningsenheten arbetet, vilket ledde fram till att var att vård- och omsorgsnämnden hade ett åtagande i verksamhetsplanen för 2021: ”Under 2021 ska vård- och omsorgsförvaltningen integrera jämställdhetsperspektivet i process för nyttorealiserings i prioriterade utvecklingsinitiativ.”

Värdegrundsarbete

Piloten från omgång 1 pågick hela 2019 och material för att leda reflektion om likvärdigt bemötande i ledningsprocessen utvecklades och anpassades utifrån erfarenheter i piloten. Materialet består av instruktion för reflektion, checklista till chefen för uppföljning av reflektion, underlag för att leda reflektion i grupp bland annat med bildspel och med manus som stöd till cheferna.



Nytt/Ändrat arbetsätt

Värdegrundsarbete

Slutsatserna från piloten ledde fram till ett nytt arbetsätt. Förvaltningen har en ledningsprocess där återkommande aktiviteter för året finns beskrivna utifrån vad chefer på olika nivåer ska göra varje månad. Målen i förvaltningens handlingsplan för värdegrund och jämställdhet 2017–2020 omvandlades till sex teman för reflektion i årshjulet i ledningsprocessen.

- Likvärdigt bemötande
- Jämställdhet
- HBTQ
- Etnicitet och religion
- Barnperspektiv
- Våld i nära relationer



Utfall

Jämställdhetsintegrerad styrkedja

Biståndskontoret genomför egenkontroller och använder framtagen checklista med reflektionsfrågor. Med utgångspunkt från arbetet som gjordes under omgång 1 på biståndskontoret skulle förvaltningsledningen se över hur deras respektive område skulle kunna jämställdhetsintegreras. Detta genomfördes inte med anledning av pandemin. Utredningsenheten fortsatte dock arbetet och hade planerat att jämställdhetsintegrera nyttorealise-

ringsprocessen i prioriterade utvecklingsinitiativ. Stöd för detta saknades under 2021 men under 2022 pågår ett omtag av detta åtagande.

Värdegrundsarbete

Utifrån åtagandet i nämndens verksamhetsplan för 2020 om att arbeta med handlingsplan för värdegrund och jämställdhet skulle alla enhetschefer introducera reflektionsfrågor anpassade efter sin verksamhet kopplade till målen i handlingsplanen. Alla medarbetare skulle få möjlighet att reflektera kring frågorna i grupp och enskilt med hjälp av upplevelsekuben. Cheferna skulle introducera frågorna enligt årshjulet i ledningsprocessen och dokumentera det systematiska värdegrundsarbetet enligt instruktioner.

2020 pausades arbetet på grund av pandemin och det var inte möjligt att uppfylla åtagandet i verksamhetsplanen. I stället valde förvaltningen att justera och testa arbetssättet genom en andra pilot med åtta chefer inom område funktionshinder med start i december 2020 och den pågick under 2021.

Det har lett till att det har tagits fram ett systematiskt och uppföljningsbart arbetssätt. Medarbetares och chefers utveckling är enkel att systematiskt följa upp och dokumentera med hjälp av en checklista. Cheferna kan visa att de jobbar och hur de jobbar med värdegrund. Medarbetare på vård- och omsorgsförvaltningen har möjlighet till professionell reflektion kring utvalda teman.

Det har inte funnits förutsättningar att implementera arbetssättet i hela förvaltningen under tiden för modellförvaltningsprojektet men arbetet med att skapa förutsättningar försätter. Det finns fortfarande ett uppdrag att förbättra materialet utifrån feedback från cheferna i andra piloten som pågick under 2021 för att sedan hitta sätt att sprida arbetssättet.

Vård- och omsorgsnämnden når inte utsatta mål fullt ut. Deras verksamheter var hårt belastade under pandemin och organisationen behövde omprioritera sitt planerade arbete. Nämnden jobbar ändå med målen i Plan för jämställdhet och med Plan för mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck men det har ännu inte fått den spridning som var önskvärd från början. Däremot finns arbetssätt på plats, material har justerats längs vägen och är på gång att spridas.



Samhälls-effekt

Reflektion och handledning är en nödvändig del för att arbeta med människor men det är ovanligt att det ges förutsättningar till det i praktiken. Möjlighet till att få reflektera i sitt jobb och uppleva att det finns avsatt tid till detta skulle kunna leda till bättre och mer jämställd hälsa. Förutsatt att ledningen tar ansvar för att skapa förutsättningar och följa upp detta arbete kan det leda till mer jämställd hälsa hos brukare och medarbetare.

