

Kommunstyrelsen

Jämställdhetsberedningens rapport till kommunfullmäktige för 2022

Förslag till beslut

Förslag till kommunfullmäktige

1. Jämställdhetsberedningens rapport till kommunfullmäktige för 2022 godkänns och läggs till handlingarna.
2. Jämställdhetsberedningens medskick beaktas i kommande årsplaner och styrdokument.

Ärendebeskrivning

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

Jämställdhetsberedningen ska bidra till att strategiskt utveckla arbetet för jämställdhet i Eskilstuna kommunkoncern ur ett medborgar-, brukar-/kund- och arbetsgivarperspektiv. Jämställdhetsberedningens ska, enligt instruktion antagen av kommunfullmäktige den 2 februari 2023 § 13, som grund för vidareutveckling av arbetet årligen ta fram en resultatrapport. Rapporten följer upp hur jämställdhetsarbetet, inklusive arbetet mot mäns våld mot kvinnor, kommer till uttryck i styrning, verksamhetsutveckling och uppföljning i kommunen. Beredningen föreslår även utvecklingsområden för kommunens jämställdhetsarbete i samma rapport.

Beredningens fokusområden för 2022 har varit:

1. Mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck
2. Jämställdhet i ledning och styrning

Jämställdhetsberedningens dialoger under 2023 kommer ske med kultur- och fritidsnämnden, vård- och omsorgsnämnden, grundskolenämnden, kommunstyrelsen och personalutskottet. Under 2023 kommer även arbetet med att revidera Plan för jämställdhet 2018 – 2024 att påbörjas.

Konsekvenser för hållbar utveckling och en effektiv organisation

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

Jämställdhetsberedningen ska verka för ett mer jämställt Eskilstuna och för att kommunkoncernens samlade arbete bedrivs resultatinriktat och effektivt.

Jämställdhetsberedningen har ett ansvar att följa upp och utvärdera insatser och initiativ som tas av kommunkoncernen. Det görs bland annat genom att säkra hur de politiska prioriteringarna kommer till uttryck för flickor, pojkar, kvinnor och män i kommunkoncernens verksamheter.

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

KOMMUNLEDNINGSKONTORET

Tommy Malm
Kommundirektör

Anna Giotas Sandquist
Direktör social hållbarhet

Beslutet skickas till:
Jämställdhetsberedningen
Samtliga nämnder och bolag

Kommunstyrelsen

Jämställdhetsberedningens rapport till kommunfullmäktige för 2022

Flickor och pojkar, kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter på alla områden i livet. För precis som de sex nationella jämställdhetspolitiska målen säger så ska det vara en jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämställd utbildning, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, jämställd hälsa och mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Ökad jämställdhet är en del av lösningen på de utmaningar och problem vi står inför. Oavsett om det handlar om att höja skolresultaten, öka tryggheten, få fler kvinnor och män i arbete eller att få våld i nära relationer och mäns våld mot kvinnor inklusive det hedersrelaterade våldet och förtrycket att upphöra, så behövs ett aktivt jämställdhetsarbete. En del i det arbetet har varit jämställdhetsberedningens årliga rapport till kommunstyrelsen. Denna mandatperiod arbetar jämställdhetsberedningen efter en ny instruktion och beredningen ligger numera under kommunfullmäktige. Det gör att rapporten nu når kommunfullmäktige.

Rapporten följer upp hur jämställdhetsintegrering, alltså den huvudstrategi som kommunfullmäktige beslutat om för kommunens jämställdhetsarbete, kommer till uttryck i den faktiska styrningen, ledningen, verksamhetsutvecklingen och uppföljningen i kommunen. Den visar goda exempel, men också var det kan finnas glapp och behov att förstärka arbetet med jämställdhetsintegrering. Utgångspunkten är beredningens uppdrag att följa upp och driva på jämställdhetsarbetet i Eskilstuna samt utföra kunskapshöjande insatser. Att följa upp resultat och utvärdera insatser och initiativ av kommunkoncernen görs genom dialogmöten med nämnder och bolag samt kompletterande uppföljning som redovisas i den årliga rapporten.

Syftet är att jämställdhetsintegrering i styrning och uppföljning tydligt ska förankras i kärnverksamheten för att kommunens nämnder och bolag ska uppnå jämställda resultat för relevanta grupper av flickor och pojkar, kvinnor och män. Eskilstuna fortsätter härmed att ta sin del i ansvaret för att öka jämställdheten för att alla ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter på alla områden i livet.

Lisa Friberg (S)
Ordförande, jämställdhetsberedningen

Inledning

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

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

Jämställdhetsberedningen ska verka för ett mer jämställt Eskilstuna och för att kommunkoncernens samlade arbete bedrivs resultatintriktat och effektivt.

Eskilstunas vision 2030:

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

Vi upplever, utvecklar och inspirerar.

Vi gör Eskilstuna - tillsammans.

Eskilstunas målbild 2030:

Året är 2030. I Eskilstuna leder vi vägen till det miljösmarta och jämställda livet i våra trygga, vackra städer, trivsamma samhällen och levande landsbygd. Våra hållbara städer har vuxit, stadsdelarna binds samman av rekreationsområden, mötesplatser och nya bostadsområden. Här utvecklas barnen, här trivs studenterna, här växer näringslivet, här hittar vi balansen mellan arbete och fritid, här är det gott att åldras. Här har vi mod och framtidstro, här gör vi evolution – tillsammans.

Eskilstunas vision och målbild för 2030 ska genomsyra hela kommunkoncernens styrning. Genom 4-åriga strategiska mål, 1-åriga åtaganden, till 1-åriga aktiviteter på verksamhetsnivå. I slutändan ska Eskilstunas medarbetare och förtroendevalda uppfylla kommunens invånares och brukares behov, oavsett kön. Kvaliteten i kommunens myndighetsutövning ska ge goda hållbara och jämställda resultat.

Jämställdhetsberedningens ska, enligt instruktion antagen av kommunfullmäktige den 2 februari 2023 (§ 13), som grund för vidareutveckling av arbetet årligen ta fram en resultatrapport. Rapporten följer upp hur jämställdhetsarbetet, inklusive arbetet mot mäns våld mot kvinnor, kommer till uttryck i styrning, verksamhetsutveckling och uppföljning i kommunen. Beredningen föreslår även utvecklingsområden för kommunens jämställdhetsarbete i samma rapport.

Jämställdhetsberedningens rapport beskriver beredningens arbete under året 2022. I det arbetet har beredningen haft dialogmöten med valda nämnder och bolagsstyrelser. Dessa kommer att redogöras för. Jämställdhetsberedningen har även undersökt hur nämndernas verksamheter har följt upp årets åtaganden och om det i

uppföljningarna tydligt funnits med ett jämställdhetsperspektiv. Rapporten avslutas med framåtsyftande slutsatser.

Jämställdhetsberedningen under året

Jämställdhetsberedningen har under 2022 hållit sig uppdaterade med inhämtad kunskap från aktuell forskning bland annat via Jämställdhetsmyndigheten, Sveriges Kommuner och Regioner, Folkhälsomyndigheten samt Women´s business day som hölls i Eskilstuna i december. Vidare har beredningen deltagit i seminarium och föreläsningar på Forum Jämställdhet som hölls digitalt i februari 2022. Dessutom deltog delar av beredningen på konferensen Fokus jämställdhet, en temakonferens som anordnades av Forum jämställdhet med hjälp av Eskilstuna kommun. Temat var trygghet ur ett jämställdhetsperspektiv.

Internationella kvinnodagen den 8:e mars 2022 uppmärksammades i samarbete med ABF genom en direktsändning. Dagen bestod bland annat av ett samtal mellan Eskilstunas kvinnofridsutvecklare och en enhetschef från Trollhättans kommun om hur chefer kan upptäcka våld och på så vis minska sjukfrånvaro på arbetsplatsen. Vidare höll kvinnofridsutvecklaren ett samtal med Olga Persson, förbundsordförande för Unizon om kvinnors och flickors utsatthet för våld med särskilt fokus på unga kvinnors utsatthet.

Den 26 augusti uppmärksammades den internationella jämställdhetsdagen på Fristadstorgets scen genom samtal om trygghet och jämställdhet med samtliga partier som finns representerade i Eskilstuna kommunfullmäktige. Fokus var på hur arbetet med jämställdhet kan vara en del av lösningen för att öka tryggheten i Eskilstuna.

På internationella mandagen den 19 november lyftes arbetet med mentorer i våldsprevention, MVP, som eleverna i de kommunala skolorna får ta del av. En film samt citat lades ut på Eskilstuna kommuns Facebook-sida.

Under vecka 47 uppmärksammades mäns våld mot kvinnor i Eskilstuna med det lokala initiativet Time's up – en vecka fri från våld. Den 21 - 27 november flaggades det med orangefärgade flaggor för att uppmärksamma frågan. Under perioden användes färgen orange på olika sätt i syfte att uppmärksamma våld mot kvinnor världen över och i Eskilstuna anordnades flera utställningar och aktiviteter. Bland annat anordnades en dag om våldsutsatta kvinnor i missbruk på Mälardalens Universitet samt ett event på Eskilstuna Teater med föreläsare Linnéa Claeson samt uppträdanden av elever på S:t Eskils gymnasium.

Jämställdhetsberedningen har fört dialoger med nämnder och bolag. 2022 års tema på dialogmötena har varit jämställdhet i ledning och styrning samt mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck.

Resultat för åtagande modellförvaltningar

Slutrapport modellförvaltning- och bolag beslutades av kommunstyrelsen 29 november 2022. Åtagandet om modellförvaltningar- och bolag är uppnått på en kommunkoncernövergripande nivå. Deltagandet under arbetets gång var högt och resultatet visar generellt en höjd kunskap om jämställdhetsintegrering. Trots det visar rapporten att ett hållbart resultat saknas från flera förvaltningar. 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 nådde sina mål under arbetet med modellförvaltning. Dock arbetar de idag inte med framtagna arbetssätt som togs fram som en del av modellförvaltning.

Utveckling jämställdhet i Eskilstuna kommun 2018 – 2022

I Eskilstuna kommuns Plan för jämställdhet som gäller 2018 – 2024 framgår att en rapport som redovisar jämställdhetens utveckling i Eskilstuna ska tas fram vart fjärde år av kommunledningskontoret med start 2018. Denna rapport skrevs 2022 och beslutades av kommunfullmäktige 2 februari 2023. Rapporten ger en helhetsbild över kvinnors och mäns, flickors och pojkars villkor i Eskilstuna kommun på en övergripande nivå och utgår från Sveriges sex jämställdhetspolitiska delmål. Mätperioden är 2018 – 2022. Rapporten beskriver även hur coronapandemin har påverkat de jämställdhetspolitiska målen. Ojämställdheten är påtaglig inom samtliga områden och pekar ut utmaningar inom kommunen som hindrar en jämställd hållbar utveckling och effektiv organisation. Jämställdhetsberedningens bedömning är att denna rapport, med fördel, kan användas som en del av underlaget till den kommande mandatperiodens inriktningen. Det som ett sätt för Eskilstuna kommun att i sina utmaningar, genom ett jämställdhetsperspektiv, nå högre måluppfyllelse och samtidigt bidra till att de nationella jämställdhetspolitiska målen nås och likaså målen i Plan för jämställdhet.

Uppföljning av jämställdhetsberedningens rapport till kommunstyrelsen 2021

En del av jämställdhetsberedningens förslag i rapporten till kommunstyrelsen för 2021 har genomförts eller är under planering för 2023. Nedan följer några exempel på detta.

