Eskilstuna kommun

På spaning efter jämställdheten



Rapport och handlingsplan 2011 – 2015

Antagen av kommunfullmäktige
den 24 november 2011

Förord

Eskilstuna ska bli en av landets mest jämställda kommuner i landet både som ort och som arbetsgivare. Kommunkoncernen ska vara ett föredöme på orten och driva utvecklingen framåt. Det kräver ett fortsatt långsiktigt arbete för att kvalitetssäkra en jämställd verksamhet till invånarna och att vara en jämställd arbetsgivare,

Vi säger att vi vill ha jämställdhet, vi tror att vi är jämställda men vi agerar ständigt ojämställt. Det finns en bred uppslutning kring målet att nå jämställdhet men det brister fortfarande i genomförandet och förändringen går långsamt. Tanken om ett samhälle där kvinnor och män fullt ut är likvärdiga människor är ett hopp för många, ett hot för några. Jämställdhet måste lagstiftas men det handlar också om hur vi uppfostrar våra barn, vad vi lär våra flickor och våra pojkar. Både struktur och individ måste förändras.

Ojämställdhetens uttryck är tydliga i samhället. Kvinnor och flickor objektifieras och sexualiseras i annonser, massmedia och på Internet. Även män exponeras på ett fördomsfullt sätt. Varje dag förmedlas bilder i media där manlighet står för makt och kvinnlighet för underordning och passivitet. Kvinnor har fortfarande lägre lön, mindre makt och större ohälsa än vad män har. Mäns våld mot kvinnor är ett uttryck för den obalans som råder i maktförhållandet mellan kvinnor och män. Bristen på jämställdhet är en demokratifråga, en folkhälsofråga och en fråga om mänskliga rättigheter.

När vi skaffar oss kunskap om genusstrukturen i samhället är det som att ta på sig nya glasögon. Genuskunskap gör att vi ser samhället på ett nytt sätt. Vi behöver tillägna oss den kunskapen och gå på spaning i vår vardag för att upptäcka orättvisor som finns där. Kön ska aldrig vara en grund för hur man blir bemött eller vilka möjligheter man har i livet.

På spaning efter jämställdheten är det styrdokument som ska vara vägledande för arbetet med utvecklingen av jämställdheten under åren 2011-2015. Dokumentet består av en rapport med en faktadel om begrepp och en sammanfattning av utvecklingen av jämställdheten nationellt och i kommunen samt en handlingsplan med åtta övergripande mål. Målen i handlingsplanen ska omsättas i mätbara delmål i verksamheterna och följas upp i den årliga uppföljningen.

Utgångspunkten för handlingsplanen har varit den av kommunen undertecknade europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR), Sveriges jämställdhetspolitiska mål, kommunfullmäktiges beslut och kommunens strategiska inriktning 2012-2015.

På spaning efter jämställdheten har, efter en remissomgång till nämnder och bolag med positiva remissvar och en bred förankring och konsensus i kommunfullmäktige, ett starkt stöd i kommunen för att fortsätta arbetet med att förverkliga målen.

Därför känns det extra roligt att fortsätta arbetet med att omsätta målen i *På spaning efter jämställdheten* i vardagsarbetet. Vi har tillsammans ett viktigt och nödvändigt arbete framför oss för att förverkliga målet att Eskilstuna ska vara en av Sveriges mest jämställda kommuner 2015.

Maria Chergui
Kommunalråd med ansvar för jämställdhet och ordförande i Jämställdhetsutskottet

Innehåll

4 Viktiga begrepp inom jämställdhetsområdet
4 Jämställdhet – jämlikhet – mångfald
4 Jämställdhet en fråga för alla
5 Intersektionalitet
5 Könsmaktsordning
5 Härskartekniker

7 Nationella jämställdhetspolitiska mål
7 Jämställdhetsintegrering

9 Utveckling av jämställdhet
9 Internationella överenskommelser om jämställdhet
10 Svensk jämställdhetspolitik under 40 år
11 Eskilstuna kommuns jämställdhetsarbete genom åren

16 Jämställdhet i Eskilstuna kommun idag
16 Demokrati – den politiska ledningen
17 Kommunen som arbetsgivare
23 Kommunens verksamheter för brukare och medborgare

31 Hur når vi målet Eskilstuna en jämställd kommun?

33 Handlingsplan 2011-2015
33 Jämställdhet i beslut, planering, genomförande och uppföljning
34 Kunskap om makt och genus
34 Jämställd arbetsmarknad
35 Utåtriktat jämställdhetsarbete
36 Mäns våld mot kvunnor ska upphöra
36 Jämställd arbetsgivare
37 Jämställdhet i revisionen
37 Villkor för politiken

38 Publikationer

4

Viktiga begrepp inom jämställdhetsområdet

Jämställdhet – jämlikhet – mångfald

Jämställdhet handlar om förhållandet kvinnor och män.

Jämlikhet är däremot ett vidare begrepp. Det avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår ifrån alla människors lika värde.

Mångfald betyder att människor har lika värde oavsett kön, etniskt och kulturellt ursprung, religion, sexuell läggning, fysiska och psykiska funktionshinder, ålder och könsöverskridande identitet.

Jämställdhet – en fråga för alla

Jämställdhet är begränsat till kön och avser förhållandet mellan kvinnor och män. Inom forskningen skiljer man på biologiskt kön och socialt kön även kallat genus. Socialt kön, eller genus, är sociala konstruktioner som skapas utifrån uppfostran, kultur, ekonomiska ramar, maktstrukturer och politisk ideologi.

Kön är något man föds med medan genus är något man formas till. Kön har betydelse för hur människor bemöts, för våra förväntningar, hur verksamheter utformas och för våra arbetsvillkor. Därför är jämställdhet en fråga som berör oss alla. Jämställdhet är målet för ett samhälle där kvinnor och män har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

Jämställdhet har både en kvantitativ och en kvalitativ aspekt.

Kvantitativ jämställdhet innebär en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom alla områden i samhället t ex inom olika utbildningar, yrken, fritidsaktiviteter och maktpositioner. Proportionerna 60 procent kvinnor och 40 procent män (eller omvänt) har länge betraktats som jämn könsfördelning.

Kvalitativ jämställdhet innebär att både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och får berika och påverka utvecklingen inom alla områden i samhället.

De traditionella könsrollerna beskriver vad som förväntas av kvinnor och män i dagens samhälle. För män innebär det fler privilegier i form av mer makt och högre lön men också att valmöjligheterna begränsas. Könsrollerna begränsar både kvinnors och mäns valmöjligheter. Att fler kvinnor än män intresserar sig för genusfrågor innebär inte att jämställdhet är en kvinnofråga.

Jämställdhet är ett förändringsarbete för både kvinnor och män som kräver kunskap och vilja att utmana och förändra rådande könsroller. Därför är det viktigt att män aktivt deltar i jämställdhetsarbete för att förändra villkoren och maktstrukturerna. När förändringsarbetet för jämställdhet leder till konkreta förändringar i verksamheter där män finns innebär det en omfördelning av makt vilket ofta möter motstånd.

Intersektionalitet

Begreppet intersektionalitet dyker upp allt oftare både inom universitetsvärlden och i den samhälleliga debatten.

Alla människor delas av kultur och samhälle in i flera kategorier, efter exempelvis kön, klass, etnicitet, religion eller sexuell läggning. Dessa kategorier samverkar i skapandet av under- och överordning. En intersektionell analys används ofta för att förstå hur olika makt och identitetsordningar samverkar med kön i förhållande till klass, sexualitet, etnicitet, religion, funktionshinder och ålder. Lika väl som en invandrad är kvinna eller man så kan en person med utländsk bakgrund ha ett funktionshinder eller en annan sexuell läggning. Det viktiga är att vara medveten om att olikheter i alla sammanhang och situationer påverkar och interagerar med varandra på samhälls-, organisations- eller individnivå.

Könsmaktsordning

Könsmaktsordningen är en teori som innebär att

- könen hålls isär
- män är överordnade och kvinnor är underordnade
- mannen är norm.

Det är ett sätt bland flera att förklara varför ett samhälle är ojämställt och varför ojämställdheten består, varför könsroller befästs och varför de ser ut som de gör. Bra exempel på att könen hålls isär är den könsuppdelade arbetsmarknaden och den ojämna fördelningen av det obetalda arbetet i familjen. Exempel på den manliga överordningen är mäns våld mot kvinnor, att män tjänar mer och har mer makt över sina liv samt mer inflytande i samhället. Principen om mannen som norm kan illustreras med t ex vårt språkbruk, kvinnliga företagare, kvinnliga chefer, kvinnliga författare, manliga sjuksköterskor, och hur arbetsplatser är utformade. Könsmaktsordningen beskriver strukturella skillnader i samhället och inte individuella skillnader mellan individer. Den tar sig olika utryck beroende på hur medvetenheten ser ut. Enligt teorin om könsmaktsordningen är både kvinnor och män bärare av traditionella värderingar och för maktordningen vidare.

Härskartekniker

”Härskartekniker” är ett begrepp som lanserades av Berit Ås, professor i socialpsykologi vid Oslo Universitet. En härskarteknik är ett medel som en människa kan använda sig av för att utöva makt gentemot en annan människa. Den spelar en betydande roll när det gäller att vidmakthålla det ojämställda förhållandet mellan kvinnor och män. Kunskapen om härskartekniker har betydelse för utvecklingen av jämställdhet.

Härskarteknikerna som Berit Ås beskriver är:

- *Osynliggörande* – låta bli att se någons behov. Exempelvis ger inte ordföranden ordet till någon, trots att vederbörande har något att framföra.
- *Förlöjligande* – håna, ironisera eller på annat sätt visa att en annan person är mindre värd.
- *Undanhållande av information* – inte ge bakgrundsfakta eller berätta vad man kommit överens om för alla för att utnyttja och förstärka sin maktposition.
- *Dubbelbestraffning* - i karriären = dålig mor/far, mor/far = dålig yrkeskvinna/yrkesman. Vad man än gör så blir det fel!
- *Påförande av skuld och skam* – ett exempel på denna teknik är att flickor som blivit sexuellt trakasserade har själva ansvar för det som hänt genom t ex sin klädsel.

Dessutom brukar ytterligare två härskartekniker lyftas fram:

- *Objektgörande* – ett objekt beskådas och bedöms utan att höras eller ges utrymme att hävda sina åsikter, till exempel exploatering av kvinnokroppen i pornografi.
- *Våld och hot om våld*.

Nationella jämställdhetspolitiska mål

Svensk jämställdhetspolitik syftar till att motverka och förändra system som konserverar en ojämställd fördelning av makt och resurser mellan könen på en samhällelig nivå, samt skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt och möjlighet att påverka sin livssituation. När kvinnor och män delar makt och inflytande i alla delar av samhällslivet får vi ett mer rättvist och demokratiskt samhälle.