Vård- och omsorgsnämndens arbete inom modellförvaltning knyter särskilt an till detta jämställdhetspolitiska mål:

- Jämställd hälsa

Framgångsfaktorer

Nämnderna och bolagen har uppmärksammat olika framgångsfaktorer i arbetet med modellförvaltning- och bolag. Dessa kommer beskrivas genom fyra strategiska framgångsfaktorer (MUMS) för jämställdhetsintegrering:

Mål och annan styrning

"Samtliga nämnder och bolag deltar i ett gemensamt utvecklingsarbete för förbättrad styrning och ledning av jämställdhetsintegreringsarbetet i respektive förvaltning och bolag. Arbetet leds av kommunstyrelsen och utgår från Modellkommunprojektets benchmarkingmetodik" Ur Eskilstuna kommuns årsplan 2018.

Bedömningen är att målet med modellförvaltning- och bolag är uppnått på kommunkoncernövergripande nivå. Trots att pandemin försvårade arbetet och att miljö- och räddningstjänstnämnden inte deltog var övrigt deltagande stort och resultatet visar en höjd kunskap om jämställdhetsintegrering inom kommunens verksamheter.

Inom ramen för modellkonceptet hade förvaltningarna och bolagen egna mål för deras utvecklingsarbeten. Dessa mål uppnåddes i varierande grad.

Deltagare har identifierat olika faktorer som tillsammans har lett till att nivån gällande jämställdhetsintegrering inom kommunkoncernen har höjts. För att lyckas är det viktigt att ledningen driver arbetet och efterfrågar resultat. Arbetet behöver vara förankrat hos cheferna och de i sin tur behöver ha förutsättningar för att leda processen. En framgångsfaktor som särskilt gymnasienämnden såg var att kartlägga och se var behov av utveckling utifrån ett jämställdhetsperspektiv fanns. Detta ökade relevansen. Därifrån kunde de sedan hitta stöd från olika samarbetsaktörer.

En annan väsentlig faktor var vikten att se jämställdhet som en kvalitetsfaktor. Förvaltningarna såg att genom att skapa tydliga mål, förankra arbetet i forskning och skapa en systematik som att planera in punkter på APT och i kalendrar minskade sårbarheten. Det underlättade att sakkunniga inom jämställdhet var med, men samtidigt får inte arbetet vara för personbundet.

Modellen för konceptet gjorde att arbetet blev en process som nämnder och bolag kunde hitta stöd i. Det var dock nödvändigt att begränsa arbetet och ha en tydlig riktning för att det skulle vara genomförbart. Därifrån behöver medverkande verksamheter våga prova olika arbetssätt för att komma framåt.

Utbildning

Inledningsvis i arbetet inom modellförvaltning- och bolag utbildades deltagarna i jämställdhetsintegrering. Genom att arbeta med jämställdhetsintegrering i den egna verksamheten ökade den samlade kunskapen inom kommunkoncernen. Därmed har kunskap varit en viktig faktor för att nå uppsatta mål. Dock behöver inte en inledande utbildning vara den primära kunskapspåfyllnaden. Att arbeta med jämställdhetsintegrering i verksamhetsutveckling i praktiken har gjort att relevansen lett till ökad förståelse och höjd kunskapsnivå.

Nivån gällande kunskap om jämställdhet höjdes i kommunen och idag är bedömningen att det finns en bred kunskap i frågorna hos chefer, politiker och medarbetare.

Metoder och arbetssätt

Genom modellen som användes inom ramen för modellförvaltning- och bolag hade verksamheterna ett arbetssätt att följa.

Utöver den förutbestämda modellen utvecklades många metoder och arbetssätt under arbetets gång. Flera nämnder och bolag utvecklade verktyg för att förbättra arbetssätt. Några exempel är socialförvaltningen som skapade ett hjälpmedel för perspektivanalys, vård- och omsorgsförvaltningen skapade ett värdegrundsårshjul, ESEM har numera inkluderande annonser och två gymnasieprogram har jämställdhetsperspektiv i alla kurser.

Framtagna metoder och arbetssätt blev avgörande för förvaltningarna och bolagen att uppnå sina respektive mål.

Stöd och samordning

Genom att arbeta enligt konceptet för modellförvaltningar och bolag träffades förvaltningar och bolag och förde dialog. Eftersom kommunkoncernens verksamheter jobbar med olika frågor blev benchmarkingmetodiken inte så tillämpbar som den skulle kunna vara mellan liknande verksamheter. Trots det upplevdes det givande att ses mellan förvaltningar och bolag för att samverka och föra dialog och hitta stöd hos varandra.