- Ett medskick från beredningen till kommunkoncernen är behovet av en förbättring gällande dokumentation i den ordinarie uppföljningen. Det finns en skillnad mellan nämnderna när det kommer till vilket inflytande processtöden för jämställdhet har i arbetet med planering och uppföljning. Där processtödet har mer inflytande är jämställdhetsperspektivet mer frekvent och målformuleringar i större grad bekönade, vilket är i linje med *Plan för jämställdhet*.
 - Beredningen kan se en förbättring när det kommer till nämndernas uppföljning och att det för 2022 rapporteras från ett jämställdhetsperspektiv i högre grad än för år 2021. Dock saknas det fortfarande könsuppdelade resultat från många håll och även en förklaring till ojämlika siffror mellan kvinnor och män.
- När det gäller kommunen som arbetsgivare vill jämställdhetsberedningen att glappet mellan *plan mot mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck* och kommunhälsans arbete försvinner. Jämställdhetsberedningen finner det nödvändigt att kommunhälsan i sin kontakt med medarbetare alltid frågar om utsatthet för våld inklusive hedersrelaterat våld och förtryck i hemmet och på arbetsplatsen med avstamp i planen.
 - Under 2022 fick medarbetare på kommunhälsan en grundlig utbildning om mäns våld mot kvinnor med fokus på våld i nära relation som arbetsmiljöfråga. I utbildningen ingick träning i att ställa frågor om våld både på indikation och som rutin. Deltagarna fick även information om screening-verktyget FREDA-kortfrågor. Uppföljning är planerad under

2023. Kommunhälsan har inte fått någon vidareutbildning i hedersrelaterat våld och förtryck.

- Kommunkoncernen behöver utbildas om hedersrelaterat våld och förtryck och filmen om mäns våld mot kvinnor behöver uppdateras och inbegripa fakta om hedersnormer.
 - Samordnaren mot hedersrelaterat våld och förtryck har under 2022 och fortsatt 2023 utbildat personal, ungdomar och föräldrar på flera friskolor och kommunala skolor i Eskilstuna. Samordnaren har även utbildat medarbetare på flera av kommunens förvaltningar.

Utbildningsfilmen om mäns våld mot kvinnor planeras uppdateras under 2023 och då kommer perspektivet hedersrelaterat våld och förtryck att förtydligas. I väntan på det har det handledningsmaterial som tillhör filmen kompletterats med kortfattad information om hedersrelaterat våld och förtryck. En ny verktygslåda om mäns våld mot kvinnor har tagits fram. Verktygslådan finns på Eskilstuna kommuns internportal och innehåller en stor kunskapsbank med alla områden kopplade till mäns våld mot kvinnor. Bland annat finns en omfattande del som rör hedersrelaterat våld och förtryck. Här länkas även till relevanta webbkurser, utbildningsmaterial och metodstöd för att arbeta mot hedersrelaterat våld och förtryck.

- Jämställdhetsberedningen tycker att det är viktigt att alla chefer och medarbetare känner till och känner igen signaler och tecken på om en medarbetare är utsatt för hedersrelaterat våld och förtryck, men även i våld i nära relation. Eskilstuna kommuns rutin för misstanke om att medarbetare är utsatt för våld skulle behöva förtydligas med vilka kontakter chefer kan stötta medarbetaren i att söka sig till. Tecken på att någon är utsatt för våld i nära relation eller hedersrelaterat våld och förtryck kan vara samma. Detta skulle också kunna förtydligas i rutinen.
 - Under 2022 har kvinnofridsutvecklaren, tillsammans med en referensgrupp, tagit fram förslag till ny rutin vid misstanke om att medarbetare är utsatt för våld. I förslaget på rutin finns bland annat tecken på utsatthet samt vilka kontakter chefer kan stötta medarbetaren att ta.

På internportalen finns sidan ”Våld i nära relation som arbetsmiljöfråga”. Här finns information till både medarbetare, chefer, HR-personal och kommunhälsan om varför våld i nära relation är en viktig arbetsmiljöfråga samt hur medarbetare kan arbeta främjande och förebyggande mot detta. Bland annat finns här ett gediget kunskapsstöd samt en ny handbok i att ställa frågor om utsatthet för våld i nära relation samt kontaktinformation till aktörer som ger stöd och skydd. Här finns även ett APT-material som chefer kan använda med sina medarbetare.

HR-enheten på SEF har under 2023 genomgått en grundlig utbildning om mäns våld mot kvinnor med fokus på våld i nära relation som arbetsmiljöfråga. I utbildningen ingick träning i att ställa frågor om våld

både på indikation och som rutin. Samtal pågår på HR-enheten om hur de kan vara ett stöd till cheferna ute på förvaltningarna i denna fråga.

En ny verktygslåda om mäns våld mot kvinnor har tagits fram. Verktygslådan finns på internportalen och innehåller en stor kunskapsbank med alla områden kopplade till mäns våld mot kvinnor. Här länkas till relevanta styrdokument, webbkurser, rapporter, utbildningsmaterial, metodstöd och lärande exempel. Här finns bland annat också en ny handbok i att ställa frågor om utsatthet för våld i nära relation till barn, unga och vuxna. Det finns även kontaktinformation till aktörer som ger stöd och skydd. Syftet med verktygslådan är att alla medarbetare ska ha möjlighet att genom konkreta verktyg och samlad kunskap nå upp till kunskapskraven och målen i Plan mot mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck 2021–2025.

- Kommunen har ett kommunövergripande jämställdhetsnätverk och ett kommunövergripande kvinnofridsnätverk. I nätverken ingår representanter från varje förvaltning samt en representant från de kommunala bolagen. Jämställdhetsberedningen ser allvarligt på att representanter inte alltid ersätts av annan representant vid längre frånvaro och förväntar en förbättring under 2022.
 - I dagsläget har alla förvaltningar minst en representant i det kommunövergripande jämställdhetsnätverket. Även de kommunala bolagen har en representant. I de fall ordinarie personal inte är i tjänst finns idag ersättare.

Uppföljning av kommunkoncernens arbete med jämställdhetsintegrering 2022

Dialogmöten med nämnder och bolag

Som ett led i jämställdhetsberedningens syfte att verka för ett mer jämställt Eskilstuna genom samråd förs varje år dialogmöten med utvalda nämnder och bolag.

Beredningens fokusområden för 2022 har varit:

1. Mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck
2. Jämställdhet i ledning och styrning

Utifrån valda fokusområden har jämställdhetsberedningen under 2022 genomfört dialogmöten med miljö- och räddningstjänstnämnden, personalutskottet, Eskilstuna kommunföretag AB, Eskilstuna energi och miljö, Kfast, arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden samt socialnämnden.

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

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

Jämställdhetsberedningen har sett att förvaltningar och bolag har många goda exempel på gott jämställdhetsarbete. Beredningen vill uppmuntra till att sprida arbetet och erfarenheterna som lett till goda resultat, men även de arbetssätt som inte givit önskat resultat. Beredningen kommer att fortsätta fråga nämnder och bolag efter resultat av goda jämställdhetsarbeten.

Jämställdhetsintegrering kopplat till strategisk inriktning

Jämställdhetsberedningen ska bidra till att strategiskt utveckla arbetet för jämställdhet i Eskilstuna kommunkoncern ur ett medborgar-, brukar-/kund- och arbetsgivarperspektiv. Jämställdhetsberedningen har ett ansvar att följa upp och utvärdera insatser och initiativ som tas av kommunkoncernen. Det görs bland annat genom att säkra hur de politiska prioriteringarna kommer till uttryck för flickor, pojkar, kvinnor och män i kommunkoncernens verksamheter. Det görs i dialog med nämnder och bolag. En komplettering är att gå igenom nämndernas resultat från verksamhetsåret 2022. Detta för att se hur jämställdhetsintegrering kommit till uttryck i den faktiska styrningen och hur det är förankrat i kärnverksamheten.

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

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

Den strategiska inriktningen innehåller prioriterade politiska mål med indikatorer. Dessa formar åtaganden i årsplan och därmed nämndernas verksamhetsplaner. Jämställdhetsberedningen har sett över hur jämställdhetsperspektivet yttrar sig i nämndernas ordinarie uppföljning kopplat till de politiska målen. Jämställdhetsberedningen vill understryka att mycket arbete görs i kommunkoncernen med ett jämställdhetsperspektiv och att det inte enbart går att analysera rapportering av nämndernas verksamhetsår för att dra slutgiltiga slutsatser. Jämställdhetsberedningen vill dock uppmana till en mer systematisk rapportering och uppföljning av jämställdhetsperspektiven kopplat till de politiska målen. Insamlat material har skickats ut till respektive förvaltning samt bolag för synpunkter. All uppföljning för angivna aktiviteter har inte skrivits ut i sin helhet. En bedömning har gjorts och det som varit mest relevant utifrån ett jämställdhetsperspektiv redovisas. Som en del i den ordinarie uppföljningen följer vård- och omsorgsnämnden upp aktiviteter i Plan mot mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck samt Plan för jämställdhet i Hypergene. Delar av den uppföljningen tas upp nedan.

Jämställdhetsberedningen kommer att följa nämndernas aktiviteter under året och tar del av uppföljningarna som görs. Förhoppningen är att beredningens rapport för 2023 kan ta upp ännu fler goda exempel från nämndernas uppföljningar.

Arbetsmarknads-och vuxenutbildningsnämnden

Nämnden nämner inte jämställdhetsperspektivet i uppföljning av mål.

Förskolenämnden

Strategiska mål	Jämställdhetsperspektiv i uppföljning
Höjd utbildningsnivå	
<i>4-årigt processmål</i> Alla barn i förskolan ska uppleva lustfyllt lärande	Jämställdhetsarbetet har under året integrerats som en del i förskolans kvalitetsarbete.
<i>1-årigt åtagande</i> Förskolan ger alla barn förutsättningar att utveckla förståelse för samhällets gemensamma värderingar	Varje barn ska erbjudas möjlighet att leka och lära tillsammans med andra på likvärdiga villkor samt få möjlighet att utveckla empati och förståelse för andra människors situation. För att nå detta pågår förbättringsinsatser gällande jämställdhet, likabehandling och diskrimineringsgrunder på samtliga förskolor. Prioritering i omfattning och riktning skiljer sig dock mellan förskolorna utifrån den analys av kvalitet på området som identifieras. Rektorer och enheter har fått ökad förståelse samt en gemensam plattform för både lagstiftning och praktik. I analys av resultat för året går förbättringsarbetet att återses genom ett ökat antal anmälningar och utredningar av kränkningar. I sammanhanget tolkas detta som positivt, fler pedagoger och rektorer besitter kunskap och därigenom ökat ansvarstagande för insatser som motverkar kränkningar.
Fler i jobb	
<i>1-årigt åtagande</i> Genom stöd och rätt insatser medverka till att kvinnor och män får utbildning och bästa möjliga förutsättningar att etablera sig på arbetsmarknaden	Öppna förskolan har en viktig roll att bryta isolering, utveckla språk och möjliggöra integration. En viktig faktor för att stödja såväl män som kvinnor, till utbildning och möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden, är att barnen har tillgång till förskoleplats. Öppna förskolan har samverkat med BVC för att identifiera och sedan rikta insatser för att motivera vårdnadshavare att ansöka om förskoleplats genom att informera om förskolans syfte, besöka förskolor och finnas med som stöd i processen. Detta har bidragit till en god samverkan mellan förskolor och Öppna förskolor. Detta kommer att utvecklas ytterligare utifrån de förändringar i skollagen som ålägger kommuner ska ha en uppsökande verksamhet för att främja en ökad inskrivning i förskolan.
Attraktiv stad och landsbygd	
<i>1-årigt åtagande</i> Samlat krafttag för att motverka utanförskap och skapa trygghet i prioriterade stadsdelar och områden genom offentlig närvaro och utveckling av brottsförebyggande arbete tillsammans med de som bor, verkar i och besöker stadsdelarna	ABC, Alla barn i centrum, är en föräldrautbildning som fortsatt erbjuds i kommunen. Den är effektiv och efterfrågad av vårdnadshavare. Under höstterminen 2021 och vårterminen 2022 har vi erbjudit ytterligare en föräldrautbildning på Mötesplats Årby och Fröslunda som heter Föräldraskap i Sverige – FÖS. FÖS är ett samhällsorienterat grupprogram för utrikesfödda föräldrar med barn i åldrarna 0 till 18 år. Syftet med utbildningen är att föräldrarna ska få mer information om områden som är viktiga för familjelivet i Sverige. Innehållet tar upp hur det är att vara familj i ett nytt land, föräldrars rättigheter och skyldigheter, jämställdhet och till exempel hur förskola, skola och vård fungerar.