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det övergripande målet är indelat i följande fyra delmål:

- *Jämn fördelning av makt och inflytande*: Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- *Ekonomisk jämställdhet*: Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- *Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet*: Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.
- *Mäns våld mot kvinnor ska upphöra*: Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Jämställdhets-integrering

Jämställdhetsintegrering är den huvudsakliga strategi som ska användas för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsintegrering innebär att beslut inom alla politikområden ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv. Det innebär att jämställdhet ska behandlas inom ramen för den ordinarie strukturen och beslutsprocessen. FN:s definition av jämställdhetsintegrering lyder enligt följande:

”Jämställdhetsintegrering är en process för att bedöma konsekvenser för kvinnor och män av planerade åtgärder, däribland lagstiftning, politik eller program, på alla områden och på alla plan. Det är en strategi för att göra kvinnors såväl som mäns synpunkter och upplevelser till en integrerad del av utformning, genomförande, övervakning och utvärdering av politik och program inom alla politiska, ekonomiska och sociala områden, så att kvinnor och män gagnas i samma utsträckning och så att ojämställdheten inte blir bestående”

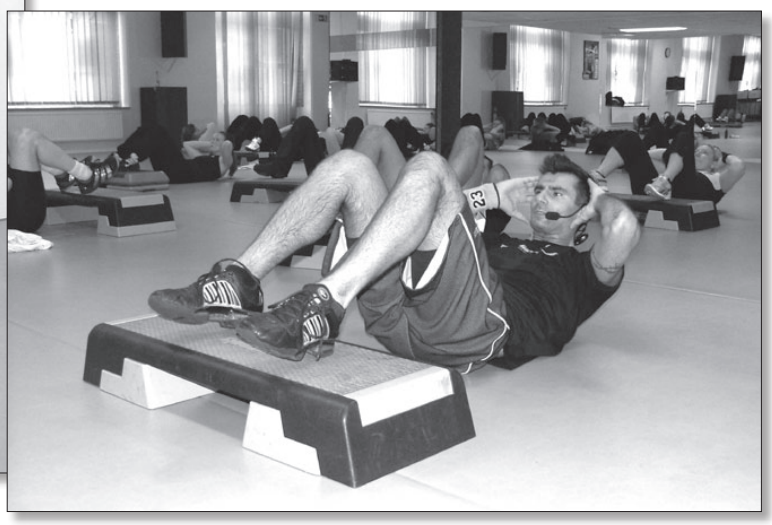
Att arbeta med ett jämställdhetsperspektiv i verksamhet och beslutsfattande handlar om att synliggöra ”vem får vad, på vilka villkor och varför?” Medvetenheten om att det finns en ojämn fördelning av makt mellan kvinnor och män måste finnas med i analysen av

politiska beslut för att insatserna ska få avsedd effekt och motverka det rådande kallas ”gender mainstreaming” och i Sverige använder vi ordet jämställdhetsintegrering som innebär att:

- Synliggöra kvinnors och mäns förutsättningar och livsvillkor.
- Varje fråga som berör individer ska prövas ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Analysera konsekvenser av hur förändringar kan tänkas utfalla för kvinnor respektive män.

Tillgång till grundläggande fakta om kvinnors och mäns situation är en förutsättning för att kunna arbeta med jämställdhetsintegrering. Det innebär att all statistik som relaterar till individer ska vara insamlad, analyserad och presenterad efter kön samt spegla jämställdhetsfrågor och problem i samhället. Kön ska vara en övergripande och genomgående indelningsgrund i statistiken. Det innebär att flickor och pojkar, kvinnor och män ska vara synliga.





Feras har valt Body Step. Det är en fritidssysselsättning som till största delen utövas av kvinnor och leds av kvinnor.
Foto: Isabella Alban

Utveckling av jämställdhet

Internationella överenskommelser om jämställdhet

FN:s konvention om de mänskliga rättigheterna

Svensk jämställdhetspolitik tar sin utgångspunkt i en rad internationella konventioner. FN:s konvention om de mänskliga rättigheterna slår bland annat fast att *alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter*. De mänskliga rättigheterna gäller för både kvinnor och män, flickor och pojkar. FN:s generalförsamlig antog år 1979 Kvinnokonventionen, CEDAW[1], för att säkerställa lika rätt för kvinnor och män. Fram till idag har 185 av FN:s 191 länder antagit konventionen. Kvinnokonventionen kräver bland annat att regeringar riktar in sitt arbete på att utrota diskriminering av kvinnor inte bara i den offentliga sfären utan även i den privata. Sverige var bland de första länderna att ratificera konventionen, som trädde i kraft år 1981.

År 1995 höll FN den fjärde kvinnokonferensen i Peking. 189 länder antog en deklaration och en handlingsplan för att skynda på arbetet med att fullfölja åtagandena i Kvinnokonventionen. Kvinnokonventionen i Peking resulterade i konkreta mål för att förbättra kvinnors möjligheter att komma i åtnjutande av sina mänskliga rättigheter och driva på arbetet med jämställdhet i alla världens länder. Dessutom togs beslutet att jämställdhet ska integreras i alla övriga frågor och beslut.

En motsvarighet till CEDAW på den kommunala nivån är UCLG[2] som är en deklaration om kvinnor i världens kommuner.
Den deklarationen har Eskilstuna kommun skrivit på som en av 22 kommuner i Sverige (Kf beslut 2000). EG-fördraget anger jämställdhet som ett mål för gemenskapen. För att uppnå målet anges att gemenskapen ska syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och att främja jämställdheten mellan dem. Artiklarna har givit ökad tyngd åt kravet på jämställdhetsintegrering i EU:s handlingsprogram och ramdokument.

CEMR:s deklaration om jämställdhet

CEMR (Council of European Municipalities and Regions), de europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation, har upprättat en europeisk deklaration om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå. Deklarationen inbjuds att undertecknas av Europas kommuner och regioner.

[1] CEDAW – United Nations Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women.
[2] UCLG – United Cities and Local Governments.

Eskilstuna kommun undertecknande deklarationen år 2008 och deltar därmed i det gemensamma arbetet som pågår i Europa. Genom undertecknandet har kommunen förbundit sig till deklarationens sex principer och trettio artiklar som handlar om att främja arbetet för att uppnå jämställdhet.

CEMRs principer:

- Jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande rättighet.
- För att jämställdhet ska garanteras måste flerfaldig diskriminering och andra missgynnanden bekämpas.
- Ett representativt deltagande av kvinnor och män i beslutsprocessen är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle.
- Att avskaffa stereotypa uppfattningar om kön är avgörande för att uppnå jämställdhet.
- Jämställdhetsintegrering av alla kommunens/regionens verksamheter är nödvändigt för att främja jämställdhet.
- Att handlingsplaner och program har tillräklig finansiering är nödvändigt för att jämställdhetsarbetet ska nå framgång.

CEMR- deklarationen syftar till att diskrimineringslagstiftningen efterlevs och att principer reglerade i internationella avtal omsätts i praktik på lokal och regional nivå. Det är i vardagen som jämställdhet skapas – eller ojämställdhet vidmakthålls. Genom sin närhet till invånarna kan kommuner, landsting och regioner direkt medverka till att beslut som främjar jämställdhet får effekt i människors vardag.

Svensk jämställdhetspolitik under 40 år

Den svenska jämställdhetspolitiken bygger på ett omfattande förändringsarbete som kan spåras lång tid tillbaka. Från mitten av 1800-talet har reformer genomförts för att förbättra kvinnors villkor och stärka kvinnors rättigheter. Först på 1970-talet blev jämställdhet ett eget politikområde då bland annat särbeskattningen infördes.

”Bristen på jämställdhet mellan män och kvinnor har under senare tid fått ökad aktualitet” Citatet kommer från direktivet till Delegationen för jämställdhet mellan män och kvinnor som inrättades 1972 och var början på den nya jämställdhetspolitiken. Kvinnorörelsen var intensiv och de första kvinnojourerna och kvinnohusen bildades. Det ställdes krav på ekonomiska reformer, rätt till arbete och ekonomiskt oberoende, rätt till barnomsorg, rätt till 6-timmars arbetsdag, rätt till sin kropp och delat ansvar för hem och barn.

Den första jämställdhetslagen började gälla 1980 och JÄMO (Jämställdhetsombudsmannen) inrättades.

Åttiotalet beskrivs ofta som ett årtionde då ingenting hände men det var en tid då omfattande basarbete utfördes och tidigare beslutade

reformer genomfördes. Rapporten om svenska män presenterades 1983 och redovisade att de svenska männen ”i princip” var för jämställdhet.

Utredningen ”Varannan damernas” som kom 1987 flyttade fokus till fördelningen av makt och resurser. Efter valet 1991 fick Sverige för första gången kvinnor som finansminister och utrikesminister men kvinnorepresentationen i Riksdagen sjönk för första gången sedan 1920-talet. Det ledde till en intensiv debatt om jämställdhetsfrågorna och ”Stödstrumporna” förde fram kraven ”Hela lönen – halva makten”. Regeringens proposition 1993/94:147 ”Delad makt – delat ansvar” lades fram. Den nya strategin ”gender mainstreaming”, det vill säga att jämställdhet ska genomsyra alla politiska beslut, antogs.

Inför valet 1994 hade flera partier varvade listor och den svenska riksdagen slog världsrekord i kvinnlig representation. Regeringen bestod för första gången av lika många kvinnor som män. Ansvaret för jämställdhetsfrågorna fördelades på samtliga ministrar och spreds över alla politikområden. Vid FN:s Kvinnokonferens i Peking fick Sverige pris som världens mest jämställda land.

Kvinnomaktutredningen (SOU 1998:6) satte fokus på fördelningen av ekonomisk makt och resurser mellan kvinnor och män. Efter valet 1998 började flera partier i riksdagen kalla sig feministiska vilket väckte uppseende internationellt. I slutet av 90-talet var fokus för jämställdhetspolitiken på mäns våld mot kvinnor som resulterade i Kvinnofridslagstiftningen och Sexköpslagen.

År 2004 tillsattes en särskild utredare med uppgift att göra en översyn av den svenska jämställdhetspolitiken. I augusti 2005 kom betänkandet *”Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål”*. Här förslås ett nytt övergripande mål för jämställdhetspolitiken: Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv, med fyra delmål som rör aktivt medborgarskap, arbete och ekonomisk självständighet, omsorg, kroppslig integritet och mäns våld mot kvinnor. En jämställdhetsmyndighet föreslås som omfattar omvärldsbevakning, uppföljning och utvärdering, samordning och stöd med mera. Viljan och förmågan att skapa ett jämställt samhälle måste bäras på lokal nivå enligt utredningen. Kommuner, lokala aktörer och länsstyrelser ska samverka i en gemensam plattform.

Utredningen föreslår också tillsättande av delegation för hälsa och heltid i välfärdssektorn, förvärvsavdrag för ensamstående föräldrar med låga inkomster och en ny löneskillnadsutredning. Utredningen betonar vikten av ett aktivt jämställdhetsarbete på lokal nivå, vilket kommer att påverka arbetet i kommunen.[3]

[3] SOU 2005:66, *Makt att forma samhället och sitt eget liv.*

Mot bakgrund av utredningens förslag beslutas det om en ny jämställdhetspolitik år 2006 med målet att kvinnor och män ska ha samma möjlighet att forma samhället och sina egna liv. Jämställdhetspolitiken har sedan dess riktat in sig på att stärka jämställdhetsintegrering som strategi, bekämpa mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck samt jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet.

Regeringen har sedan år 2007 satsat stora resurser genom Sveriges Kommuner och Landsting och utvecklingsprogrammet *hållbar* jämställdhet, på att kvalitetssäkra verksamhet och service till medborgarna utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Utvecklingsprogrammet fortsätter fram till år 2013.