Inom förvaltningarna och bolagen kunde stödet och samverkan variera. De förvaltningar och bolag som lyckats nå sina mål i hög grad bedöms ha en ledning som till stor del var delaktiga i att stödja och samordna arbetet.

Svårigheter och utmaningar

Deltagande nämnder och bolag har förutom framgångsfaktorer listat svårigheter och utmaningar inom arbetsprocess. I likhet med avsnittet om framgångsfaktorer kommer dessa att listas enligt MUMS men med förklaringar till varför det i vissa fall inte gick att uppnå inledande mål. Många uppnådde dock uppsatta mål men har trots det stött på utmaningar i arbetet längs vägen. Dessa kommer också att beskrivas nedan.

Mål och annan styrning

Trots ett brett engagemang var det flera förvaltningar som inte uppnådde uppsatta mål. Det fanns en utmaning i att formulera mätbara mål. Ett förändringsarbete tar ofta lång tid och att se resultat efter ett år, som konceptet förespråkade, var i många fallorealistiskt. Modellen kunde vara begränsande utifrån framgångsfaktorn långsiktighet. Deltagare såg långsiktighet i arbetet som en viktig faktor men modellen krävde snabba resultat.

Ett problem som kunde uppstå var att arbetet upplevdes krocka med pågående jämställdhetsarbete inom verksamheten. Det kunde göra att arbetet inom konceptet blev ett utvecklingsarbete utöver det ordinarie arbetet och medförde därmed resursproblematik. Konceptet är tidskrävande och i de fall sakkunnig strateg var samordnare för arbetet blev det ordinarie jämställdhetsarbetet lidande.

Utbildning

För att nå uppsatta mål och arbeta med jämställdhetsintegrering i verksamhetsutveckling krävs en viss kunskap. Många kan lära sig under arbetets gång men de samordnande resurserna behöver ha kompetens i jämställdhet. Det kan utgöra ett hinder för måluppfyllelsen. Det blev även sårbart när personer inom arbetet slutade, vilket medförde att kompetens i gruppen försvann.

Metoder och arbetssätt

Eftersom kommunkoncernen består av spridda verksamheter med olika fokus och utmaningar kan modellen i konceptet upplevas som oflexibel och bli problematisk att följa. En verksamhets utvecklingsarbete tvingas in i en modell som inte är ultimat för det specifika utvecklingsarbetet. Det kan göra att valt utvecklingsarbete behöver styras om och därmed riskerar relevansen att avta. En framgångsfaktor var att implementera modellen i ett existerande arbete. Dock kräver modellen en viss arbetsgång, vilket kan göra det långsökt att matcha existerande arbete med modellens olika steg. Risker här blir att modellen i sig styr, snarare än verksamhetens behov.

Stöd och samordning

Arbetet under träffarna, förberedelsearbetet inför träffarna samt arbetet mellan träffarna var tids- och resurskrävande. Mycket av det operativa samordningsarbetet riskerade att hamna på strategen, vilket blev resurstungt.

Modellen byggdes till stor del på benchmarkingmetodik. Förvaltningar och bolag kunde jämföra styrningen av respektive jämställdhetsarbete men i övrigt fanns det utmaningar att jobba med benchmarkingmetodik eftersom

nämnder och bolag arbetar inom olika områden. Det blir då svårt att jämföra verksamheter och lyfta goda exempel under arbetets gång.

Modellförvaltning- och bolag drog igång 2018, vilket var ett valår. Deltagande politiker behövde fokusera på valkampanj, vilket tog fokus från förbättringsarbetet. Dessutom byttes en del medverkande politiker vid årsskiftet som en följd av ny mandatperiod. Det försvårade arbetet och ökade sårbarheten i processen.

Flera verksamheter har, efter att ha uppnått uppsatta mål för arbetet, upplevt svårigheter att sprida det goda arbetet. Även om den grupp som jobbade med modellförvaltning- och bolag har ändrade arbetssätt och hög kunskap, finns det verksamheter utanför konceptet som förväntas arbeta på liknande sätt, men där spridningen inte varit framgångsrik.

Slutsatser

År 2000 beslutade Eskilstuna kommunfullmäktige att jämställdhetsperspektivet skulle finnas med i beslut, planering och uppföljning samt att all individbaserad statistik skulle vara uppdelad på kön. 2006 beslutades det att Eskilstuna skulle bli en av landets mest jämställda kommuner som ort, verksamhet och arbetsgivare. 2017 vann Eskilstuna det svenska jämställdhetspriset. Trots besluten och förflyttningar som gjorts är kommunen långt ifrån jämställd och i beslut, planering och uppföljning saknas ofta ett jämställdhetsperspektiv. Inte heller används könsuppdelad statistik i den mån det ska.