Grundskolenämnden

Strategiska mål	Jämställdhetsperspektiv i uppföljning
Höjd utbildningsnivå	
<i>4-åriga processmål</i> Kunskapsresultaten i	Lika stor andel elever som förra året når gymnasiebehörighet vilket är en stor framgång. Flickor med annat modersmål ökar sina resultat i alla

<p>grundskolan ska öka genom att kvaliteten i undervisningen förbättras</p>	<p>mätvärden och har idag högst meritvärde i årskurs 9.</p>
<p><i>1-årigt åtagande</i> Måluppfyllelsen i årskurs F-6 ska öka</p>	<p>Resultat åk 6: Gymnasiebehörigheten ligger kvar på samma nivå som föregående år. Andelen som uppnått kunskapskraven i alla ämnen sjunker med 1 %. Resultaten ökar för flickorna men sjunker för pojkarna. Analys: SvA är det ämne där måluppfyllelsen är lägst. Idrott och hälsa är ett av de ämnen som har lägst måluppfyllelse bland elever med annat modersmål än svenska. I synnerhet flickorna med annat modersmål når inte målen. Vi behöver ta reda på vad det beror på. Redan i åk 6 ser vi att det är stor skillnad i resultat mellan olika skolor. Det är tydligt att segregationen spelar roll för elevernas måluppfyllelse.</p>
<p><i>1-årigt åtagande</i> Måluppfyllelsen i årskurs 7–9 ska öka</p>	<p>Resultat Åk 9: Gymnasiebehörigheten ligger på samma nivå som läsåret 20/21. Pojkar med annat modersmål än svenska är i år igen de elever som har lägst resultat. Det är stor skillnad i meritvärde mellan pojkar och flickor med annat modersmål än svenska. Flickor med annat modersmål har bättre meritvärde än pojkar med svenska som modersmål. Det är pojkar med annat modersmål som har svårast att lyckas i Svenska som andraspråk (SvA), NO och SO. Flickor har betydligt högre andel A och B i sina betyg. Det enskilda ämne som har lägst andel elever som är godkända är SvA. Resultat Åk 8: Gymnasiebehörigheten för årets åttor ligger på ungefär samma nivå som förra årets åttor. I åk 8 har både pojkar och flickor med annat modersmål låg gymnasiebehörighet. Även för åk 8 är det SvA där måluppfyllelsen är lägst. Resultat Åk 7: Gymnasiebehörigheten för årets sjuor ligger på ungefär samma nivå som förra årets sjuor. I åk 7 har både pojkar och flickor med annat modersmål låg gymnasiebehörighet. Även för åk 7 är det SvA där måluppfyllelsen är lägst. Analys: Pojkar med annat modersmål än svenska når inte gymnasiebehörighet i åk 9. I åk 7 och 8 är det både pojkar och flickor med annat modersmål som inte når gymnasiebehörighet. Detta är något vi måste lyckas åtgärda. Flickor med annat modersmål än svenska har låg måluppfyllelse i idrott. Detta måste analyseras. Slutsats: Vi behöver analysera vad anledningen till de låga resultaten för flickor och i synnerhet pojkar med annat modersmål beror på. Vi behöver också analysera och utvärdera så vi kan förstå varför flickor har större andel A och B än pojkar.</p>
<p><i>1-årigt åtagande</i> Andelen elever som känner trygghet ska öka</p>	<p>Resultat: Kommunens enkät visar att eleverna på våra skolor i hög utsträckning upplever trygghet. Skolorna genomför egna trygghetsbarometrar med olika intervaller. Det är varierande hur mycket man följer upp och analyserar resultaten med personal och elever. Kränkingsanmälningarna har ökat jämfört med förra året. Många anmälningar som kommer in till huvudman utreds inte. Fler skolor har påbörjat ett arbete med MVP (Mentors in Violence Prevention) och Agera tillsammans. Dessa skolor anger att tryggheten har ökat och att antalet kränkningar har minskat.</p>

Gymnasienämnden

Strategiska mål	Jämställdhetsperspektiv i uppföljning
Höjd utbildningsnivå	
Processområde utbildning	<p>89 % av flickorna och 87 % av pojkarna gick ut med en examen. Det är en fortsatt skillnad mellan könen i år i likt förra året – dock så ligger flickorna fortsatt högre än pojkarna. Historiskt har skillnaderna mellan könen utjämnas från 2018 vilket är positivt.</p> <p>70 % av eleverna som gick ut ett nationellt program gick ut med högskolebehörighet. Motsvarande andel för riket är 73 %. 35 % av elever som gick ut ett yrkesprogram fick behörighet till vidare studier som för riket var 32 %. Historiskt så har Eskilstuna varit över rikssnittet, (dock ej förra året).</p> <p>Flickorna har bättre resultat än pojkarna även i detta nyckeltal där 74 % respektive 65 % av flickor och pojkar gick ut med högskolebehörighet från ett nationellt program. Det skiljer 5 % mellan flickor och pojkar på yrkesprogrammen vad gäller behörighet till vidare studier (flickor 38 % och pojkar 33 %).</p> <p>Den genomsnittliga betygspoängen (GBP) hamnade på 14,2 vilket är samma som förra året, är 0,3 under riket. Flickor ligger även högre i detta nyckeltal på 15,3 i jämförelse med pojkar som ligger på 14,3.</p> <p>Alla skolor har med jämställdhet i sin lokala verksamhetsplan och arbetar utifrån sina förutsättningar inom det området. Alla skolor har genomfört utbildning i MVP (mentors in violence prevention) i hela eller delar av organisationen. Den anpassade gymnasieskolan genomför en variant av motsvarande MVP som heter VIP (viktig intressant person).</p>
Attraktiv stad och landsbygd	
<p><i>1-årigt åtagande</i></p> <p>Samlat krafttag för att motverka utanförskap och skapa trygghet i prioriterade stadsdelar och områden genom offentlig närvaro och utveckling av brottsförebyggande arbete tillsammans med de som bor, verkar i och besöker stadsdelarna.</p>	<p>Alla skolenheter har genomfört utbildning för hela eller delar av personalen inom MVP (Mentors in Violence Prevention) eller VIP (viktig intressant person) och kommer att jobba vidare med det under 2023. SSPF-samverkan (skola, socialtjänst, polis och fritid) är fortfarande endast i gång på en skola, men diskussion pågår om att fler skolor ska kopplas på. Det pågår samverkan med dessa aktörer, om än inte alltid i den samordnade formen som SSPF medför.</p>

Kommunstyrelsen

Strategiska mål	Jämställdhetsperspektiv i uppföljning
Fler i jobb	
<p><i>4-åriga processmål</i></p> <p>Tidigt intresse för entreprenörskap ska öka, hållbart entreprenörskap ska öka.</p>	<p>Affärsutvecklingsprogrammet Women Ececutive Program & Network som syftar till att stärka kvinnor som driver företag har genomfört en mängd aktiviteter och träffar. Fokuset på kvinnor har även genererat i möten med andra kommunen som visat intresse för upplägget.</p>
<p><i>4-åriga processmål</i></p> <p>Stärka företagsklimatet och</p>	<p>Affärsutvecklingsprogram har genomförts som syftat till att stärka unga företagsledare och kvinnor som driver företag samt för att få företagen</p>

förbättra servicen till företagare.	mer hållbara.
Attraktiv stad och landsbygd	
<i>4-årigt processmål</i> Utveckla befintlig service och tjänster för ökad jämställdhet, jämlikhet och goda livsvillkor.	<p>Avdelningen för social hållbarhet har under året fortsatt det arbete som påbörjades 2021 för att utifrån de sociala hållbarhetsperspektiven ge ännu bättre vägledning och stöd till kommunkoncernen i dess arbete med att utveckla och förbättra verksamheten för olika grupper av flickor och pojkar, kvinnor och män som lever och verkar i Eskilstuna.</p> <p>Till exempel; Revidering av kommunens anvisningar för inkluderande enkäter är klar, årsrapport för social hållbarhet är klar och kunskapshöjande satsningen omfattande hedersrelaterat förtryck och våld har genomförts.</p>

Kultur- och fritidsnämnden

Strategiska mål	Jämställdhetsperspektiv i uppföljning
Attraktiv stad och landsbygd	
<i>Processområde</i> Berikande kultur och fritid	<p>Under hösten 2022 har en utredning genomförts med syfte att fördjupa förståelsen av resultaten som presenteras i den omfattande forskningsstudien Ung Livsstil. Utredningen har valt att fokusera på forskningsrapportens avsnitt om ungas tankar om och nyttjande av kultur- och fritidsaktiviteter i Eskilstuna. Genom utredningen växer en allt tydligare bild fram av hur unga i Eskilstuna upplever sina möjligheter till en meningsfull fritid. Det står klart att många barn och unga verkar ha goda förutsättningar och tillgång till ett brett utbud av både kultur- och fritidsaktiviteter. Men det växer också fram en skuggsida till den bilden, där andra barn och unga inte kan anses ha samma förutsättningar och där utbudet av aktiviteter som passar dem är mer begränsat. Det betyder att tillgången till aktiviteter och möjligheten att skapa en meningsfull fritid ser olika ut för olika grupper av unga i Eskilstuna. Målet att alla unga ska ha en jämlik och jämställd tillgång till meningsfull fritid kan inte anses uppfyllt.</p> <p>Under 2023 fortsätter därför arbetet med analysen för att vidare utreda hur resurser fördelas mellan olika kultur- och fritidsaktiviteter, och hur det i sin tur påverkar förutsättningarna för alla barn och ungas lika rätt till en meningsfull fritid i Eskilstuna. Det vidare arbetet fortsätter också utforska hur en modell som inför beslut ytterligare främjar jämställd och jämlik tillgång kan se ut.</p>
<i>Huvudprocess</i> Fritidsverksamhet	<p>Under året har arbetssättet ”Boka din gård” använts flitigt i den öppna ungdomsverksamheten där ungdomar själva ges möjlighet att boka musikstudio, dansrum, kök med mera i den egna verksamheten. En stor del av de ungdomsproducerade timmarna har utgått från denna typ av gruppverksamhet där flickor och pojkar skapar sin egen verksamhet på fritidsgården. ”Boka din gård” lockar också fler flickor till verksamheten.</p> <p>Den uppsökande verksamheten i Stålforskskolan och Årbyskolan har fortsatt under året där vi skapar relationer och berättar om vår verksamhet samt möjligheten att söka ungdomspott. Vi medverkar också i skolans trygghetsskapande arbete genom MVP (Mentors in Violence Prevention) där utbildad personal från Ung Fritid, skolan och</p>

	socialförvaltningen samverkar.
<i>1-årigt åtagande</i> Skapa möjligheter och förutsättningar för goda livsvillkor och meningsfull fritid för fler flickor och pojkar där ungas engagemang och ansvarstagande stimuleras.	Ung Fritid och mötesplatser fortsätter processen för ett mer systematiskt och kreativt arbete byggt på ungdomars delaktighet. Att flickor och pojkar är med och planerar, leder och utvärderar verksamheten är den enskilt största framgångsfaktorn i den öppna ungdomsverksamheten. Verksamheter med hög andel ungdomsproducerade aktiviteter har en hög andel besökande flickor. Som ett led i att utveckla och skapa förutsättningar för unga att vara delaktiga i verksamheten har Ungt ledarskap reviderats och implementerats.
<i>4-åriga processmål</i> Kommunen har stödsystem till föreningslivet som är jämställt och transparent.	Under den senaste fyraårsperioden har en översyn av stödsystemet till föreningslivet gjorts. I översynen har en policy tagits fram där det tydligt framgår att vi ska ha ett jämställt och transparent stödsystem. I dagsläget anser vi att vi har ett relativt jämställt och transparent stödsystem, men vi saknar fortfarande bra indikatorer och nyckeltal för att kunna göra en rättvis bedömning. Under 2022 har ett arbete påbörjats för att se över vilka indikatorer och nyckeltal som ska användas för att KFF ska kunna bedöma måluppfyllelsen på ett välgrundat sätt. Det arbetet kommer att fortsätta under 2023.
<i>4-åriga processmål</i> Alla invånare i Eskilstuna ska ha jämlika och jämställda möjligheter att utöva idrott eller andra fritidsaktiviteter, organiserat eller på egen hand.	Utredning kring barn och ungas möjligheter till jämlik och jämställd tillgång till meningsfull fritid visar att tillgången till aktiviteter och möjligheten att skapa en meningsfull fritid ser olika ut för olika grupper av unga i Eskilstuna. Under 2023 fortsätter därför arbetet med analysen för att vidare utreda hur resurser fördelas mellan olika kultur- och fritidsaktiviteter, och hur det i sin tur påverkar förutsättningarna för alla barns och ungas lika rätt till en meningsfull fritid i Eskilstuna. Det vidare arbetet fortsätter också utforska hur en modell som inför beslut ytterligare främjar jämställd och jämlik tillgång kan se ut.
<i>Huvudprocess</i> Samla och tillgängliggöra kulturarvet	Utställningen Vi är många är ett samarbetsprojekt med civilsamhället där kvinnliga musiker har fått utrymme att berätta sin historia. Utställningen grundar sig på boken <i>Herrarnas kalas - och de kvinnliga musikerna i Eskilstuna</i> .