År 2008 tillsattes en delegation med uppdraget att utifrån skolans värdegrundsuppdrag lyfta fram och utveckla kunskap om jämställdhet i skolan. Delegationen för jämställdhet i skolan presenterade år 2010 sitt slutbetänkande; *Flickor, pojkar, individer – om betydelsen av jämställdhet för kunskap och utveckling i skolan* (SOU 2010:99) med 13 forskningsrapporter. Här konstateras bland annat att pojkar och flickor inte får samma förutsättningar att lära sig och trivas i skolan. Flickor presterar bättre än pojkar i skolan, flickor mår sämre än pojkar, flickor utsätts oftare för trakasserier och både pojkar och flickor hindras av traditionella könsroller. DEJA har i sitt arbete identifierat ett antal framgångsfaktorer för ökad jämställdhet i skolan och lämnar även en rad förslag till förändringar.[4]

Jämställdhetsfrågorna har genom åren legat på olika departement, bland annat arbetsmarknadsdepartementet, socialdepartementet, statsrådsberedningen, näringsdepartementet och från 2007 bildades integrations- och jämställdhetsdepartementet. Från 2010 ansvarar utbildningsdepartementet för frågan.

Eskilstuna kommuns jämställdhetsarbete genom åren

Eskilstuna kommun har sedan i slutet på 70-talet aktivt arbetat med jämställdhet. 1978 inrättades en Jämställdhetsdelegation under kommunstyrelsen med uppgift att främja och utveckla jämställdheten bland kommunens medborgare. Delegationen, som upphörde 1991, hade fokus på god barnomsorg för alla barn, bostadsplanering, jämställdhet i skola och på fritid samt på information och opinionsbildning. Ansvaret för det personalpolitiska jämställdhetsarbetet låg på personalpolitiska kommittén, där en särskild arbetsgrupp bildades med representanter från både arbetsgivaren och fackliga organisationer.

[4] SOU 201:99, *Flickor, pojkar, individer – om betydelsen av jämställdhet för kunskap och utveckling i skolan*.



Det är viktigt att var och en fungerar som jämställda förebilder för barn och ungdomar.

Insatserna, engagemanget och viljan har varierat över tid. Åttiotalet präglades av ett aktivt arbete med bland annat chefsutbildningar och fokus låg på Jämställdhetslagens intentioner om förbud mot könsdiskriminering och krav på aktiva åtgärder. Även omfattande utbildningar inom barnomsorgen genomfördes för personalen och projektet Teknik i förskolan uppmärksammades. Projekt som ”Fler män till vården” och nätverk för män inom barnomsorgen startades för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden.

Kommunen satsade också framgångsrikt på olika former av kompetensutveckling för kvinnor. Vidareutbildning inom förskola och skola för att utbilda fler barnskötare, barnskötare till förskollärare och förskollärare till lärare. Även inom äldreomsorgen genomfördes satsningar på vidareutbildning för vårdbiträden som ville utbilda sig till undersköterskor. ”Kanslist i utveckling” var en form av karriärutveckling för kommunens kanslister.

Under 90-talet fortsatte satsningar på kompetensutveckling för chefer. Utbildningen ”Kvinna i ledarskap” startade och den blev också en grund för utbildningen ”Kvinna i arbetslivet” som fortfarande pågår. För att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män avsattes extra pengar i budgeten till kvinnodominerade yrkesgrupper.

Arbetet inom jämställdhetsområdet har årligen redovisats i ett jämställdhetsbokslut i samband med övriga bokslut. År 1995 antogs en jämställdhetsplan för hela kommunen som sträckte sig fram till 1998. Ansvaret för kommunens interna jämställdhetsarbete var organiserat under kommunstyrelsens personalutskott som upphörde 2002 och ansvaret flyttades till kommunstyrelsens arbetsutskott.

Kommunen initierade 1996 ett resurscentrum för kvinnor, ”Företagsamma kvinnor”, på uppdrag av regeringen/länsstyrelsen. Kommunen var en av fyra finansiärer. Syftet var att lyfta fram, synliggöra och ta tillvara kvinnors kompetens i näringslivet genom att öka kvinnors företagande och påverka kvinnors situation på arbetsmarknaden. ”Företagsamma kvinnor” permanentades 1999 som det första resurscentrat i Sverige och blev en del av utvecklings- och näringslivsenheten i kommunen.

År 2000 beslutade kommunfullmäktige att bredda jämställdhetsarbetet till att även gälla brukare och medborgare. Beslutet innebar att jämställdhetsperspektivet skulle finnas med i beslut, planering



Målet är att vi ska få en jämställd planering och uppföljning.

och uppföljning av verksamheten. Dessutom ställde sig kommunen bakom International Union of Local Authorities jämställdhetsdeklaration som menar att den lokala självstyrelsen är en nödvändig förutsättning för att demokratin skall fungera och att den lokala demokratin inte kan fungera utan ökad jämställdhet mellan kvinnor och män. En heltidstjänst inrättades för samordning av jämställdhetsarbetet.

Från och med 2002 ansvarar varje nämnd för sin jämställdhets- och mångfaldsplan och någon övergripande plan upprättas inte. I början av 2002 startade också kommunen ett omfattande, systematiskt arbete med en kartläggning av kommunens löner enligt jämställdhetslagens intentioner. Under 2004-2005 gjordes extra stora satsningar för att åtgärda osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Arbetet för att nå målet jämställda löner pågår.

Kommunfullmäktige tillsatte 2004 en Jämställdhetsberedning med uppdrag att föreslå åtgärder för att förbättra och utveckla jämställdhetsarbetet. Jämställdhetsberedningens rapport och handlingsplan, *På spaning efter jämställdheten 2006-2010*, med 15 åtgärder antogs av kommunfullmäktige år 2006. Beslutet kom att lägga grunden för ett omfattade utvecklingsarbete.

År 2007 tillsatte kommunfullmäktige ett jämställdhetsutskott under kommunstyrelsen med uppdraget att initiera, bevaka och driva på och stimulera ett aktivt jämställdhetsarbete i kommunkoncernen. Utskottet har haft ett ansvarigt kommunalråd som ordförande samt sakkunniga och egen budget. Utskottet har bland annat genomfört informationsinsatser i form av kampanjer, debattinlägg, informationsmaterial samt föreläsningar och teatrar. Nämnder och styrelser har bjudits in till årliga dialogmöten för erfarenhetsutbyte.

Mellan åren 2008-2011 har jämställdhetsutvecklingen följts genom två strategiska mål, ett för orten och ett för kommunen som arbetsgivare.

Handlingsplanen, *Eskilstuna En FriStad för kvinnor*, reviderades år 2007. Under kommande två år genomfördes omfattande informations- och utbildningsinsatser för medarbetare och chefer i kommunen.

År 2008 undertecknade kommunfullmäktige den europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män på regional och lokal nivå (CEMR). Deklarationen integreras i kommunens jämställdhetsarbete.

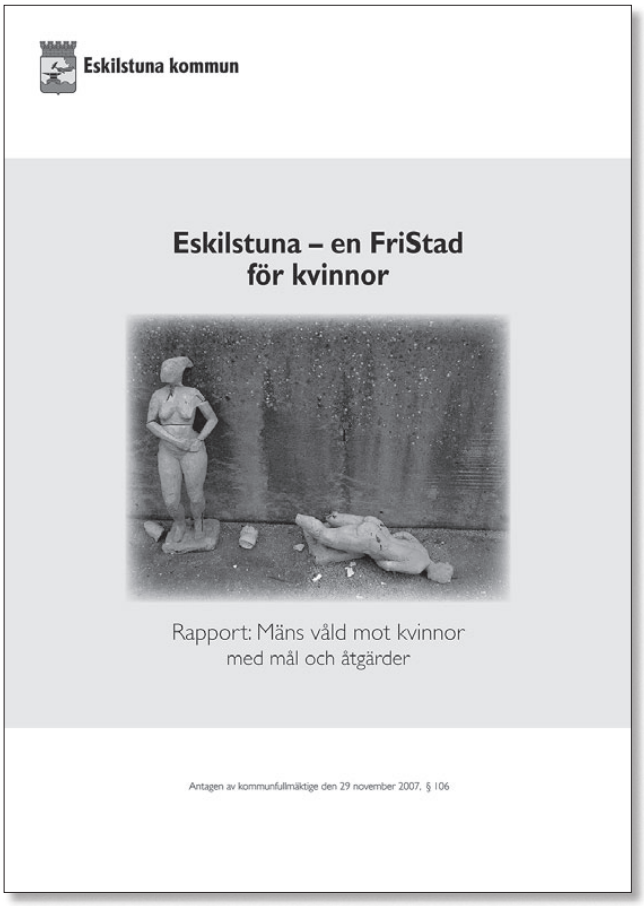
År 2009 tilldelades Eskilstuna kommunkoncern 1,9 miljoner kronor från Sveriges Kommuner och Landsting genom programmet *Hållbar*

jämställdhet. Målet var att fortsätta arbetet med att kvalitetssäkra en jämställd verksamhet till invånarna. Omfattande utbildningsinsatser för att höja kunskapen om jämställdhet genomfördes i förvaltningar och bolag. Processledare tillsattes som stöd för utvecklingsarbetet och metoder för kvalitetssäkring av verksamheten prövades och erfarenheter spreds. Kommunen fick nya medel från programmet för åren 2011-2013.

År 2010 var kommunens interna jämställdhetsarbete, arbetsgivarperspektivet, föremål för en revisionsgranskning. Här lyftes bland annat kommunens lönekartläggning med analyser som ett verktyg för att skapa mer jämställda löner.

Granskningen pekade ut viktiga utvecklingsområden där utvecklingen gått åt fel håll. Det gäller till exempel sjukfrånvaro och heltids- och deltidssysselsättning där gapet mellan kvinnor och män ökat.

År 2011 påbörjades ett arbete med att ta fram en ny handlingsplan för perioden 2011-2015.



16

Jämställdhet i Eskilstuna kommun idag

Kommunen är en stor arbetsgivare och är ansvarig för den lokala miljön och utför många av de uppgifter som ligger våra vardagsliv nära i form av vård och omsorg, transporter, skola och barnomsorg. Kommunen är därför en viktig aktör i jämställdhetsarbetet då jämställdhet på kommunal nivå handlar om att påverka de funktioner som sätter villkoren i kvinnors och mäns vardagsliv.

Det krävs en helhetssyn på jämställdhetsfrågan i kommunen för att uppnå en förändring av strukturerna. Viljan och förmågan att skapa ett jämställt samhälle måste bäras på lokal nivå med utgångspunkt i de lokala förutsättningarna. Kommunen är central men engagemanget måste involvera flera av samhällets olika aktörer för att få större kraft i utvecklingsarbetet. Kommunen har inte ensam makt att förändra strukturerna i hela samhället utan det krävs ett samarbete mellan kommuner, företag, föreningsliv, organisationer, församlingar, samfund och statliga myndigheter på lokal nivå.

Ett sätt att mäta jämställdhet i en kommun är med olika socioekonomiska faktorer som makten, sysselsättningsgrad, föräldrauttag, lönenivå, utbildningsnivå, ohälsotal med flera.