Modellförvaltning- och bolags syfte var att vässa jämställdhetsintegreringsarbetet och höja lägstanivån. Resultatet har inte fått önskat utfall, trots att flera förvaltningar och bolag har hittat framgångsrika arbetssätt.

Ett hållbart jämställdhetsarbete är en förutsättning för att organisationen ska kunna erbjuda jämställd verksamhet och myndighetsutövning. Det behöver finnas arbetssätt som främjar ett hållbart jämställdhetsarbete.

Flera nämnder och bolag har efter resultatkonferensen fortsatt att arbeta med framtagna arbetssätt. De nämnder och bolag som har hållit i och hittat ett hållbart arbetssätt för att öka jämställdheten i sina verksamheter är förskolenämnden, grundskolenämnden, gymnasienämnden, Destination Eskilstuna AB, Eskilstuna logistik och etablering, Eskilstuna Strängnäs energi och miljö, KFast, Kommunföretag AB och vård- och omsorgsnämnden.

Flera nämnder nådde sina mål under arbetet med modellförvaltning. Dock arbetar de idag inte med framtagna arbetssätt som togs fram som en del av modellförvaltning.

Ett hållbart resultat saknas från flera förvaltningar. Trots det är åtagandet om modellförvaltnings- och bolag uppnått på en kommunkoncernövergripande nivå. Pandemin försvårade arbetet och miljö- och räddningstjänstnämnden deltog inte men övrigt deltagande var stort och resultatet visar generellt en höjd kunskap om jämställdhetsintegrering.

/Adressat/

Bilaga 1 - Begreppsbeskrivning

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet.

Jämlikhet betyder att alla människor har samma värde och ska behandlas likvärdigt - oavsett kön, etnicitet, sexuell läggning, könsöverskridande identitet, trosuppfattning, funktionsnedsättning och ålder.

CEMR är den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet på lokal och regional nivå och är ett verktyg för kommuner och regioner att integrera jämställdhetsperspektivet i all verksamhet.

Benchmarking baseras på idén att noga jämföra sina egna arbetsätt och processer med en annan organisation för att finna förbättringsförslag. Det är en systematisk del av förbättringsarbetet hos många framgångsrika organisationer. Fokus är på ett systematiskt lärande, att både lära in och lära ut kunskap och erfarenheter. Lärandet tas tillvara i respektive organisation genom att förbättringsarbeten implementeras, sprids och följs upp på hemmaplan.

/Adressat/

Bilaga - kultur- och fritidsnämndens 5R

R1 – Representation. Hur ser könsfördelningen ut i:

- Nämnden
- Verksamheten (hela förvaltningen)
- Bland brukare (kommunens invånare)
- Bland dem som tar del av investeringen (t.ex. på Musikskolan)

R2 – Resurser. Hur fördelas gemensamma resurser mellan könen? Beskriv i tid, rum och pengar.

- Tid: Investering X- när investeringen är gjord, hur många träningstillfällen eller timmar kommer respektive könsgrupp ha tillgång till?
- Rum: hur stor kommer lokalen att vara, hur fördelas den mellan grupper?
- Pengar: hur stor kommer investeringen att vara?

R3 – Resultat. Vad ser vi? Hur ser resultatet av kartläggningen ut? Vem får vad och på lika villkor?

- Jämföra alla nya investeringar för kommande året för att se hur resultaten kommer att skilja sig.
- Vikta alla investeringar för att analysera vilken som tros få störst effekt eller konsekvens på jämställdheten
- Titta på varje enskild investering- konsekvenser? Effekt? Vem för vems talan och får utrymme i investeringsplaneringen?

R4 – Realia. Analysera resultatet av kartläggningen. Hur har det blivit så här? Vill vi ha det här resultatet? Hur kommer det sig att de tidigare 3R ser ut som de gör?

- Vad kan påverka behovet av investering? Strukturer som kan påverka? Nyttjandegrad, slitage, underhåll antal besökare/utövare
- Motivera varför investeringen behövs och vilka konsekvenser som är önskvärda
- Vikta tidigare års investeringar för att se om effekten är ökad jämställdhet totalt sett
- Få med helhetsbilden

R5 – Realisera. Diskutera och kom fram till konkreta förslag till åtgärder och förbättringar- vilka mål ska gälla?

- Respektive område gör en egen bedömning utifrån behov och prioriteringar i investeringsplan.
- Alla områdens investeringsplaner sammanställs på förvaltningsnivå