Miljö och räddningstjänstnämnden

Strategiska mål	Jämställdhetsperspektiv i uppföljning
Attraktiv arbetsgivare	
<i>1-årigt åtagande</i> Med fokus på att stärka enhetscheferna i deras uppdrag, ska samtliga förvaltningar och bolag fortsätta att se över och utveckla de organisatoriska förutsättningar verksamheterna har behov av. Insatserna ska främja ett hållbart arbetsliv med tydlighet, tillitsfulla relationer och ett aktivt medarbetarskap.	Vi fortsätter lägga olika perspektiv utifrån social hållbarhet på arbetet med att planera och följa upp vår verksamhet.

Serviceämnden

Strategiska mål	Jämställdhetsperspektiv i uppföljning
Effektiv organisation	
<i>Sammanfattning</i>	Ett aktivt jämställdhetsarbete pågår med utbildningar och nätverksträffar och där förvaltningsledningen prioriterat bland jämställdhetsplanernas mål. Förvaltningen har även haft utbildning kring vad jämställdhetsintegrering är, hur det är att göra jämställdhetsspaningar på enheterna och hur vi kan göra för att jobba för att nå nämndens prioriterade mål för året.
<i>Processområde</i> Medarbetare	Jämställdhetsintegrering och mäns våld mot kvinnor har förvaltningen arbetat med på följande sätt: Fyra nätverksträffar har genomförts med våra jämställdhetsombud och i år har nätverket haft fokus på jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsnätverket har haft kunskapshöjande delar i form av kortutbildning och filmklipp, gått igenom hur man kan göra spaningar, gått igenom vilka metoder som finns och hur man kan gå till väga. Det har genomförts grupparbeten där ombuden har fått försöka hjälpa varandra med vad de kan spana på. Allt detta utifrån de valda målen som förvaltningsledningen valde ut utifrån ”Jämställd service och bemötande”. Nätverket har även haft utställningen ”Hon/Han”, vilket var uppskattat och ledde till intressanta diskussioner. Tre grundutbildningar har även genomförts och de har hållits för nya chefer och jämställdhetsombud. Processledarna var även med på VP Lounge utifrån de båda perspektiven för att se hur de kan komma in i arbetet. De har även haft en webbutbildning från NCK samt två liveutbildningar med Sofie Tenser och besök från StoppCenter.

Socialnämnden

Strategiska mål	Jämställdhetsperspektiv i uppföljning
Tillgodose behovet av vård och sociala tjänster	
<i>1-årigt åtagande</i> Under 2022 ska socialnämnden, genom tre uppdrag med tjänstedesign, ta tillvara brukares erfarenheter, kunskaper och åsikter för att förbättra verksamheten och öka delaktigheten.	RAR-projektet gällande jämställdhet för kvinnor i missbruksvården är avslutat och slutrapporterat till samtliga enheter under delår 1. Inga konkreta åtgärder har tagits fram men diskussioner kring eventuella förändringar med grund i resultaten pågår.
<i>1-årigt åtagande</i> Under 2022 ska socialnämnden, genom flertalet aktiviteter, stärka arbetet med våld i nära relation, hedersrelaterat våld och förtryck samt kvinnofrid.	Av de fem aktiviteter som planerades inom ramen för åtagandet är fyra genomförda enligt plan medan revideringen av riktlinje för arbete med våld i nära relation är försenat till 2023. Det som har gjorts 2022 är: <ul style="list-style-type: none"> - En översyn för att se att nämndens stödverksamheter och andra insatser motsvarar de behov som finns för de som utövar våld samt för de som utsätts för alla typer av mäns våld mot kvinnor, våld i nära relation samt hedersrelaterat våld är genomförd. Resultatet har diskuterats och för de luckor som upptäcktes har åtgärder satts in. Åtgärderna kommer att genomföras och följas upp under 2023. - Nämnden ska stärka arbetet med våldsutövare med hjälp av de extra statsbidrag för 2022 som kommunen får och under året har dessa medel använts dels till ytterligare en utövarlägenhet och dels till en

	<p>utbildning för medarbetare som träffar våldsutövare.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Under 2022 har de två medarbetare som gick utbildning för att bli utbildare i riskbedömningsinstrumenten Sara och Patriark erbjudit fler handledare utbildning i dessa instrument. Ett utbildningstillfälle har genomförts under året och fler planeras till 2023. - Utveckling av statistiken har genomförts i den mån det är möjligt i befintliga system, bland annat har kategorier för aktualisering kompletterats med hedersrelaterat våld och förtryck.
--	--

Stadsbyggnadsnämnden

Strategiska mål	Jämställdhetsperspektiv i uppföljning
God kvalitet och värdeskapande processer	
<i>1-årigt åtagande</i> Verkställa planerna för digital transformation inom områdena för individanpassad välfärd, smart och hållbar stad, självklar självservice och effektiva stödprocesser.	I det utåtriktade arbetet ges jämställdhetsfrågor en stor vikt i alla projekt och även drift och underhåll. Genom undersökningar kan vi se att kvinnor känner sig mer otrygga än män i det offentliga rummet vilket lyfts inom förvaltningen i både planerings- och driftsarbeten. Som exempel kan nämnas planprogram, detaljplaner, utveckling av centrum och utsmyckning av offentliga miljöer. Även det kommunövergripande HÅJ-nätverket (hållbar jämställdhet) är ett stöd för verksamheternas arbete för ökad jämställdhet.
Attraktiv arbetsgivare	
<i>Processområde</i> Hållbart arbetsliv.	Nämndens verksamheter fortsätter arbeta för att bidra till måluppfyllelse enligt Plan för jämställdhet. På förvaltningen innebär det bland annat att fortsätta sträva efter en jämn fördelning av män och kvinnor på avdelningarna. Förvaltningen strävar efter jämn könsfördelning och ser mångfald i bred bemärkelse som en styrka. Könsfördelningen i förvaltningen är i december 2022 55 % män och 45 % kvinnor, på chefsnivå är fördelningen 57 % män och 43 % kvinnor. Efter den omorganisation som genomfördes under 2022 är förvaltningen indelad i områden. 2 av 5 områden har en jämn könsfördelning.

Torshälla stads nämnd

Strategiska mål	Jämställdhetsperspektiv i uppföljning
Attraktiv stad och landsbygd	
<i>4-åriga processmål</i> Det ska finnas möjligheter för alla att ta del av ett rikt och varierat kulturutbud både genom eget skapande och kulturkonsument.	Antal besökare på fritidsgårdar: 39% tjejer och 61% killar. Personalen har jobbat med att få in fler tjejer genom att rikta aktiviteter, lägga extra fokus på relationer, uppsökande skola, samt jobba med att hantera otrygghetskapande situationer i verksamheten.
<i>1-årigt åtagande</i> Skapa möjligheter och förutsättningar för goda livsvillkor och meningsfull fritid för fler flickor och pojkar där ungas engagemang och	Ung Fritid och mötesplatser fortsätter processen för ett mer systematiskt och kreativt arbete byggt på ungdomars delaktighet. Att flickor och pojkar är med och planerar, leder och utvärderar verksamheten är den enskilt största framgångsfaktorn i den öppna ungdomsverksamheten. Under året har arbetet med ungdomsdelaktighet utvecklats. Exempel på grupper som pågått under året är Fotogrupp,

ansvarstagande stimuleras	Dokumentärgrupper, Tjejgrupper, Samtalsgrupper och Gaming-grupp. Viss gruppverksamhet, Gaming och Schack, har bidragit till att öka ungas organisering genom att de bildat en egen förening. Verksamheter med hög andel ungdomsproducerade aktiviteter har en hög andel besökande flickor. Ungdomsambassadörer i Torshälla startades upp under hösten 2022. Uppdraget Ungdomsambassadörer är en uppskattad verksamhet som bidrar till delaktighet och värdskap i området, och ger ungdomarna en första inblick i arbetslivet
---------------------------	--

Vård och omsorgsnämnden

Strategiska mål	Jämställdhetsperspektiv i uppföljning
Tryggt och självständigt liv	
<i>4-åriga processmål</i> Påbörja ett arbete för att stärka och synliggöra den enskilde medarbetarens betydelse i verksamhetens kvalitetsutveckling.	Inom område funktionshinder har intervjuer genomförts med kvinnor inom särskilt boende för att se hur stöd och vård kan förbättras. En handlingsplan är framtagen utifrån det resultat som inkommit.
<i>1-årigt åtagande</i> Stärka känslan av det goda mötet hos brukare och anhöriga	Det pågår flera utvecklingsarbeten inom respektive verksamhetsområde för att stärka det goda mötet med brukare och anhöriga. Biståndskontoret har genomfört en omorganisation för att öka tillgängligheten. Inom äldreomsorgen pågår utveckling för att säkerställa arbetssätt för hur brukare och anhöriga informeras och involveras kopplat till det stöd brukaren eller dennes närstående får. Detta genom att höja kompetens samt säkra arbetssätt kopplat till genomförandeplan och inledningssamtal. Verksamheterna ser över om konsuppledd statistik går att få fram där det är relevant och stärker kompetensen för att göra analyser med jämställdhetsperspektiv hos nyckelpersoner med kvalitets- och utvecklingsuppdrag. Genom att säkerställa detta bidrar vi till att uppfylla målet Jämställt bemötande i kommunens plan för jämställdhet
God kvalitet och värdeskapande processer	
<i>Huvudprocess</i> Kvalitetsutveckling	Kvaliteten på vårt systematiska arbete inom miljö, jämställdhet, säkerhet med mera ska fortsätta att stärkas. Det pågår ett förvaltningsövergripande utvecklingsarbete med att integrera jämställdhetsperspektiv i våra arbetssätt för styrning- och ledning, analyser av verksamhetens resultat och i rapportering i ordinarie uppföljning. Kvalitetsenheten har uppdraget att stödja och samordna arbetet med att jämställdhetsintegrera del- och helårsrapportering samt att analysera åtaganden ur jämställdhetsperspektiv. Under hösten har dialog förts med samtliga verksamhetschefer och nyckelpersoner med syfte att stödja och säkra en jämställdhetsintegrering i uppföljning av vissa åtaganden. Arbetet fortsätter under 2023.
Attraktiv arbetsgivare	
<i>4-åriga processmål</i> 2023 ska förvaltningens medarbetare ha ett hållbart arbetsliv	Pandemin har påverkat flera av de månadsvisa nyckeltalen kopplat till processmålet hållbart arbetsliv. Trots detta visar resultatet av årets medarbetarundersökning en ökning av HME-värdet. Förvaltningens långsiktiga arbete med att skapa förutsättningar för en jämställd

	arbetsmiljö och jämställda arbetsvillkor är en viktig del i vårt jämställdhetsarbete, där det finns stora strukturella skillnader i förutsättningar inom kommunens olika verksamheter och förvaltningar.
<i>Nyckeltal</i> Total sjukfrånvaro, tillsvidareanställda AB-avtal, %.	Utifrån ett könsperspektiv finns stora skillnader i frånvaron. Den totala sjukfrånvaron för kvinnor R12 november 2022 uppgår till 12,0 % medan den för män är 7,4 %. Den största skillnaden återfinns i långtidssjukfrånvaron där skillnaden är hela 3,9 % mellan könen (kvinnor 6,2 % och män 2,3 %). Ett arbete pågår, tillsammans med HR på kommunledningskontoret, kring ett förslag på mandatperiodsatsning på jämställda arbetsvillkor och kvinnors sjukfrånvaro. Mot bakgrund av effekterna på sjukfrånvaron utifrån pandemin når förvaltningen inte målnivån för 2022 som ligger på 9,2 %.
<i>1-årigt åtagande</i> Med fokus på att stärka enhetscheferna i deras uppdrag, ska samtliga förvaltningar och bolag fortsätta att se över och utveckla de organisatoriska förutsättningar verksamheterna har behov av. Insatserna ska främja ett hållbart arbetsliv med tydlighet, tillitsfulla relationer och ett aktivt medarbetarskap.	En av de viktigaste organisatoriska förutsättningar att arbeta långsiktigt med är att minska andelen medarbetare per chef. Detta är en kommunövergripande jämställdhetsfråga då det ser väldigt olika ut beroende på vilken förvaltningen man är chef på. Under året har ett arbete tillsammans med kommunledningskontoret, Nyckeltalsinstitutet och barn- och utbildningsförvaltningen påbörjats för att ta fram ett förslag till en satsning på jämställda arbetsvillkor.