Under föregående mandatperiod påbörjades ett omfattade utvecklingsarbete i kommunkoncernen för att kvalitetssäkra att service och tjänster ska vara lika tillgängliga, ha lika hög kvalitet och vara lika väl anpassade för alla eskilstunabor.

En av de grundläggande principerna i kommunallagen är ”likställighetsprincipen” som uttrycker att *den kommunala verksamheten ska* behandla alla lika. Kravet på jämställdhet är grundläggande för en demokrati och ett arbete för mänskliga rättigheter.

Demokrati – den politiska ledningen

Ett mål för jämställdhetspolitiken är en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män. Nationella undersökningar visar att yngre kvinnor oftare hoppar av sina uppdrag än män och många uttrycker frustration över villkoren för politiskt arbete. Det behövs en ständigt pågående diskussion om politikens villkor och informella maktkonstellationer som styr i det politiska livet. I dessa undersökningar framgår att konkreta förslag är att införa kompetensutveckling i jämställdhet och att samla in synpunkter på de politiska arbetsformerna från förtroendevalda.

I Eskilstuna kommun är det en jämn könsfördelning i både kommunstyrelsen och kommunfullmäktige. Det är svårt att säkerställa en jämn könsfördelning till nämnder och bolag då partierna har en egen suveränitet att utse sina ledamöter. De politiska partierna måste själva, så långt de kan, ta ett ansvar för att fördela mandaten mellan kvinnor och män på poster i presidier, arbetsutskott, nämnder och bolagsstyrelser. Politiken och representationen ska spegla samhället och därför är det viktig att både kvinnors och mäns olika erfarenheter och intressen finns med i besluten.

Könsfördelningen i kommunala facknämnder ordinarie ledamöter, 2011

Nämnder	Män	Kvinnor	Procent
Arb.markn- o familjenämnden	7	8	47/53
Barn- o utbildningsnämnden	8	7	53/47
Kultur- o fritidsnämnden	6	9	40/60
Kommunstyrelsen	9	9	50/50
Miljö- o räddn.tjänstnämnden	7	4	64/36
Stadsbyggnadsnämnden	9	6	60/40
Torshälla stads nämnd	7	8	47/53
Vuxennämnden	5	10	33/73
Valnämnden	7	0	100/0
Kommunfullmäktige	43	35	55/45
Överförmyndarnämnden	2	4	33/77

Könsfördelningen bland kommunens revisorer ordinarie ledamöter i styrelsen, 2011

	Män	Kvinnor	Procent
Kommunens revisorer	11	4	73/27

Könsfördelningen i helägda kommunala bolag ordinarie ledamöter i styrelsen, 2011

Bolagsstyrelser	Män	Kvinnor	Procent
Eskilstuna Kommunföretag AB	5	2	71/29
Eskilstuna Energi och Miljö AB	7	2	78/22
Kommunfastigheter	3	6	33/67
Parken Zoo	4	3	57/43

Könsfördelningen i kommunala råd och utskott ordinarie ledamöter, 2011

	Män	Kvinnor	Procent
Invandrarrådet	2	3	40/60
Jämställdhetsutskott	2	6	25/75
Kommunala pensionärsrådet	2	2	50/50
Kommunstyrelsens arbetsutskott	6	2	75/25
Personalutskott	3	2	60/40
Rådet för funktionshinder-frågor	2	4	33/77
Trygga Eskilstuna	5	1	83/17

I tabellerna visas en redovisning av könsfördelningen i nämnder, bolag, revisionen, utskott och råd.
Samtliga tabeller och diagram avser Eskilstuna kommun om inget annat anges.

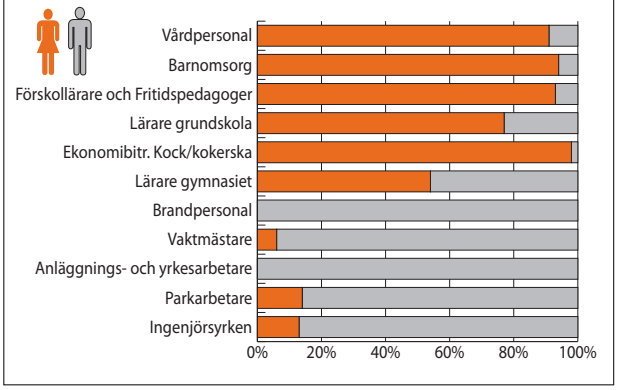
Kommunen som arbetsgivare

Den könssegregerade arbetsmarknaden

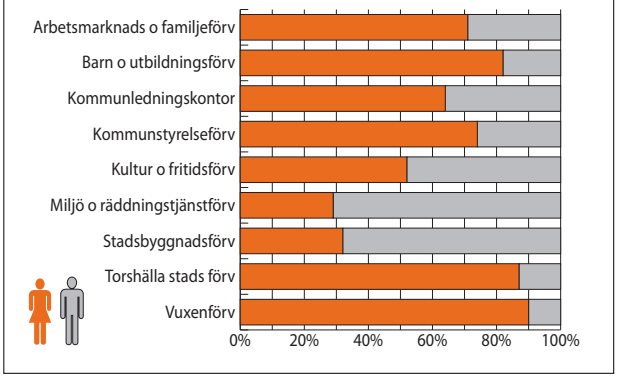
Kvinnor och män har olika yrken, olika arbetsgivare och arbetar inom olika branscher och sektorer på arbetsmarknaden. Kvinnor arbetar deltid i större utsträckning än män och tar ett större ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Det har konsekvenser för löneläget, anställningsvillkor samt möjlighet till utveckling och befordran. Den könssegregerade arbetsmarknaden består av två dimensioner, en vertikal och en horisontell dimension. Horisontell könssegregering innebär att kvinnor och män arbetar i olika yrken och har olika arbetsgivare. Den vertikala könssegregeringen innebär att kvinnor och män systematiskt inte når lika långt i sina respektive karriärer.[5] Situationen i riket speglas även lokalt i Eskilstuna.

[5] Regionplaneringskontoret Stockholms Landsting, 2010:06, *Män och kvinnor i utbildning och arbete,* s.15.

Könsfördelning inom yrken, procent



Könsfördelning per förvaltning 2010, procent



Könsfördelningen per förvaltning är en spegling av den könssegregerade arbetsmarknaden och det faktum att kvinnor och män arbetar i olika yrken.

Åttio procent av männen arbetar inom den privata sektorn och tjugo procent i offentlig sektor. Kvinnor är däremot jämnt fördelade över sektorerna och dominerar den offentliga sektorn. Eskilstuna kommun har 7088 medarbetare varav 80 procent är kvinnor och 20 procent är män. Kvinnorna arbetar främst inom vård, omsorg, skola och administration. Männen arbetar i huvudsak som anläggningsarbetare, parkarbetare, brandmän, ingenjörer och vaktmästare. De män som arbetar inom kommuner finns främst inom traditionellt manliga yrkesområden och kvinnor finns inom traditionellt kvinnliga.

Kvinnor och män finns inte heller på samma hierarkiska nivåer vilket innebär att kvinnor inte är chefer i samma utsträckning som män.

Andelen manliga chefer är som störst på miljö- och räddningstjänstförvaltningen, där 19,4 procent av männen som är anställda också är chefer. På kommunledningskontoret är siffran 14,3 procent. På kultur- och fritidsförvaltningen är det däremot fler kvinnor som är chefer i relation till antalet anställda kvinnor, med en siffra på 7,6 procent. Även stoleken på chefsområden varierar mellan kvinnor och män.

Där kvinnor är chefer är chefsområdena som störst. På barn- och utbildningsförvaltningen går

Andel chefer/medarbetare, uppdelat på kvinnor och män 2010

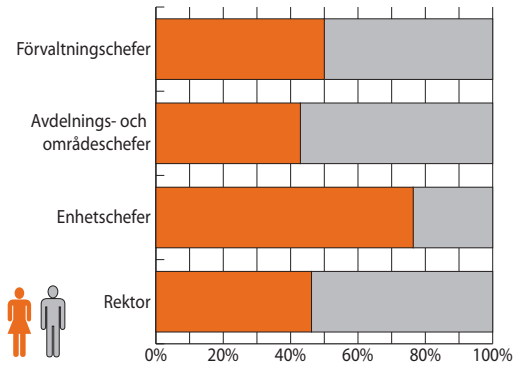
Förvaltning	Andel kv chefer/kv medarb.	Andel m chefer/m medarb.	Andel chefer
Arbetsmarknads- och familjeförvaltningen	3,6 %	5,8 %	4,2 %
Barn- och utbildningsförvaltningen	3,3 %	8,1 %	4,2 %
Kommunledningskontoret	6,3 %	14,3 %	11,4 %
Kommunstyrelseförvaltningen [6]	2,8 %	10,8 %	4,9 %
Kultur- och fritidsförvaltningen	7,6 %	5,1 %	6,4 %
Miljö- och räddningstjänstförvaltningen	8,0 %	19,4 %	16,1 %
Stadsbyggnadsförvaltningen	3,6 %	8,3 %	6,8 %
Torshälla stads förvaltning	2,8 %	8,3 %	3,6 %
Vuxenförvaltningen	4,5 %	6,5 %	4,7 %
Totalt	**3,9 %**	**8,2 %**	**4,7 %**

[6] Konsult och uppdrag från och med 1 oktober 2011.

Könsfördelningen i ledningsgrupper/företagsledning 2010			
Förvaltning	**Män**	**Kvinnor**	**Procent**
Arbetsmarknads- och familjeförvaltningen	2	5	29/71
Barn- och utbildningsförvaltningen	4	3	57/43
Kommunledningskontoret	4	3	57/43
Kommunstyrelseförvaltningen	4	6	40/60
Kultur- och fritidsförvaltningen	5	8	38/62
Miljö- och räddningstjänstförvaltningen	3	1	75/25
Stadsbyggnadsförvaltningen	7	2	77/23
Torshälla stads förvaltning	7	5	58/42
Vuxenförvaltningen	2	5	29/71
Bolag	**Män**	**Kvinnor**	**Procent**
Eskilstuna Energi och Miljö AB	11	2	85/15
Kommunfastigheter	5	3	63/27
Parken Zoo	3	1	75/25

Inom fem ledningsgrupper råder en jämn könsfördelning.

Könsfördelning inom chefsgrupper 2010



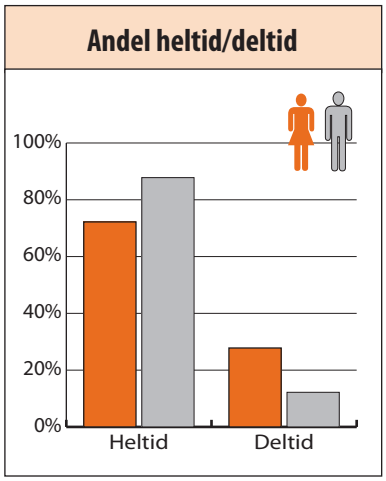
det 23,2 medarbetare per chefsområde till skillnad från miljö- och räddningstjänsten där siffran är 6,2 medarbetare per chefsområde.