Vård och omsorgsnämndens uppföljning av Plan för jämställdhet

Mål - Kommunens service och tjänster ska vara jämställda och bidra till att de nationella jämställdhetspolitiska målen nås.	
<i>Aktivitet</i> Varje åtagande i VP2022 ska analyseras ur ett tillgänglighets- och jämställdhetsperspektiv	<p>Mål, styrning och uppföljning: Processtödjare HÅJ har haft genomgång av jämställdhetsberedningens rapport 2021 för nämnden. Processtödjare HÅJ har haft genomgång av jämställdhetsberedningens rapport 2021, plan för jämställdhet samt jämställdhetsintegrering för förvaltningsledningen.</p> <p>Utbildning och kunskap: Verksamhetscheferna och HR-chef har var för sig med stöd av processtödjare HÅJ gjort en plan för att se över vilka lednings- och nyckelfunktioner som behöver ha kunskap om jämställdhetsintegrering.</p> <p>Metoder och arbetssätt: Verksamhetscheferna och HR-chef har var för sig med stöd av processtödjare HÅJ sett över hur de arbetar med rapportering i hypergene, hur och när de analyserar sina resultat samt vad som behövs för att få med jämställdhetsperspektivet.</p> <p>Stöd och samordning: Utredningschef och kvalitetschef har den 19/4 gett processtödjare HÅJ i uppdrag att stödja förvaltningsledningen i arbetet med att jämställdhetsintegrera VP och uppföljning samt öka jämställdhetsperspektivet i förvaltningens systematiska kvalitetsarbete i syfte att få med könsperspektiv i analysarbetet.</p>
<i>Aktivitet</i>	Förvaltningsledning har fått genomgångar och beslutat att under 2022

Jämställdhetsintegrering av ordinarie uppföljning	<p>främst fokusera på att följa upp processmålen indikatorer för att prova att jämställdhetsintegrera uppföljningen. Kvalitetsenheten har uppdraget att utveckla arbetssätt och erbjuda stöd och samordning.</p> <p>För att synliggöra arbetet testar vi att rapportera i plan för jämställdhet och undersöker hur systemet kan vara ett sätt att förenkla arbetet genom att strukturera och synliggöra kopplingen mellan åtagande i VP och mål i plan för jämställdhet.</p> <p>Under 2022 togs en långsiktig förvaltningsövergripande utvecklingsstrategi fram av utredningschef som efterfrågat och fått feedback på formuleringar i dokumentet utifrån jämställdhetsperspektiv. Strategin beslutades av VON september 2022.</p>
<i>Aktivitet</i> Delta i nationellt utvecklingsteam för jämställdhet inom äldreomsorgen	Kontakt med samordnare för det nationella utvecklingsteamet för genomgång av syfte, form och vilka funktioner som kan delta i teamet har genomförts. Utredningschef, bistånds- och kvalitetschef samt äldreomsorgschef har informerats och visat intresse för att delta i detta nya forum.
Mål - Eskilstuna kommun ska vara en attraktiv och jämställd arbetsgivare.	
<i>Aktivitet</i> Analysera resultatet av aktiviteter kopplade till åtagande i VP2022 utifrån jämställdhetsperspektiv.	Dialog med KLK förs kring chefers förutsättningar och jämställda arbetsvillkor. Introduktionen av nya chefer inom äldre har setts över, chefsutbildningen kommer vara annorlunda uppbyggd vid kommande program för att skapa bättre förutsättningar att kunna delta. Fler resurschefer har anställts för att avlasta vid arbetstoppar eller täcka vid frånvaro.

Vård och omsorgsnämndens uppföljning av Plan mot mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck

Mål - Ett systematiskt och ständigt pågående arbete ska genomföras för att förebygga att våld, trakasserier och hot uppkommer.	
<i>Aktivitet</i> Systematiskt arbete för att förebygga, upptäcka och agera vid våld i nära relationer mot brukare i verksamhet	<p>Systematiskt arbetssätt och förebyggande verksamhet inom funktionshinderområdet finns. VIP grupper erbjuds för unga och vuxna män och kvinnor varje termin.</p> <p>Förvaltningen har utsedda nyckelpersoner med fördjupad kunskap om våld i nära relationer mot nämndens målgrupper. De bidrar i implementering av handbok och utveckling av arbetet verksamhetsvis.</p> <p>VOF har en utsedd kontaktperson på Stoppcenter som vid behov kontaktas i individärenden samt deltar i nyckelpersonsträffar för utbyte av information.</p>
Mål - Kunskapen om mäns våld mot kvinnor och barn inklusive hedersrelaterat våld och förtryck sprids och synliggörs inom och utanför organisationen	
<i>Aktivitet</i> Öka kunskapen om våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck mot nämndens målgrupper	<p>Obligatoriskt utbildningskoncept för chefer, handläggare och legitimerad personal om våld i nära relationer mot äldre och personer med funktionsnedsättning erbjuds ett par tillfällen varje termin för nyanställda. Utbildningen registreras i PS kompetens.</p> <p>Förvaltningen har under våren ansökt om och fått beviljat medel från Socialstyrelsen för att utbilda samtliga biståndshandläggare i att fråga om</p>

	våld med hjälp av FREDA kortfrågor. Konsult är anlitad och har tagit fram anpassat utbildningskoncept.
<i>Aktivitet</i> Öka kunskapen om våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck som arbetsmiljöfråga	Ett material för att informera om våld i nära relationer som arbetsgivarfråga har tagits fram av SKR och anpassats för Eskilstuna kommun av utvecklare på KKK. Det ska testas av några enhetschefer i äldreomsorgen efter sommaren.
<i>Aktivitet</i> De flickor och pojkar, kvinnor och män som verksamheterna riktar sig mot får ta del av kunskap om våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck	Unga och vuxna kvinnor och män inom funktionshinderområdet erbjuds varje termin att ansöka till VIP-grupper.
Mål - De som utsätts för mäns våld mot kvinnor, inklusive hedersrelaterat våld och förtryck får information om sin rätt till stöd, skydd, vård och behandling så att de får möjlighet att leva utan rädsla och själva bestämma över sina liv.	
<i>Aktivitet</i> Rutin och handböcker för ändamålet är framtagna och ska implementeras i verksamhet.	I handböckerna finns rubriken Information. Där står bland annat att Informationsmaterial som ger mer kunskap om våld i nära relationer, om varningssignaler och vart man vänder sig om det finns misstanke om att en person kan ha utsatts för våld ska finnas lätt tillgänglig i verksamheterna. Handböckerna har reviderats under våren och länkar och kontaktuppgifter uppdaterats. Inom vård- och omsorgsförvaltningen finns utbildade nyckelpersoner med fördjupad kunskap om våld i nära relationer. Det framgår i handböckerna hur de kan kontaktas för råd och stöd i att agera vid upptäckt eller misstanke att en brukare blir utsatt för våld.
Samarbete med socialförvaltningen i deras översyn för att säkerställa att vård- och omsorgs målgruppers behov tillgodoses vid våldsutsatthet	Utvecklare från socialförvaltningen har kallat utvecklare från kvalitetsenheten samt utvecklingsledare från biståndskontoret på vård- och omsorgsförvaltningen till genomgång av vilka insatser som finns/saknas vid våldsutsatta äldre och personer med funktionsnedsättning. Ett första möte har genomförts den 24/8. Män och pojkar som utövar våld hålls ansvariga för sina handlingar samt får information om stöd och behandling så att de kan ta hjälp/ansvar för sina problem och förändra sitt beteende.

Överförmyndarnämnden

Nämnden nämner inte jämställdhetsperspektivet i uppföljning av mål.

Eskilstuna kommunföretag AB års- och hållbarhetsredovisning

Fler i jobb	Exempel på en av koncernens arbetsmarknadsinsatser är projektet STINA som tidigare startats tillsammans med Jobbcentrum i Eskilstuna för att fler kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden ska komma in i arbetslivet, få erfarenhet och öka chanserna att bli mer anställningsbara. Idag har STINA-projektet integrerats och blivit ett ordinarie arbets sätt hos Kfast.
-------------	---

Attraktiv arbetsgivare	<p>I uppförandekoden för Eskilstunas kommunkoncern finns beslutat att Eskilstuna kommun ska vara landets mest jämställda kommun. För att säkerställa detta ska det strategiska arbetsmiljöarbetet kantas av jämställdhetsfrågor som involveras i alla arbetsprocesser. För att attrahera och behålla nödvändig kompetens behöver alla bolag inom koncernen vara bra och trygg arbetsgivare med gott renommé. Detta ställer krav på bra villkor och goda utvecklingsmöjligheter för medarbetarna där möjligheter finns för specialistkarriärer för att behålla och attrahera nyckelkompetens.</p> <p>För att nå jämställdhetsmålen ska jämställdhetsperspektivet vara levande i alla steg av koncernens och verksamheternas styrning och ledning – från planeringen, till genomförandet och i uppföljningen av resultat. Kfast blev nominerade för sitt jämställdhetsarbete och blev semifinalist i Sverige, i konkurrens bland både privata och offentliga aktörer. Andelen kvinnor i ledande positioner har fortsatt att öka. Ledningsgrupperna strävar efter att vara jämställda mellan könen på total och antal. Under 2022 var andelen anställda kvinnor 39 procent och andelen anställda män 61.</p>
------------------------	---

Eskilstuna kommunföretag AB åtaganderapport 2022

Attraktiv stad och landsbygd	
<p><i>1-årigt åtagande</i> Jämställdhetsperspektivet är en självklar och naturlig del i allt arbete i kommunkoncernen. Processledaren samordnar arbetet inom bolagskoncernen och genomförs i linje med modellbolag.</p>	Vi deltar i de aktiviteter som pågår och genomförs inom bolagskoncernen. Vi driver ett aktivt jämställdhetsarbete inom koncernen.
<p><i>1-årigt åtagande</i> Under 2022 ska samtliga styrelseledamöter, chefer och personer i ledande positioner utbildas i mäns våld mot kvinnor</p>	Utbildning planeras att genomföras under 2023.

Destination Eskilstuna AB årsredovisning 2022

Väsentliga händelser under räkenskapsåret

Vi har deltagit i det gemensamma utvecklingsarbetet för förbättrad styrning och ledning av jämställdhetsintegreringsarbetet i respektive förvaltning och bolag. Arbetet leddes av kommunstyrelsen och utgår från Modellkommunprojektets benchmarkingmetodik. En slutrapport för arbetet har tagits fram. Syftet med rapporten är att lyfta goda exempel samt undersöka hur arbetet med det koncernövergripande åtagande i Eskilstuna kommuns årsplan för 2018 föll ut.

Eskilstuna Energi och Miljö AB åtaganderapport 2022

Attraktiv stad och landsbygd	
<p><i>1-årigt åtagande</i> Jämställdhetsperspektivet är en självklar och naturlig del i allt arbete i kommunkoncernen. Processledaren samordnar arbetet inom bolagskoncernen och genomförs i linje med modellbolag.</p>	<p>Vi deltar i de aktiviteter som pågår och genomförs inom bolagskoncernen. Vi driver ett aktivt jämställdhetsarbete inom bolaget.</p>
<p><i>1-årigt åtagande</i> Under 2022 ska samtliga styrelseledamöter, chefer och personer i ledande positioner utbildas i mäns våld mot kvinnor</p>	<p>Plan för genomförande av utbildningsinsats finns. Utbildning finns i vårt utbildningsverktyg Insikten. Samtliga målgrupper har dock inte genomfört den ännu.</p>

Eskilstuna kommunfastigheter AB årsredovisning 2022

Viktiga händelser under räkenskapsåret

Kfast blev semifinalist för det svenska jämställdhetspriset för vårt viktiga arbete för jämställdhet. Kfast fick nomineringen bland annat utifrån vårt arbete med att analysera vår kundundersökning utifrån kön och för vår satsning på introduktionsjobbare där kvinnor får möjlighet till anställning hos bolaget under ett år. Jämställdhet är viktigt i allt vi gör, 50% av cheferna på Kfast är kvinnor respektive män och ledningsgruppen består idag av 6 kvinnor och 3 män.