För att trygga återväxten av ledare/chefer har kommunen genomfört chefsutvecklingsprogrammet, *Framtidens Ledare*, för blivande chefer. Majoriteten av de sökande och de som har gått programmet är kvinnor. Drygt 92 procent av alla som gått utvecklingsprogrammet har fått chefsjobb. Det finns en vilja och ambition inom de flesta verksamheterna att genom en medveten och aktiv rekrytering anställa underrepresenterat kön för att få en jämnare könsfördelning. För att säkerställa en fortsatt positiv utveckling på detta område är det viktigt att dessa frågor lyfts fram även vid chefstillsättningar, det vill säga att de chefer som rekryteras är medvetna om betydelsen av jämställdhet.

Av Eskilstuna kommuns anställda är 322 chefer, varav 223 är kvinnor och 110 är män. I jämförelse med antalet kvinnor och män anställda är det däremot fler män som är chefer.

Könsfördelningen bland chefer, medarbetare och chefsområden, 2010

Förvaltning	Antal chefer		Antal medarb.	Genom-snitt
	Kvinnor	Män		
Arbetsmarknads- och familjeförvaltningen	14	9	546	23,7
Barn- och utbildningsförvaltningen	78	40	2 836	23,2
Kommunledningskontoret	2	8	88	8,8
Kommunstyrelseförvaltningen	3	4	144	20,5
Kultur- och fritidsförvaltningen	8	5	203	15,6
Miljö- och räddningstjänstförvaltningen	2	12	87	6,2
Stadsbyggnadsförvaltningen	2	10	176	14,6
Torshälla stads förvaltning	11	5	450	28,1
Vuxenförvaltningen	103	17	2 558	21,3
Totalt	**223**	**110**	**7 088**	**21,3**



Andelen deltidsarbetande kvinnor är 28 procent, män 12 procent. Motsvarande siffra för riket är 34 procent för kvinnor och 11 procent för män.

I internationell jämförelse har kvinnor ett högt arbetskraftsdeltagande, men arbetar i större utsträckning än män deltid. Det finns mycket lite forskning kring varför så många kvinnor arbetar deltid. Deltidsarbete begränsar möjligheterna till ekonomisk självständighet hela livet och påverkar fördelningen av hem- och omsorgsarbete där kvinnor idag tar ett större ansvar än mannen i hushållet. Den könssegregerade arbetsmarknaden har också en stark koppling till löneskillnaderna för kvinnor och män. Studier har dessutom visat en stark koppling till kvinnors ohälsa.

Kommunfullmäktige har i årsplan 2011 beslutat att kommunen ska kunna erbjuda önskad sysselsättningsgrad till medarbetare inom vård och omsorg. För att höja sysselsättningsgraderna och minska antalet ofrivilliga deltids- och korttidsanställda med timlön tillsattes projektet, *Rätten till önskad sysselsättningsgrad*. Det berör cirka 1500 medarbetare som kommer att omfattas av erbjudandet. I framtiden kan eventuellt även andra områden inom kommunens verksamhet bli aktuella för liknande satsning.

Hälsa i arbetslivet

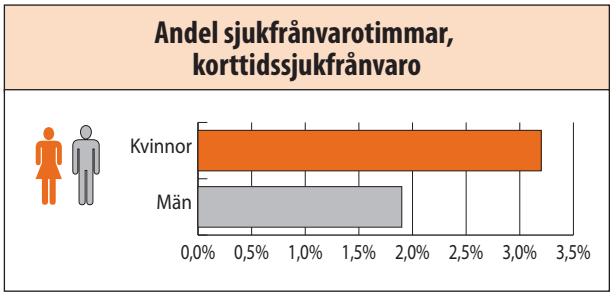
Nationellt har kvinnors sjukskrivningar under de senaste åren ökat kraftigt i förhållande till mäns. Kvinnor har högre sjukfrånvaro än män och står för två tredjedelar av uttaget av sjukpenningen. Kvinnor är också i högre grad än män långtidssjukskrivna. Kvinnors sjukfrånvaro har minskat sedan 2002 men kvinnor har fortfarande dubbelt så hög sjukfrånvaro som män.[7]

[7] IFAU 2011:1, *Kvinnor och mäns sjukfrånvaro.*

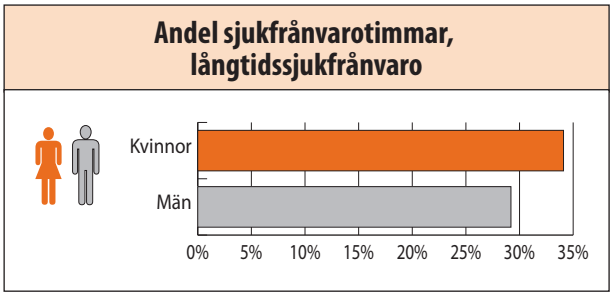
Där män får förändrade nya arbetsuppgifter får kvinnor arbetsträna på sin tidigare arbetsplats med samma arbetsuppgifter. Andelen kvinnor som får ersättningar ökar mer än andelen män. Kvinnor erbjuds vanligtvis deltidspension och män får oftare heltidspension. Orsakerna till kvinnors sjukfrånvaro kan till största delen hänföras till brister i jämställdheten både på samhällelig nivå och på individnivå. [8]Sjukskrivningar är på så sätt en konsekvens eller en effekt av bristen på jämställdhet.

Möjligheten till ekonomisk självständighet försvåras av att många arbetsgivare inom kvinnodominerade yrken i stor utsträckning erbjuder deltidsarbete. Det är ett problem för i första hand kvinnor och deltidsarbetet riskerar att utgöra en norm för kvinnors arbete.[9]

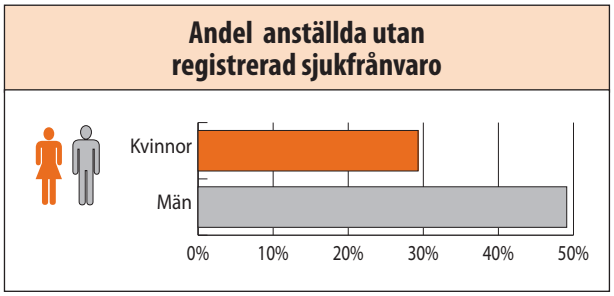
En slutsats som Kommunförbundet dragit i arbetet med att analysera sjukfrånvaron ur ett genusperspektiv är att en stor del av förklaringen till den höga sjukfrånvaron återfinns i frågor som handlar om hur vi förhåller oss till varandra i vardagen, hur vi fördelar ansvar och uppgifter och hur vi fördelar makt och inflytande, både hemma och på jobbet. I kommunen pågår ett förebyggande hälsoarbete för att minska sjukfrånvaron. Det är angeläget att både i det förebyggande arbetet och i rehabiliteringsarbetet analysera insatserna med ett genusperspektiv.



Andelen korttidssjukfrånvaro för kvinnor är 1,3 procentenheter högre än för män.



Långtidssjukfrånvaron för kvinnor är 34,1 procentenheter och för män 29,2.



Mindre än en tredjedel av kvinnorna och knappt hälften av männen har ingen registrerad sjukfrånvaro.

[8] SOU 2005:66
[9] SOU 2005:66

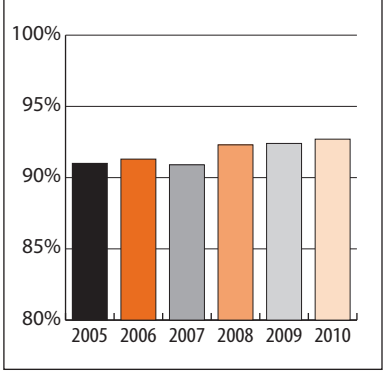
Lönestruktur

Trots att kvinnor har höjt sin utbildningsnivå under decenniet och trots att fler kvinnor finns på arbetsmarknaden och arbetar fler timmar har löneskillnaderna i stort sett varit oförändrade sedan 1980, vilket var samma år som Jämställdhetslagen trädde i kraft. Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivare med fler än tio anställda göra lönekartläggning vart tredje år. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. För att ge en allsidig belysning av de olika arbeten som ska jämföras krävs en strukturerad genomgång.

Arbetsvärdering är en systematisk metod för att bestämma krav och svårigheter i olika arbeten. Värderingen gäller själva arbetet och vilka krav det ställer. För att kunna förklara en löneskillnad krävs en analys av alla yrken inom kommunen. Löneskillnader ska förklaras med sakliga skäl som inte har med kön att göra.

Den första lönekartläggningen i Eskilstuna kommun gjordes år 2003. I den uppvärderades ett flertal kvinnodominerade yrkesgrupper genom att kraven i yrket blev synliggjorda. Under åren 2004 till 2009 har totalt 57 miljoner satts in för att åtgärda osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Det innebär inte att skillnaderna var större här än på andra håll. Det visar i stället med vilket allvar kommunen har satsat för att åtgärda löneskillnader mellan könen. Trots den förändrade lagstiftningen kommer kommunen att göra kartläggningar varje år även i fortsättningen, eftersom vi vid behov vill kunna agera snabbt för att förhindra att osakliga skillnader uppstår. Arbetet med lönekartläggning och arbetsvärdering har på ett positivt sätt bidragit till att skapa en dialog kring jämställdhet i verksamheterna.

Kvinnors meddellön i procent av männens, år 2005-2010



Gapet mellan kvinnors och mäns medellön har minskat marginellt från 2005. Skillnaden är 17,2 procent.

Medellön, 2005-2010

År	Män	Kvinnor	Kvinnors medellön i % av mäns	Mäns medellön i % av kvinnors
År 2005	22 316	20 316	91,0 %	110 %
År 2006	22 922	20 931	91,3 %	109 %
År 2007	23 476	21 342	90,9 %	110 %
År 2008	24 533	22 643	92,3 %	108 %
År 2009	25 470	23 532	92,4 %	108 %
År 2010	25 999	24 089	92,7 %	108 %
Kvinnors medellön i procent av männens (år 2005-2010)	**24 119**	**22 142**	**91,8 %**	**109 %**

Kommunens verksamheter för brukare och medborgare

Förskola/skola

Jämställdhet i skolan innebär att ge flickor och pojkar likvärdiga villkor och förutsättningar att utveckla hela sin personlighet. Alla orättvisor som beror på kön ska göras synliga och brytas. I alla styrdokument för skolan betonas jämställdhet både i undervisningen och i skolans planering. I skollagen som reglerar hela skolans område står att läsa i första kapitlet att *”utbildningen ska utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar och de mänskliga rättigheterna som människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet samt solidaritet mellan människor.”* [10]

I förskolans och skolans läroplaner är det tydligt uttalat att skolan ska vara jämställd.

”Förskolan ska motverka traditionella könsmönster och könsroller. Flickor och pojkar ska i förskolan ha samma möjligheter att pröva och utveckla förmågor och intressen utan begränsningar utifrån stereotypa könsroller.” [11]

”Skolan ska aktivt och medvetet främja kvinnors och mäns lika rätt och möjligheter. Det sätt på vilket flickor och pojkar bemöts och bedöms i skolan, och de krav och förväntningar som ställs på dem, bidrar till att forma deras uppfattningar om vad som är kvinnligt och manligt. Skolan har ett ansvar för att motverka traditionella könsmönster. Den ska därför ge utrymme för eleverna att pröva och utveckla sin förmåga och sina intressen oberoende av könstillhörighet.” [12]

Gymnasievalen är mycket könsbundna ett mönster som speglar situationen i riket och den könssegregerade arbetsmarknaden. På Rinmangymnasiet pågår ett arbete med att utveckla de industriella och tekniska utbildningar där det även finns ett särskilt mål att öka andelen flickor på programmen. Andelen flickor på utbildningarna har ökat från 10,2 procent läsåret 2007/08 till 13,4 procent 2009/2010, och fortsatt upp till 16,4 procent hösten 2010, vilket tyder på att arbetssättet för att rekrytera flickor varit framgångsrikt. Ökningen finns dock framför allt på Teknikprogrammet, medan industriprogrammet inte har några flickor i årskurs 1 hösten 2010. När det gäller att rekrytera pojkar till de mer kvinnodominerade yrkena/branscher återstår fortfarande ett arbete.