Eskilstuna kommunfastigheter AB åtaganderapport 2022

Attraktiv stad och landsbygd				
<p><i>4-årigt processmål</i> Ökad upplevd trygghet i Eskilstuna</p>	Andelen trygga kunder i bolagets bostäder, enligt trygghetsindex.	Utfall 2021	Utfall 2022	Mål 2022
	Kvinnor 77,9%	76,9%	77,9%	77,0%
	Upphandling av trygghetsjourstjänster tros ha haft en effekt för den upplevda tryggheten			
	Män 79%	80,1%	79,0%	77,0%

Eskilstuna Logistik och Etablering AB åtaganderapport 2022

Attraktiv stad och landsbygd	
<p><i>1-årigt åtagande</i> Jämställdhetsperspektivet är en självklar och naturlig del i allt arbete i kommunkoncernen. Processledaren samordnar arbetet inom bolagskoncernen och</p>	<p>Vi deltar i det kommunkoncernsgemensamma arbetet.</p>

genomförs i linje med modellbolag.	
<i>1-årigt åtagande</i> Under 2022 ska samtliga styrelseledamöter, chefer och personer i ledande positioner utbildas i mäns våld mot kvinnor	Vi avvaktar inbjudan till utbildningstillfälle.

Goda exempel

Utöver de aktiviteter som följts upp i nämndernas systematiska rapportering vill jämställdhetsberedningen lyfta andra aktiviteter som har identifierats i nämndernas verksamheter.

I förra årets rapport lyfte beredningen att vård- och omsorgsnämnden har undersökt andel brukare som aldrig är rädda för något på sin dagliga verksamhet som en indikator under det fyraåriga processmålet *2023 ska målgruppens självständighet ökat och behovet av vård och sociala tjänster minskat*. Nämndens resultat visade att de överträffat målet på 75%. Resultatet bortsåg då från gruppen kvinnor där enbart 66% svarat att de aldrig är rädda för något på sin dagliga verksamhet. Detta är inte en jämställdhetsintegrerad analys och jämställdhetsberedningen hade för avsikt att följa upp detta. Vård- och omsorgsnämnden har tagit till sig av rapporten och resultatet för samma indikator i verksamhetsberättelsen för 2022 ser något annorlunda ut. Beredningen ser fram emot att ta del av årets analys av resultatet. Utöver detta har vård- och omsorgsnämnden på ett tydligt sätt lyft in ett jämställdhetsperspektiv i sin uppföljning med kommenterar den könsuppdelade statistiken. Vård- och omsorgsnämnden arbetade och hade workshop om jämställdhetsberedningens rapport för 2021 vilket gett resultat. Jämställdhetsberedningen hoppas att fler nämnder följer deras exempel.

Titel	Utfall jan – dec 21	Mål 2021	Bedömning/analys
Andelen brukare som aldrig är rädd för något på sin dagliga verksamhet	Totalt: 81% K: 66% M: 88%	75%	Resultat: 81%. Analys: Resultatet 81% är högre än målet för 2021
Titel	Utfall jan – dec 21	Mål 2021	Bedömning/analys
Andelen brukare som aldrig är rädd för något på sin dagliga verksamhet	Totalt: 79% K: 73% M: 84%	77%	Resultat: 79% av brukarna är aldrig rädda på daglig verksamhet. Andelen kvinnor som inte är rädda för något har ökat från 66% 2021 till 73% 2022. Analys: Resultatet är högre än målet. Kvinnors rädsla har minskat från 2021. En analys av resultatet kommer att göras under 2023.

Kultur- och fritidsnämnden redovisade i nämndens verksamhetsberättelse för 2021 under det fyraåriga processmålet *Kommunen har stödssystem till föreningslivet som är jämställt och transparent* att målet var uppfyllt. Indikatorer under målet visade dock att utfallet för föreningsbidraget mellan pojkar och flickor inte redovisade ett jämställt resultat och på så vis inte bör vara uppfyllt. I jämställdhetsberedningens rapport till kommunstyrelsen för 2021 ifrågasattes bedömningen av måluppfyllelsen och beredningen hade för avsikt att följa detta under 2022.

I kultur- och fritidsnämndens uppföljning för 2022 är andelen föreningsbidrag i högre grad jämställda och överträffar målet för 2022. Dock har nämnden inte markerat processmålet *Kommunen har stödssystem till föreningslivet som är jämställt och transparent* som uppfyllt. En utredning som gjordes under 2022 kring barn och ungas möjligheter till jämlik och jämställd tillgång till meningsfull fritid visar att tillgången till aktiviteter och möjligheten att skapa en meningsfull fritid ser olika ut för olika grupper av unga i Eskilstuna. Målet att alla unga ska ha en jämlik och jämställd tillgång till meningsfull fritid kan inte anses uppfyllt enligt kultur- och fritidsnämnden. Jämställdhetsberedningen anser att nämnden gjort en korrekt bedömning och ser fram emot att fortsätta följa nämndens arbete för en mer jämställd fritid för unga flickor och pojkar i Eskilstuna.

Indikatorer	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022	Mål 2022
Nöjd med föreningsstödet, andel	56,3%	58,1%	78,0%	62,0%
Andel föreningsbidrag flickor	43%	34%	45%	40%
Andel föreningsbidrag pojkar	57%	66%	55%	60%

I dialog med Eskilstuna kommunföretag, Eskilstuna Energi och Miljö samt Kfast lyftes sambandet mellan att vara en jämställd arbetsgivare och en attraktiv arbetsgivare. Här syns det att systematiken och ledningens delaktighet och engagemang i frågan är nyckeln till framgång. Beredningen ser att jämställdhetsperspektivet är en del av ordinarie arbete hos bolagen och att resultat följs upp och att arbetet inte bygger på enstaka eldsjälare. Det här goda exemplet hoppas beredningen att fler nämnder och bolag ska ta efter.

Socialförvaltningen är en förebild när det gäller arbete enligt Plan mot mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck. Under 2022 har socialnämnden, genom flertalet aktiviteter, stärkt arbetet med våld i nära relation, hedersrelaterat våld och förtryck samt kvinnofrid. Till exempel håller de kurs i FREDA-kortfrågor 1 – 2 gånger per termin. Nyanställda bokas in på den och alla andra som vill repetera utbildningen är välkomna.

StoppCenter har invigts under året. Det är en verksamhet som möter vuxna och barn i familjer där det förekommer våld. Här samlas resurser från socialtjänsten, Region Sörmland, Åklagarmyndigheten och polisen som i samverkan ger stöd och behandling till dem som har behov.

Vård- och omsorgsförvaltningen har integrerat jämställdhetsperspektivet i ordinarie planering och uppföljning. Utifrån målen i Plan mot mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck samt i Plan för jämställdhet skriver de in aktiviteter i planerna i Hypergene som kan kopplas till de olika målen. Det medför att de kan ta ett större utrymme i uppföljningen att på ett tydligare sätt beskriva sitt

jämställdhetsarbete. Jämställdhetsberedningen ser mycket positivt på detta arbetssätt.

Framåsyftande slutsatser

Jämställdhetsberedningen verkar för att Eskilstuna ska fortsätta vara Sveriges mest jämställda kommun. Jämställdhetsberedningen har i återkopplingar från nämndernas dialogmöten lyft frågor som de avser att följa upp under framtida dialoger. Jämställdhetsberedningen kommer även att efterfråga effekter och resultat såväl av ordinarie kvalitets- och verksamhetsutveckling som av utvecklingsarbeten med mer uttalade jämställdhetsperspektiv. Det gäller även arbeten med jämställdhetsperspektiv som inte har lett till ett mer jämställt resultat. Både goda och mindre goda erfarenheter är viktiga att lyfta i syfte att sprida kunskap och lära av varandra. Detta är i enlighet med förslaget om riktlinjer för kvalitets- och verksamhetsutveckling där jämställdhetsperspektivet ingår i kvalitetsbegreppet. I samband med dialogmötena kommer det även under 2023 ske en självskattning, vilket är ett arbetssätt som användes under modellförvaltningsarbetet.

Jämställdhetsberedningen har fått syn på många bra exempel på arbete som görs i kommunkoncernen genom nämndernas dialogmöten. Flera förvaltningar har fått in ett jämställdhetsperspektiv som en mer naturlig del i deras vardag.

Jämställdhetsberedningen ser även mycket positivt på att förvaltningarna integrerar ett jämställdhetsperspektiv i satsningar för att förbättra resultaten ytterligare. Ett medskick från beredningen till kommunkoncernen är behovet av en förbättring gällande dokumentation i den ordinarie uppföljningen. Jämställdhetsberedningen saknar ett jämställdhetsperspektiv i många nämnders åtaganden och uppföljningen av dessa. Det finns en fortsatt skillnad mellan nämnderna när det kommer till vilket inflytande processtöden för jämställdhet har i arbetet med planering och uppföljning. Där processtödet har mer inflytande är jämställdhetsperspektivet mer frekvent och målformuleringar i större grad bekönade, vilket är i linje med *Plan för jämställdhet*.

Nämnderna redovisar sina sjuktal könsuppdelat och någon nämnd gör en analys av siffrorna. Jämställdhetsberedningen efterfrågar fler och djupare analyser av de ojämsställda siffrorna.

Jämställdhetsberedningen märker att jämställdhetsperspektivet i vissa fall prioriteras bort till förmån av individperspektivet. När nämnder fokuserar enbart på individer riskerar grupper av individer missas om könsperspektivet inte beaktas. Att se mönster och behov hos grupper av kvinnor, män, flickor och pojkar kan vara en del av lösningarna. Detta är en viktig aspekt av kommunfullmäktiges valda strategi jämställdhetsintegrering.

Jämställdhetsberedningen har genom dialog med nämnder och bolag under året sett att flera verksamheter jobbar med att implementera Eskilstuna kommuns plan mot mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck. Dock är det flera som signalerar att kunskapen hos medarbetare gällande hedersrelaterat våld och förtryck behöver förbättras. Hedersrelaterat våld och förtryck är en kunskapsfråga och jämställdhetsberedningen är angelägna om att kommunkoncernens medarbetare har kunskap i frågan. Det är viktigt att alla chefer och medarbetare känner till och känner igen signaler och tecken på om någon är utsatt för hedersrelaterat våld och förtryck, men även i våld i nära relation. Under året har det arbetats med att

förstärka kunskapen hos framför allt chefer och en ny verktygslåda har tagits fram i syfte att stötta chefer och medarbetare i att arbeta med våld i nära relation som en arbetsmiljöfråga. Jämställdhetsberedningen kommer att fortsätta att följa denna fråga.

Trygghetsberedningen är ny för denna mandatperiod och jämställdhetsberedningen har för avsikt att bjuda in trygghetsberedningen för samarbete gällande gemensamma frågor.

Jämställdhetsberedningen är ny efter valet och kommer att under våren 2023 planera innehållet i 2023 års dialogmöten. Under 2023 ser jämställdhetsberedningen fram emot dialoger med kultur- och fritidsnämnden, vård- och omsorgsnämnden, grundskolenämnden, kommunstyrelsen och personalutskottet. Under 2023 kommer även arbetet med att revidera Plan för jämställdhet 2018 – 2024 att påbörjas.

/Adressat/

Återkoppling till miljö- och räddningstjänstnämnden från jämställdhetsberedningen 28 mars 2022

Närvarande

Jämställdhetsberedningen: Lisa Friberg (S), ordförande, Mirre Cederlöf (C), Eva Karlsson (L), Fredrik Jonasson (SD), Johanna Höglund (MP), Kristina Gyllhamn (KD), Sabina Colaković (M), Mathilda Lennmark, sakkunnig kommunstrateg, kommunledningskontoret, Sofie Tenser, kvinnofridsutvecklare, kommunledningskontoret, Gunilla Karlsson, sekreterare, serviceförvaltningen.

Miljö- och räddningstjänstnämnden: Geerth Gustavsson (S), ordf, MRN (Miljö- och räddningstjänstnämnden), Ulf Ståhl (M), 1e vice ordf MRN, Ulf Lindstrand, förvaltningschef MRF (Miljö- och räddningstjänstförvaltningen), Camilla Dahlén, räddningschef MRF, Annelie Carlberg, HR-strateg och processtöd MRF

Dialog

Miljö- och räddningstjänstnämnden upplevs ta jämställdhetsfrågorna på stort allvar och har frågan på agendan, även om nämnden och förvaltningen inte kommit så långt i arbetet som de hoppats. Bra att värdeorden i stjärnan finns som stöd samt att räddningstjänsten är med i ett nätverk för jämställdhet med MSB.

Jämställdhetsberedningen kan se att nämnden har ambitioner på att föra ett mer aktivt jämställdhetsarbete och förvaltningen är välkommen att signalera om de önskar stöd i arbetet. Beredningen ser att det kan finnas ett behov för ledamöterna i nämnden att diskutera politikernas roll i jämställdhetsarbetet. Detta eftersom arbetet stannat av trots ett bra tidigare arbete. Positivt att MRN vill förändra detta.

Under mötet diskuterades en del frågor som vi gärna följer upp tillsammans i kommande dialoger:

- **Plan för jämställdhet och Plan mot mäns våld mot kvinnor ink. hedersrelaterat våld och förtryck**

Nämnden uttrycker en vilja att målen i *Plan för jämställdhet* samt *Plan mot mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck*, ska ingå i introduktionen av nya medarbetare. De ska också finnas med på APT (arbetsplatsträffar) och andra möten för att diskuteras löpande. Beredningen ser att det kan finnas ett behov av att utbilda ledamöterna och politikernas roll i jämställdhetsarbetet.

- **Jämställdhet i verksamhetsplan**

Bekönade målformuleringar kan förbättras. Mycket av MRFs verksamhet är kopplad till andra verksamheter och således inte individanpassade, vilket gör det svårt att sätta målformuleringar. Det finns dock möjligheter att eventuellt skruva på målen. Jämställdhet behöver synas, liksom det hur aktiviteter påverkar kvinnor respektive män.

- **Arbete med mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld och förtryck**

Utvecklaren för kvinnofrid säger att förvaltningen kan få stöttning när det gäller den interna frågan om mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck. I Planen mot mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck finns också arbetsgivarperspektivet med, liksom det finns en sida på Internportalen Arbetsmiljö där man hittar såväl APT-material att lyfta med sin arbetsgrupp samt hur chefen kan arbeta med detta. Den skolbrandman som finns behöver t.ex. ha fördjupad kunskap för att kunna jobba ut mot flickor och pojkar och det jobbas med en utveckling av det arbetet. Ordförande i beredningen understryker vikten av att även arbeta med det interna perspektivet när det gäller våld – skapa medvetenhet att någon av de egna medarbetarna/kollegorna kan vara drabbad – och att jobba med frågan kring utbildningen av nämndledamöterna för att kunna vara aktiva och påminna om hur arbetet kan stärkas upp återkommande.

Beredningen ser att MRN har en bra och stabil grund men behöver ta nästa steg, och där hjälper gärna både beredningen och tjänstemannansidan till. Det är bra MRN tittat på vad som görs idag och tränar och skruvar på detta.

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

Förskolenämnden

Återkoppling till förskolenämnden från jämställdhetsberedningen 10 oktober 2022

Närvarande

Jämställdhetsberedningen: Lisa Friberg (S), ordförande, Mirre Cederlöf (C), Johanna Höglund (MP), Kristina Gyllhamn (KD), Mathilda Lennmark, sakkunnig kommunstrateg, kommunledningskontoret, Sofie Tenser, kvinnofridsutvecklare, kommunledningskontoret, Gunilla Karlsson, sekreterare, serviceförvaltningen.

Förskolenämnden: Björn Larsson (S), ordförande förskolenämnden (FSN), Karin Strömberg Landquist, avdelningschef förskola barn- och utbildningsförvaltningen (BUF), Elenor Öberg Nielsen, lokal processledare utredare BUF.

Dialog

Förskolan har jobbat på mycket bra med modellförskola. Beredningen ser det som mycket positivt att tjänstepersonsidan har stöd från politiken. Bra att *Plan för jämställdhet* är systematiserat och att det finns en positiv återkoppling från pedagogerna om hur de ändrat upplägg för undervisningen för att inkludera flickor och pojkar på lika villkor. Beredningen ser fram emot att följa fortsättningsarbetet nu när modellförskolan har uppnått målen.

Beredningen är glada över att höra om samarbetet med Öppna förskolan och AVF som inte bara jobbar för ökad jämställdhet, utan integrerar flera hållbarhetsperspektiv samtidigt.

Under mötet diskuterades en del frågor som vi gärna följer upp tillsammans i kommande dialoger:

- **Plan mot mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld**
Även om förskolan jobbar med aktiviteter för att stoppa våld har förskolan inte jobbat specifikt med planen. Kvinnofridsutvecklaren är gärna behjälplig när det till exempel handlar om att hantera frågor som rör bemötande av barn som bevittnat våld. Jämställdhetsberedningen fortsätter följa arbetet med systematiseringen och utbildningen av chefer och pedagogikutvecklare.
- **Kompetensutveckling**
Kunskapsnivåerna bland pedagogerna i verksamheterna verkar skilja sig åt när det kommer till jämställdhet. Man har hittat bra processer att arbeta med detta inom olika områden och kunskapen bland pedagogerna verkar ha gett stor effekt. Prioriterat är att göra tid för utbildning av pedagogerna.

- **Hedersrelaterat våld och förtryck**

Positivt att informationsträff med samordnaren för hedersrelaterat våld och förtryck har hållits för förskolor och att alla fick stödmaterial hur man upptäcker hedersrelaterat våld och könsstämpning. Fortsätt lyfta lägstanivån när det gäller kunskap om detta samt om orosanmälningar.

Det upplevs svårt att få med förskolepersonal (utom chefer) vid informationstillfällen. Utbildarna upplever inte att det är på grund av stängda dörrar, snarare utmaning i prioritering. Förslag är att ha detta under APT eller som en del i arbetsmiljöarbetet.

Utbildning i hedersrelaterat våld och förtryck görs nu i höst. En insats som gjorts som pilot är föräldrafika tillsammans med familjevägledare och från Trygga barn.

Jämställdhetsberedningen ser fram emot att få höra om fortsättningen i detta arbete.

- **Spridning av modellförskolans arbete**

Jämställdhetsberedningen uppmanar förskolan att sprida sitt goda arbete och resultat från modellförskolan till fler verksamheter. Förhoppningsvis har arbetet fått ytterligare spridning vid nästa dialogmöte.

- **Övrigt**

När den lokala processledaren var föräldraledig ersattes inte dennes uppdrag under tiden. Jämställdhetsberedningen ser denna resurs som mycket viktig för att jämställdhetsarbetet ska fortgå på det sätt som politiken beslutat om. Rollen får inte bli personlig utan måste ersättas vid behov.

Beredningens ordförande hör att nämnden och förvaltningen jobbar för att hålla i och hålla ut och ser fram emot nästa dialogmöte.

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

Kommunföretag
Eskilstuna Strängnäs energi och miljö
Kfast

Återkoppling till Kommunföretag, Eskilstuna Strängnäs Energi och miljö samt Kfast från jämställdhetsberedningen 10 oktober 2022

Närvarande

Lisa Friberg (S) ordförande, Mirre Cederlöf (C), Johanna Höglund (MP), Kristina Gyllhamn (KD), Mathilda Lennmark, sakkunnig tjänsteperson, Social hållbarhet, KLK (kommunledningskontoret), Sofie Tenser, kvinnofridsutvecklare, Social hållbarhet, KLK, Gunilla Karlsson, sekreterare, Utvecklingsenheten, SEF (serviceförvaltningen).

Lars Andersson, styrelseordf. EAKF (Eskilstuna kommunföretag), Mikael Brodén, ekonomichef EAKF, Lars-Göran Hammarberg (S), styrelseordf. ESEM (Eskilstuna Strängnäs Energi och Miljö), Ann-Sofie Wågström (S), styrelseordf. EEM (Eskilstuna Energi och Miljö), Kjell Andersson, VD ESEM, Anna Linder, chef HR ESEM, Anne Sarsten, utvecklare HR ESEM, Bertil Andersson (M), styrelseordf. Kfast (Kommunfastigheter), Leif Thorstensson (S), 1e vice styrelseordf. Kfast, Fredrik Elf, VD Kfast, Sandra Råsberg, chef HR, Kommunikation & Marknad Kfast

Dialog

Bolagen har gjort en enorm förflyttning, den tydligaste i kommunkoncernen, och jämställdhetsberedningen ser att det finns många fina exempel på gott arbete. Till exempel är de ensamma inom koncernen att jobba systematiskt med arbetsgivarperspektivet i *Plan mot mäns våld mot kvinnor inklusive bedersrelaterat våld och förtryck*. Det är positivt att bolagen drar parallell mellan att vara en jämställd arbetsgivare och en attraktiv arbetsgivare. Här syns det att systematiken och ledningens delaktighet i frågan är nyckeln till framgång. Beredningen ser att jämställdhetsperspektivet är en del av ordinarie arbete för bolagen och att resultat följs upp och att arbetet inte bygger på enstaka eldsjälär.

Det finns en hög medvetenhet kring jämställdhet hos bolag och styrelse, vilket märks hos de medverkande.

ESEM

ESEM förklarar att de vid varje styrelsemöte diskuterar jämställdhetsfrågor och vittnar om ett gott samarbete med medarbetare. De har en Uppförandekod (som även används av Kfast) som en variant av aktivt medarbetarskap där jargong utgör

en stor del. Det har lagts mycket tid på att utbilda chefer vilket har förstärkt arbetet med att ändra jargonger.

Inom ESEM finns många mansdominerade yrken vilket återspeglas i personalen. Trots detta har det skett en väldigt bra utveckling när det gäller chefspositioner där traditionellt mansdominerade områden leds av kvinnor. Från styrelsens sida har man också tydliggjort för kvinnor att det finns karriärmöjligheter och man har haft en del interna diskussioner kring rekrytering för att attrahera kvinnor att söka chefstjänster. Beredningens ordförande pekar på att detta är ett bra led i arbetet för att förändra en idag könsuppdelad arbetsmarknad. ESEM har idag enklare att attrahera kvinnor till bolaget, bland annat genom inkluderande annonser. Det finns även Personalstöd som inte används i särskilt stor utsträckning, men med hög nöjdhet bland användarna.

Kfast

Inom Kfast syns en positiv förflyttning sedan 2019. Idag arbetas det med frågan i ordinarie arbete och tack vare ökad kunskap kan styrelse se att mer kan göras.

Kfast redovisar att sjukfrånvaron är ganska hög, men har en positiv riktning och det jobbas aktivt med att minska skillnaden mellan könen. Det analyseras och ett bättre analysunderlag inväntas för att kunna ta fram relevanta åtgärder.

Inom Kfast finns två stora (väldigt könsbundna) yrkeskategorier; fastighetsskötare och lokalvårdare. Det är svårt att bryta könsmönstret, men Kfast har haft rena projekt för att nå kvinnor långt från arbetsmarknaden (*STINA-projektet*) där de flesta har kvar sina jobb och har blivit förebilder – något som bolaget är stolta över. Andra projekt är *Huskurage* – ett viktigt projekt för att synliggöra olika typer av våld. Sakkunnig tjänsteperson lyfter att arbetet med Huskurage kan matchas mot *Plan för mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck*.

Kfast deltog som enda bolag i Sörmland i Länsstyrelsens konferens om stadigvarande boende för våldsutsatta. Kvinnofridsutvecklaren har lyft detta i sitt arbete med andra delar av kommunen, som ett gott exempel på hur man kan jobba tillsammans med socialtjänsten.

Eftersom Kfast har ett starkt utåtriktat perspektiv är det viktigt att medarbetare jobbar jämställdhetsintegrerat. Jämställdhetsberedningen kan se att Kfast arbetar systematiskt med jämställdhet och når ut till kunder och invånare i kommunen, till exempel genom Hej-konceptet, Tillsammans för Eskilstuna samt sociala kontrakt och analyser av NKI-undersökningar.