[10] Skollagen (2010:800 5§)
[11] Läroplan för förskolan (Lpfö98 s.7, reviderad version 2010)
[12] Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet 2011, s. 8.

Vad ska man med genusteori till?

Genom att man utgår från ett slags vardagsförståelse av kön och saknar den övergripande kunskap om könsstrukturer som genusteori tillhandahåller, kan man inte heller förstå eller analysera de orättvisor och könsmönster som man ständigt stöter på i sin könskodade verklighet. Man saknar redskap för att förstå hur maktstrukturer reproduceras av skolan och dess aktörer. Även om man kan lyfta fram exempel på orättvisor som drabbar kvinnor/flickor uppfattas de som obegripliga eller som specialfall.

Anna Johansson
i tidskriften Genus nr 1/05

Noterbart är att det är fler flickor som har behörighet till gymnasieskolorna på grund av att de har bättre betyg än pojkarna. Flickorna har också bättre betyg än pojkarna i gymnasiet. I högre grad går flickor också vidare till högskolor och universitet bland annat beroende på att de går program som riktar sig mot vidare studier.

Inom barn- och utbildningsområdet i Eskilstuna är det idag ett antal förskolor och skolor som på olika sätt arbetar med jämställdhet. Det finns också exempel på verksamheter/projekt för att bryta traditionella val. KomTek har gjort särskilda satsningar för att öka flickors intresse för teknik. Flera förskolor har påbörjat ett arbete med genuspedagogik och även inom grundskolan pågår diskussioner inom området.

En verksamhet inom barn- och utbildningsförvaltningen är ungdomsmottagningen som har en viktig roll i arbetet med att motverka traditionella könsroller. Det är flest flickor som besöker mottagningen då de av tradition tar ett större ansvar för sin sexualitet. Det mönstret behöver ändras och därför behövs mer riktade insatser för att locka pojkar till att besöka mottagningen.

Vård och omsorg

Äldreomsorgen är kvinnodominerad. Det är kvinnor som vårdar sina närstående och kvinnor som arbetar i äldreomsorgen och kvinnor som använder sig av äldreomsorgen. En av faktorerna som bidrar till att det är kvinnodominerat är att kvinnor lever längre än män.

Eftersom äldreomsorgen till stor del består av kvinnor så formas verksamheten bland annat utifrån kvinnors erfarenhet och intressen. Särskilt tydligt blir det på äldreboenden där äldre män är i minoritet och har en ganska liten möjlighet till socialt umgänge med andra män och också ett mindre utbud till aktiviteter som motsvarar deras intressen. Det förstärks av att det är få män som arbetar inom äldreomsorgen. Frågan är vad fler män bland personalen skulle betyda för äldreomsorgen ur ett brukar-, personal och samhällsperspektiv. Cirka sjuttio procent av de som får insatser inom hemtjänsten från kommunerna är kvinnor vilket också stämmer med lokala siffror.

Eftersom kvinnor blir äldre blir de mer beroende av offentliga insatser. I nationella undersökningar uppger kvinnor oftare än män att de är missnöjda med den äldreomsorg de får och vill ha mer hjälp. De brukarundersökningar som kommunen gjort i några delar av äldreomsorgen visar dock att både kvinnor och män är nöjda med insatserna. Män är i högre grad nöjda.

Enligt socialstyrelsens rapport från 2004 är det svårt att bedöma jämställdheten i handikappomsorgen. Kunskapsbristen är stor och även i nyare studier saknas genusanalys av forskningsresultaten.

Rapporten visar att fler pojkar och män får insatser enligt LSS (lagen om särskilt stöd och service) och att fler flickor och kvinnor får insatser enligt socialtjänstlagen.

Inom vård och omsorg pågår ett aktivt arbete med att öka medvetenheten och kunskapen om jämställdhet när det gäller brukarperspektivet i verksamheterna. Genusutbildning för samtliga chefer och biståndshandläggare har genomförts och ett arbete med att analysera verksamheten utifrån ett jämställdhetsperspektiv har påbörjats. En särskild satsning har gjort inom daglig verksamhet och sysselsättning för att se om det finns behov av förändring. Detta har skett med hög grad av brukarmedverkan.

Kultur och fritid

Kvinnor och män har ungefär lika mycket fritid. Vad kvinnor och män använder tiden till varierar. Svenska kommun- och landstingsförbundet gör vart tionde år en undersökning av hur kvinnor och män i olika åldrar lever sina liv. Den visar att tidsanvändningen det vill säga tiden för arbete, hushållsarbete och fritid i olika åldrar skiljer sig åt för kvinnor och män.

Nationell statistik visar att mäns fritid är mer sammanhängande och kvinnors mer uppdelad. Kvinnor och män använder också olika delar av det kommunala utbudet av kultur och fritid. Det är fler män än kvinnor som använder sig av utbudet inom media samtidigt som det är flest kvinnor som lånar böcker. Kvinnor besöker teatrar och konstutställningar i större utsträckning än män. Det är fler män än kvinnor som står på scenen, är dirigenter, och skriver verken som framförs, det vill säga oftare får betalt för sin kulturutövning. Kvinnorna finns i högre utsträckning bland publiken, och betalar för sitt kulturutövande. Dessa mönster stämmer väl överens med mönstren på nationell nivå.



Allt fler tjejer ägnar sig åt hockey men det är fortfarande stor skillnad i antal jämfört med pojkar. *Foto: Isabella Alban*

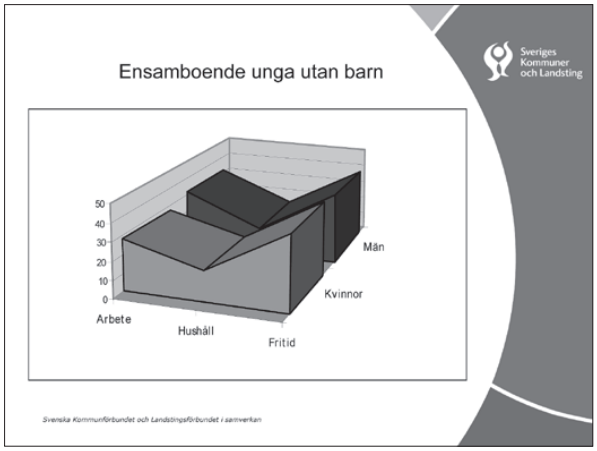


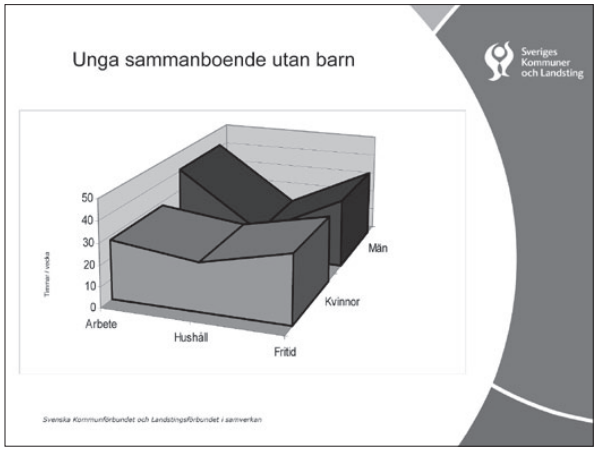
Linn, hockeyspelare *Foto: Isabella Alban*

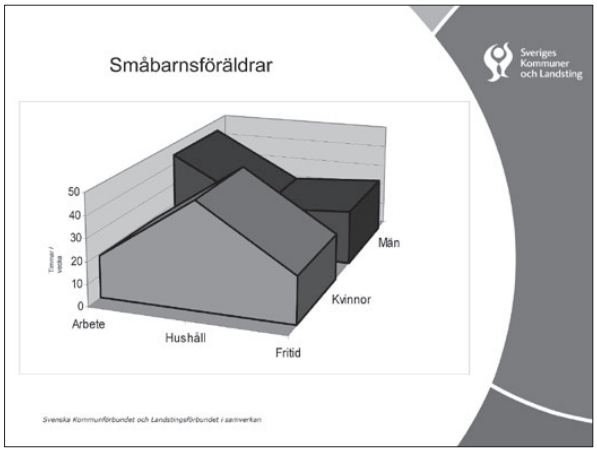
När det gäller föreningsverksamheten i kommunen visar statistiken för ungdomar mellan 7-20 år traditionella könsmönster. Det är fler pojkar än flickor som är engagerade i innebandy, fotboll och hockey. Flickorna i sin tur har hög representation inom gymnastik, ridsport och konståkning. Den sport som har den jämnaste könsfördelningen är friidrott som lockar i stort sett lika många flickor som pojkar. Samma mönster hittar vi bland Eskilstuna musikskolors elever. Det är flest pojkar som spelar gitarr och bläckblås och flest flickor på piano och träblås.

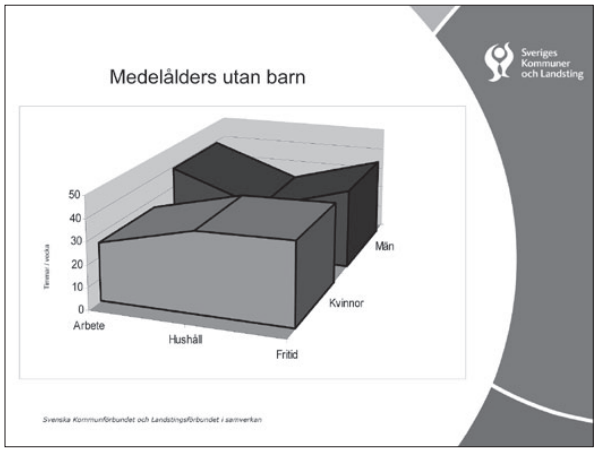
Traditionellt sett har fritidsgårdarna fler besök av pojkar än av flickor. Pojkarna har deltagit i fritidsgårdens aktiviteter och utbud i den öppna verksamheten och flickor har medverkat i större utsträckning i olika gruppverksamheter. Ung Fritid har som mål att i framtiden nå ut med verksamheten till lika många flickor som pojkar. För att nå dit har medarbetare utbildats, verksamheten kartlagts och olika metoder för utveckling har prövats och genomförts.

Tiden för arbete, hushållsarbete och fritid i olika åldrar skiljer sig åt för kvinnor och män.
Källa: Sveriges Kommuner och Landsting







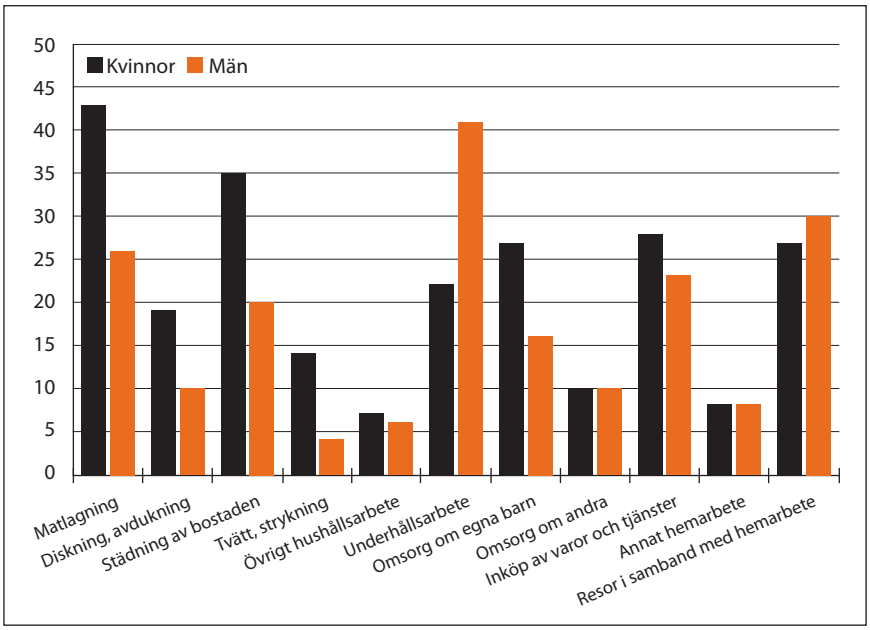


Samhällsplanering och den fysiska miljön

Jämställdhet är en väsentlig aspekt i samhällsplaneringen, exempelvis när bostadsområden, service, infrastruktur och kollektivtrafik planeras. Ett sätt att säkerställa det i översiktsplaner och detaljplaner är att konsekvenser ur ett genusperspektiv redovisas på samma sätt i underlaget som konsekvenser för miljö. För att både kvinnors och mäns erfarenheter och behov ska tillgodoses bör olika typer av brukargrupper bestå av både kvinnor och män.

Kvinnors och mäns vardagliga rörelsemönster ser generellt olika ut. Kvinnor rör sig från hemmet–förskolan–arbetet–förskolan–affären–hemmet. Män rör sig från hemmet–arbetet–hemmet. Det är en förenklad beskrivning men ändå ett tydligt mönster. Den senaste tidsanvändningsundersökningen visade att kvinnor och män använder sin tid på olika sätt där kvinnor utför mer obetalt arbete i hemmet. Regeringen har tillsatt en ny tidsanvändningsundersökning med uppdraget att studera hur kvinnor och män fördelar sin tid på olika aktiviteter och speglar därför vardagslivet. Resultatet presenterades hösten 2011. Kvinnor lägger mindre tid på hemarbete och män mer jämfört med tidigare undersökningar. SCB:s senaste tidsanvändningsundersökning visar att kvinnor och män fördelar sin tid på olika sätt. Kvinnor lägger två timmar om dagen och män en timma om dagen på hushållsarbete.[13]

Genomsnittlig tid för år 2010/11 efter kön. Befolkningen 20-84 år, minuter per dygn. *SCB 2011*



[13] SCB 2011, *Tidsanvändningsundersökning*.

Hur kvinnor och män fördelar sin tid och hur det väljer att förflytta sig till vardags och i arbete påverkar deras vardagssituation och syn på samhällsplanering. Män använder bilen i större utsträckning än kvinnor och kvinnor använder sig mer av cykel och kollektivtrafik än män. Det innebär att kvinnor och män har olika perspektiv på vad som behövs inom samhällsplaneringen. Var busslinjer passerar i förhållande till daghem, köpcentret eller arbetsplatsen kan t ex ha olika betydelser för kvinnor och män. En annan aspekt är hur trygghet upplevs i det offentliga rummet. Kvinnor upplever ofta rädsla på allmänna platser och undviker därför att vistas på vissa platser t ex efter mörkrets inbrott. En medvetenhet om kvinnors rädsla är en förutsättning att minska otryggheten vid samhällsplaneringen. Inom verksamheterna stadsbyggnad och miljö och bygg finns flera exempel på att man arbetar med dessa frågor med det perspektivet. Den belysningsplan som finns upprättad och som ska skapa upplysta miljöer på exempelvis busshållplatser och cykelvägar är bra för alla men speciellt viktig för kvinnor. I sina möten med medborgarna strävar man efter att få både kvinnor och män närvarande i olika typer av brukargrupper. I skriftlig information tar man hänsyn till att den riktar sig till både kvinnor och män. I mediala sammanhang försöker man göra medvetna val ur ett genusperspektiv för att inte förstärka traditionella könsroller.

Arbetsmarknad och familj

Socialstyrelsens rapport ”Jämställd socialtjänst?” från 2004 visar på stora skillnader ifråga om deras kontakt med socialtjänsten inom olika områden såsom familjerätten, verksamheter för barn och ungdom, missbrukarvård och mäns våld mot kvinnor. Där framgår det att:

- Traditionella könsmönster präglar socialtjänstens verksamheter i möten med brukare som har behov av insatser.
- När det gäller försörjningsstöd så tillhör ensamstående män den vanligaste familjetypen som uppbär försörjningsstöd. Nästan alla ensamstående föräldrar med försörjningsstöd är däremot kvinnor.
- Flickor och pojkar erbjuds olika insatser.
- Missbrukarvården bygger främst på erfarenheten av arbetet med manliga missbrukare. Kvinnliga missbrukare har ofta en annan problembild än manliga missbrukare vilket sannolikt medför olika behov av insatser.

Behovet av kunskap och forskning om kvinnor och män i socialtjänsten är stort. Det första steget är att öka medvetenheten om förhållningssätt och värderingar. Föreställningar om flickor och pojkar, kvinnor och män måste synliggöras och diskuteras.

Socialstyrelsen har även tagit fram ett meddelandeblad ”Ett första steg mot en jämställd socialtjänst” som innehåller frågor till olika målgrupper inom socialtjänsten och kan användas som utgångspunkt till reflektion och dialog kring jämställdhet ur brukarens perspektiv.

I Eskilstuna kommun är det arbetsmarknads- och familjeförvaltningen och Torshälla stads förvaltning som ansvarar för dessa frågor. Här finns en medvetenhet och en ambition att utveckla genusperspektivet i verksamheterna. Av tradition har många av insatserna varit, och är fortfarande, formade utifrån kön. De senaste åren har särskilda satsningar gjorts för att höja kunskapsnivån som grund för analys av verksamhet. För att nå jämställda beslut har budget, verksamhetsplaner och verksamhetsberättelser har analyserats och nya rutiner för bland annat könsuppdelad statistik utarbetats.

I arbete med att analysera verksamheten har familjerätten bland annat studerat samtal med familjer genom kollegial granskning för att ta reda på om de gör jämställdhet eller inte. Inom missbrukarvården pågår det sedan tidigare ett arbete för att skapa verksamheter som bättre möter kvinnors behov. Som en vidareutveckling av insatser för kvinnor som varit utsatta för våld finns idag även verksamhet för barn som bevittnat våld.

Miljö och räddningstjänst

Miljökontoret har genomfört kollegial granskning och miljöinspektörerna har studerat bemötande för en rättvis myndighetsutövning och tillsyn med kvalité.

Eskilstuna har inte några kvinnliga brandmän som arbetar heltid. Susanna och Janice är deltidsbrandmän i Västermo.
Foto: Isabella Alban



Av tradition är Räddningstjänsten en manlig arbetsplats. En ny statlig brandmannautbildning kommer på sikt förhoppningsvis att förändra könsfördelningen då kraven på teoretisk kunskap blir större och fokus på fysisk styrka mindre. Idag är tio procent av de som utbildas kvinnor.

Vid planering av den nya brandstationen har en genusanalys gjorts. Räddningsverket gör detta när de utvecklar verksamheten med inriktning på att det ska vara möjligt för kvinnor att arbeta i organisationen. De jobbar för att hitta smarta lösningar, bättre redskap och teknik som ersätter fysisk styrka.

Ett speciellt utvecklingsområde som man satsar på i Eskilstuna handlar om kunskaper om krav på olika bemötande av kvinnor och män i krissituationer. Dessutom görs särskilda satsningar för att uppmuntra fler kvinnor att söka sig till räddningstjänsten genom årliga prova-på dagar.

Näringsliv och utveckling

Företagandet är minst lika könssegregerat som arbetsmarknaden i övrigt. Det vanligaste för både kvinnor och män är att driva företag inom tjänste-, service- och handelssektorn. Näringslivet i Eskilstuna består liksom i landet i övrigt av ett fåtal stora företag och ett dominerande antal små och medelstora företag.

Drygt en fjärdedel av Sveriges företagare är kvinnor och tre fjärdedelar är män. Under en tioårsperiod har andelen kvinnor av nyföretagare ökat från 27 till 34 procent. Även företagandet är könssegregerat. Kvinnor verkar i stor utsträckning inom branscher som renhållning, service, hälso- och sjukvård och utbildning. Män är oftare verksamma inom tillverkning, bygg, transporter och kommunikation.

För att främja och öka kvinnors företagande behövs det riktade satsningar på rådgivning, finansiering och stöd för kvinnliga företagare. Företagsamma kvinnor, Eskilstunas lokala resurscentrum för kvinnor, arbetar genom olika aktiviteter med genusmedvetna tjänster inom affärsrådgivning, affärsutveckling, projekt och opinionsbildning med att integrera jämställdhetsperspektivet i det lokala tillväxt- och näringslivsarbetet. Genom att ta tillvara både kvinnors och mäns resurser, kunskap, erfarenheter och idéer ökar förutsättningarna till ett mer mångfacetterat näringsliv i kommunen. Från och med 2011 ska affärsrådgivning läggas ut på entreprenad. Den politiska styrningen av verksamheten kommer att kvarstå.

De kommunala bolagen

Kommunfastigheter använder sig i sin verksamhet av referensgrupper, målgrupper och jurys vid t ex arkitekttävlingar som representeras av både kvinnor och män. Par som tecknar hyreskontrakt uppmanas underteckna kontraktet båda två. På samma sätt som stadsbyggnadsförvaltningen arbetar man med trygghets- och säkerhetsfrågor i form av t ex belysning och beskärning av buskar.

Bolagets styrelse har beslutat att hyresgästaktiviteter och kundservice ska vara jämställd vad gäller representation och resurser. Ett stort antal medarbetare med kundkontakter har gått genusutbildningar och olika former att material har granskats ur jämställdhetssynpunkt. Allt för att säkerställa en jämställd verksamhet och få nöjdare kunder.

Parken Zoo anpassar sin marknadsföring efter målgruppen. Medvetet arbete pågår med att förändra arbetsfördelningen för sommararbetare, vilket indirekt kan påverka barnens förebilder. Energi och miljö har i sin marknadsföring, när det gäller t ex broschyrer och annonser, en medvetenhet om betydelsen av jämställdhetsaspekten.

Hur når vi målet Eskilstuna en jämställd kommun?