EAKF

EAKF har ingen operativ verksamhet förutom sponsring, där de stöttar bl.a. Kvinnojouren Moa, liksom andra organisationer som Brobygget i Fröslunda där t ex jämställdhetsfrågor tas upp. Ambitionen är att hela tiden göra en positiv förflyttning i jämställdhet. Det görs genom att verka med andra, till exempel genom utbildningsdag om värdegrundsfrågor och jämställdhet samt erfarenhetsutbildning med elitföreningarna. Det är viktigt att engagera även andra föreningar eftersom de når ut till många barn och ungdomar.

Under mötet diskuterades en del frågor som vi gärna följer upp tillsammans i kommande dialoger:

Jämställdhetsberedningen ser positivt på ett personalstöd på ESEM bredvid Previa. Här ser beredningen att det kan finnas en vinst i att stödet har kunskap om våld för att kunna stötta chefer och medarbetare bredare.

Kfast redovisar att sjukfrånvaron är ganska hög, men har en positiv riktning och det jobbas aktivt med att minska skillnaden mellan könen. Det analyseras och ett bättre analysunderlag inväntas för att kunna ta fram relevanta åtgärder. JB vill gärna ta del av det fortsatta arbetet. Kvinnofridsutvecklaren lyfter att för kvinnor som är utsatta för våld i nära relation ökar sjukfrånvaron med 20% och undrar därför om detta på något sätt kan synas i analysunderlaget? Det kan vara svårt av olika anledningar, men kanske kan fångas upp genom följdfrågor i ett frågeunderlag.

Beredningen lyfter att det är viktigt att processledarrollen inte blir för personlig och att den ska kunna ersättas vid behov. Bolagen återkommer med representanter.

Summering från beredningens ordförande; utifrån modellbolag visar ni att ni håller i och håller ut och flyttar fram positionerna, att ni har många bra exempel vi hoppas kan spridas. En jämställd arbetsgivare är lika med en attraktiv arbetsgivare för er och ni jobbar med att jämställdhetsperspektivet ska vara del av vardagsarbetet.

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

Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden

Återkoppling till arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden från jämställdhetsberedningen 14 november 2022

Närvarande

Lisa Friberg (S), ordf., Eva Karlsson (L), Fredrik Jonasson (SD), Johanna Höglund (MP), Kristina Gillberg (KD), Sabina Colaković (M), Mathilda Lennmark, sakkunnig tjänsteperson Social hållbarhet, kommunledningskontoret (KLK), Sofie Tenser, kvinnofridsutvecklare Social hållbarhet KLK, Gunilla Karlsson, sekreterare, serviceförvaltningen.

Jari Puustinen (M), ordf. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden (AVN), Owe Ek (S), 1e vice ordf AVN, Charlotte Elf (SD), 2e vice ordf AVN, Magnus Minh Gustafsson, förvaltningschef Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen (AVF), Mikael Rattur, lokal processledare AVF.

Dialog

AVN berättar om sitt arbete med att bryta traditionella studie- och yrkesval och att resultaten återigen blivit positiva efter pandemin.

Ett annat arbete som jämställdhetsberedningen ser fram emot att följa är arbetet som förs tillsammans med barn- och utbildningsförvaltningen för att få fler barn till förskolan så att fler kvinnor kan studera på SFI. Beredningen är mycket positiva till satsningen att ha en jämställdhetsvecka på inom vuxenutbildningen för ytterligare förflyttning.

Ett annat gott exempel från AVN är att ombuden i deras lokala jämställdhetsnätverk är aktiva i verksamheterna samt att enheten för ekonomiskt bistånd arbetar med FREDA kortfrågor.

Under mötet diskuterades en del frågor som vi gärna följer upp tillsammans i kommande dialoger:

- **Könsuppdelad statistik**

AVN menar själva att de kan bli bättre på att använda könsuppdelad statistik. Jämställdhetsberedningen följer detta i nämndens ordinarie uppföljningar.

- **Arbetsgivarperspektivet i Planen mot mäns våld mot kvinnor ink hedersrelaterat våld och förtryck**

AVN kommer arbeta med arbetsgivarperspektivet i Planen mot mäns våld mot kvinnor ink hedersrelaterat våld och förtryck genom att alla chefer ska ha ett material om våld i hemmet från Jämställdhetsmyndigheten och det finns i årshjulet att det ska genomföras i november. Beredningen önskar att vid nästa dialog höra hur detta har använts.

- **Jämställdhetsperspektivet i verksamhetsplan**

Det är bra att AVNs verksamhetsplan inleds med att lyfta jämställdhetsperspektivet. Däremot saknar jämställdhetsberedningen jämställdhetsperspektivet i resterande delar i planen. Beredningen rekommenderar att lokal processtödjare för jämställdhet involveras tidigt i arbetet med verksamhetsplan för att säkra jämställdhetsperspektivet.

- **Rutin för utbetalning av ekonomiskt bistånd**

Beredningen föreslår att nämnden inför en rutin för handläggare på ekonomiskt bistånd att inför utbetalning meddela att förvaltningens rutin är att utbetala till två konton, istället för att inleda med att fråga hur familjer vill ha utbetalningen.

- **Prioriterade frågor**

Nämndens och förvaltningens arbete har stort fokus på individer, vilket kan leda till att grupper av individer missas om könsperspektivet inte beaktas. Att se mönster även fast det är individer kan både vara en del av problemet och av lösningarna. Även om vissa frågor har hög prioritet på förvaltningen, så som ekonomiskt bistånd och feriearbete så ska jämställdhetsintegrering vara en del av det arbetet och inte drivas separat.

- **Jämställdhet i beslut samt stöd**

Nämnden är tydliga med att nämnden kan bli bättre på att efterfråga jämställda resultat samt analyser inför beslut. Här finns utvecklingspotential. Nämnden pekar även på att de efterfrågar stöd i att omsätta Plan mot mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck genom löpande dialog istället för enbart uppföljningar efter långa tidsperioder. Beredningen och kvinnofridsutvecklaren välkomnar detta.

Beredningens ordförande hör att nämnden och förvaltningen har goda resultat som förekommit av jämställdhetsåtgärder och ser fram emot att fortsätta följa resultaten.

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

Socialnämnden

Återkoppling till socialnämnden från jämsällhdetsberedningen 14 november 2022

Närvarande

Lisa Friberg (S), ordf., Eva Karlsson (L), Fredrik Jonasson (SD), Johanna Höglund (MP), Kristina Gillberg (KD), Sabina Colaković (M), Mathilda Lennmark, sakkunnig tjänsteperson Social hållbarhet, kommunledningskontoret (KLK), Sofie Tenser, kvinnofridsutvecklare Social hållbarhet KLK, Gunilla Karlsson, sekreterare, serviceförvaltningen.

Göran Gredfors (M), ordf socialnämnden (SN), Elisabeth Kantór, förvaltningschef socialförvaltningen (SF), Maria Johansson, lokal processledare, processägare IFO vuxen, SF, Anna Johansson, lokal processledare, utvecklare, SF, Madeleine Sackemark, utvecklare kvalitetsenheten, SF

Dialog

Dagens möte inleddes, på initiativ från jämsällhdetsberedningen, med att frågan kring Kvinnojouren Moa klargjordes. Beredningen tycker att det var bra med ett klargörande och fortsätter följa detta samt nämndens beslut om IOP, liksom vad som händer med kvinnor som inte vågar kontakta myndighet.

Beredningen kan se att trots socialnämndens svåra läge, prioriteras mäns våld mot kvinnor och SN/SF är en förebild där de i sin verksamhetsplan lagt in ett eget åtagande att omsätta målen i Planen MVMK.

Nämnden kommer fortsätta att jobba med PATRIARK. Positivt att frågorna från FREDA ställs naturligt och att brukaren får frågorna flera gånger från SF.

Under mötet diskuterades en del frågor som vi gärna följer upp tillsammans i kommande dialoger:

- **Utveckling av FREDA**

När det gäller FREDA uppger SN att upplevelsen är att frågan ökat, men det kan bli bättre. Likaså handlar några av frågorna om våld i ASI (en metod för att utreda personer med missbruk), och där kan även FREDA tas in, liksom förövarfrågor (det senaste nytt från i år). Detta hör jämsällhdetsberedningen gärna mer om.

- **Arbete efter RAR-projektet**

I och med RAR-projektet (*Jämställd missbruksvård*) har arbetssätt anpassats utifrån vad som framkom i projektet. Det har skett en förändring i öppenvårdsbehandlingen, där det frågas om vilket kön brukaren vill ha på behandlaren. Likaså har arbetssättet förändrats när det gäller placering på behandlingshem där man tittar på helheten. Det finns ett förslag till beslut till nämnden som är utökat med *Bostad först*,¹ tillsammans med Stadsmissionen. Detta är inte ett skyddat boende, men skulle kunna appliceras på kvinnor med missbruk. Arbetet som föranletts av RAR-projektet skrivs det inte om i ordinarie verksamhetsuppföljning. Jämställdhetsberedningen har för avsikt att fortsätta bevaka detta och för gärna vidare dialog.

Beredningens ordförande tackar för väldigt bra dragning och för klargörandet i frågan kring Kvinnojouren Moa.

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

¹ För att få ta del av detta måste personen ifråga vara helt utan bostad och det är den enskilde själv som ansöker hos Stadsmissionen. Projektet ska vara en samverkan mellan kommunen och frivilligorganisationer har rör endast hemlöshet.

Personalutskottet

Återkoppling till personalutskottet från jämställdhetsberedningen 7 december 2022

Närvarande

Jämställdhetsberedningen: Lisa Friberg (S), ordförande, Eva Karlsson (L), Johanna Höglund (MP), Kristina Gillberg (KD), Sabina Colaković (M), Mathilda Lennmark, sakkunnig tjänsteperson, Kommunstrateg social hållbarhet, kommunledningskontoret (KLK), Sofie Køster Tenser, Kvinnofridsutvecklare, social hållbarhet, KLK, Gunilla Karlsson, sekreterare, utvecklingsenheten, serviceförvaltningen (SEF)

Personalutskottet: Mikael Edlund (S), ordf Personalutskottet (PU), Göran Gredfors (M), vice ordf PU, Marie Svensson (S), ledamot PU, Susanne Carlsson, HR-direktör, KLK

Dialog

PU och HR-direktör önskar att fokus under dialogen läggs på kvinnors sjukfrånvaro i kommunens verksamheter. Återkopplingen på beredningens frågor till PU och HR-direktören finns också i PPT-bilagan.

Från beredningens sida konstateras att det görs ett bra arbete som börjar ta fart. Att HR tar på ledartröjan är ett steg också mot ekonomisk jämställdhet. Ju längre bort en medarbetare kommer från jobbet, desto svårare är det att komma tillbaka. Därför är det viktigt att fortfarande se den enskilda kvinnans berättelse, vilket ligger på den enskilde chefen. Bra att PU och HR-direktör lyft upp dilemmat på bordet, som de hittills inte kunnat lösa. De har valt att sätta fokus på en fråga och gjort flera framsteg i och med det. Positivt att det arbetas långsiktigt.

Under mötet diskuterades en del frågor som vi gärna följer upp tillsammans i kommande dialoger:

- **Uppföljning**
Då PU:s inriktning skiljer sig lite från övriga nämnder kom frågan upp om PU:s arbete kan följas upp på något annat sätt inför 2023. Jämställdhetsberedningen diskuterar denna fråga vidare inför nästa års dialog.

- **Tillitsbaserat ledarskap**

Förutom ett strukturellt problem gällande bemanning är ett tillitsbaserat ledarskap mycket viktigt och att jobba med antalet medarbetare per chef för att varje medarbetare ska bli och känna sig sedd – ett gott medarbetarskap och ett gott ledarskap. Jämställdhetsberedningen hör gärna hur det arbetas vidare med detta i syfte göra Eskilstuna kommun till en mer jämställd arbetsgivare.

- **Avsatta medel 2023 och strategisk inriktning**

PU meddelar att inför 2023 är 2 miljoner avsatta för någon form av insatser. Arbetet med att ta fram underlag för den strategiska inriktningen fortsätter, liksom att ha frågorna med inför den kommande mandatperioden. Beredningen följer upp vid nästa dialogmöte hur arbetet fortgått.

Beredningens ordförande ser fram emot att få ta del av det fortsatta arbetet och tackar PU och HR-direktören för dagens dialogmöte.

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