Eskilstuna kommun har som ambition att bli en av landets mest jämställda kommuner. Jämställdhet är en vision om ett samhälle där kvinnor och män har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla samhällsområden. För att nå dit krävs det ett hållbart strategiskt arbete.

Förändringsarbete

Jämställdhet är ett förändringsarbete för både kvinnor och män. Det kräver en medvetenhet om vad som präglar oss och ett mod att ifrågasätta, bredda, överskrida och förändra traditionella könsroller. Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter och då är mannen inte längre norm och överordnad. Arbetet med jämställdhet handlar om att förändra starka makt- och normsystem. En omfördelning av makt möter oftast motstånd. Motståndet är ofta diffust men måste identifieras och synliggöras för att kunna bemötas.

Ledningsstyrt arbete

Den politiska ledningen har tillsammans med chefer i organisationen ett ansvar för att verksamheten utformas, bedrivs, följs upp, analyseras och utvecklas i enlighet med uppsatta jämställdhetsmål. För att nå målet om att bli en alltigenom jämställd kommun krävs det en fortsatt målmedveten satsning där personella och ekonomiska resurser avsätts. Sedan 2009 pågår ett stort utvecklingsarbete som involverar samtliga förvaltningar och bolag. Processledare har tillsatts som chefsstöd och samordnare av arbetet. Det fråntar däremot inte ledningens ansvar att driva arbetet.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering används som strategi för verksamhetsutveckling. Det handlar om att göra kvinnor och män synliga i planering, genomförande och utvärdering av politiska åtgärder. Jämställdhetsperspektivet ska finnas med i hela beslutsprocessen, i styrdokument, kopplas till ett ledningssystem, granskas av revisorerna och organiseras så att det finns med i vardagsarbetet.

Att arbeta med jämställdhetsintegrering i verksamhet och beslut innebär att synliggöra var särskilda insatser behövs som mest både för kvinnor och för män. Därför är det angeläget att det finns tillgång till grundläggande fakta om kvinnors och mäns villkor. All statistik som relaterar till individer måste dels vara insamlad, analyserad och presenterad efter kön, dels spegla jämställdhetsfrågor och problem i samhället. Både jämställdhets- och mångfaldsplanerna och det målinriktade jämställdhetsarbetet med inriktning mot brukare och medborgare ska på ett tydligare sätt följa processen med

verksamhetsplanerna. Jämställdhetsarbetet ska integreras i de ordinarie strukturerna, men samtidigt måste arbetet också drivas vid sidan av för att inte försvinna i integreringen. En förutsättning för ett brett och effektivt jämställdhetsarbete är att många deltar och skapar nätverk, samlar kunskap och bygger en hållbar struktur som är bestående över tid.

Kunskapsområde

Jämställdhet är ett kunskapsområde och kräver kunskap i olika former för både medarbetare och medborgare. Att skapa medvetenheten om ojämställdheten och vad som krävs för att förändra är en process hos såväl individen som i organisationen ställer krav på en långsiktig strategi för kompetensutveckling. Omvärldsbevakningen inom området det vill säga forskning, utredningar med mera behöver förstärkas och kopplas till verksamheterna.

Intersektionalitet

Det finns andra maktordningar som bidrar till att skapa ett samhälle som inte är jämställt och jämlikt. Andra sociala variabler samverkar med kön som påverkar effekter och konsekvenser för jämställdheten. Det är viktigt att uppmärksamma hur olika maktordningar interagerar med varandra och lyfta fram till exempel situationen för kvinnor med annan kulturell bakgrund.

Kommunen som arbetsgivare

Kommunen som arbetsplats är starkt könssegregerad och det behövs ett brett angreppssätt för att förändra traditionella könsroller och uppvärdera det som betraktas som traditionellt kvinnliga arbeten. Det kräver också en helhetssyn på anställningsvillkor för både kvinnor och män.

Förskolan och skolan har en betydelsefull roll i arbetet med att förändra traditionella och hindrande könsmönster. Den pedagogiska miljön ska stimulera till största möjliga frihet för att flickor och pojkar ska kunna utveckla sin fulla potential. På sikt ska detta kunna ge unga människor nya förutsättningar för sina framtida yrkesval.

Likvärdig och jämställd kommunal service

Kommunen skapar välfärd på lokal nivå nära medborgarna. Kommunen har därför både möjligheter och skyldigheter att påverka medborgarnas vardagsliv och erbjuda en ännu bättre kommunal service och effektivare resursanvändning som fördelas jämställt och jämlikt.

Det krävs att fler aktörer är aktiva i arbetet för jämställdhet för att lyckas förändra hela samhället. Kommunen ska vara en förebild och en initiativtagare till samverkan med andra aktörer.

För att på ett framgångsrikt sätt utveckla och få en i alla avseenden jämställd verksamhet räcker det inte med kunskap inom området. Det räcker inte heller med enbart mer resurser utan helt avgörande för resultatet är att alla i ledande ställning, politiker och tjänstemän, i kommunen vill förändra och i ord och handling visar detta.

Handlingsplan 2011- 2015

Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det innebär en jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämn fördelning av de obetalda hem- och omsorgsarbete samt att mäns våld mot kvinnor upphör. *(prop. 2005/06:155)*

Eskilstuna kommun ska bli en av landets mest jämställda kommuner som ort, arbetsgivare och verksamhet. Kommunkoncernen ska vara ett föredöme på orten och driva utvecklingen framåt. Handlingsplanen beskriver vägen dit och hur de strategiska målen för Eskilstuna kommun nås samtidigt som jämställdhet mellan kvinnor och män förverkligas. Utgångspunkt för handlingsplanen har varit den av kommunen undertecknade europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR), Sveriges jämställdhetspolitiska mål, kommunfullmäktiges beslut om reviderad handlingsplan och strategisk inriktning.

Ansvar för genomförande

Handlingsplanens mål ska omsättas i konkreta mätbara delmål i verksamheterna och följas upp i den årliga uppföljningen. Samtliga nämnder och styrelser ska inom sitt ansvarsområde genomföra och följa upp handlingsplanens mål. År 2015 ska samtliga mål som anges i handlingsplanen vara uppfyllda.

Det är ledningens ansvar att driva och utveckla jämställdhetsarbetet inom kommunkoncernens verksamheter. Jämställdhet har ett horisontellt perspektiv och är en central styr- och ledningsfråga. Handlingsplanen ska vara vägledande i arbetet för ett jämställt Eskilstuna. De artiklar i CEMR som anges nedan är prioriterade för perioden 2011-2015 och målen som anges går i linje med dessa och ska omsättas i praktisk vardag inom ramen för den ordinarie styrprocessen.

Jämställdhet i beslut, planering, genomförande och uppföljning

1 Verksamheten ska utformas, genomföras, följas upp och analyseras så att de nationella målen för jämställdhet uppnås. Jämställdhetsintegrering är den strategi som används vid utvecklingen av Eskilstuna kommuns verksamheter. Jämställdhet skapas där beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas. Hur makt och resurser fördelas och vilka konsekvenser de får för kvinnor och män ska därför redovisas och analyseras med frågorna: ”Vem får vad på vilka villkor och varför?” Statistik i beslutsunderlag, redovisningar och uppföljningar ska vara uppdelade på kön så att analyser kan göras. Konkreta mål för jämställdhet i kommunens alla verksamheter ska finnas.

”Undertecknaren förbinder sig att beakta principen om jämställdhet som grundläggande dimension vid planering och utveckling av strategier för en hållbar utveckling av kommunen.” (Artikel 24 i CEMR)

”Undertecknaren förbinder sig på ett tidigt stadium göra en konsekvensanalys av alla viktigare förslag till ändringar vad gäller politik, rutiner och resursfördelning, belysa deras potentiella följder för kvinnor och män och fatta slutgiltiga beslut mot bakgrund av denna analys.” (Artikel 9 i CEMR)

Mål

Flickor, pojkar, kvinnor och män ska synliggöras och redovisas i alla delar av planerings- och uppföljningsprocessen genom könsuppdelad statistik och systematiska jämställdhetsanalyser där konsekvenser redovisas.

Kunskap om makt och genus

2 Jämställdhet är ett område som kräver kunskap i olika former. För att nå målet om en alltigenom jämställd kommun behövs medvetna och konsekventa utbildningsinsatser. För att se, förstå och analysera orättvisor avseende könsmönster krävs det kunskap om hur makt och genus formar villkoren för flickor, pojkar, kvinnor och män.

”Undertecknaren ska genom utbildning och på annat sätt bidra till att medarbetare i kommunen och regionen kan identifiera och motverka stereotypa könsmönster och beteenden.” (CEMR Artikel 6)

Mål

Kvinnor och män anställda i kommunkoncernen ska ha kunskap om makt och genus och hur detta kan omsättas i praktisk handling i vardagsarbetet.

Jämställd arbetsmarknad

3 Arbete och försörjning är prioriterade frågor i kommunkoncernen. Kvinnor och män utbildar sig och arbetar inom olika yrkesområden. Skillnader på arbetsmarknaden har sin grund i föreställningar om vad kvinnor och män ska arbeta med. Det påverkar i sin tur unga människors val av yrke. För att långsiktigt motverka den könssegregerade arbetsmarknaden krävs det aktiva insatser för att ge flickor och pojkar förutsättningar att göra val utifrån sina egna intressen och sin kompetens.

Ett långsiktigt arbete är skolans ansvar att motverka traditionella och hindrande könsmönster. Den pedagogiska personalen har en nyckelroll när det gäller att se till att allt arbete med barnen har ett genusperspektiv. Den pedagogiska miljön ska stimulera till största möjliga frihet att utveckla sin fulla potential för flickor och pojkar.

På sikt ska detta kunna ge unga människor nya förutsättningar för sina framtida yrkesval.

Genom att ge barn och ungdomar möjligheter till friast möjliga yrkesval kommer vi även på sikt att få en arbetsmarknad som inte är lika könssegregerad som dagens. Detta gäller även möjligheterna att starta och driva företag.

Kvinnor driver, precis som män, företag i alla branscher. Eftersom de flesta startar företag inom områden där de har kunskaper så återspeglas den könssegregerade arbetsmarknaden även i företagandet.

> *"Undertecknaren ska genomföra särskilda insatser för att uppmuntra icke-traditionella karriärval"* (CEMR Artikel 13)

Mål

Flickor, pojkar, kvinnor och män ska uppmuntras till icke traditionella yrkes- och karriärsval. Resultatet av arbetet följs upp genom statistik för gymnasieval och fördelning av praktikplatser. Rapporterna från Delegationen för jämställdhet i skolan (DEJA) är vägledande i arbetet (SOU 2010:99, Flickor, pojkar, individer - om betydelsen av jämställdhet i skolan).

Fortsätta satsningar på att främja ett mer mångfacetterat näringsliv och att främja kvinnors företagande.

Utåtriktat jämställdhetsarbete

4 Kommunen ska aktivt vara med och skapa förutsättningar för en jämställd vardag för alla invånare. Kommunens invånare består av hälften kvinnor och hälften män och de har rätt att kräva en likvärdig och jämställd kommunal service. För detta krävs fortsatt information och dialog med invånare för att svara ännu bättre mot framtida behov av att utveckla kommunens verksamheter.

> *"Undertecknaren ska genomföra aktiviteter och kampanjer i syfte att sprida insikten om att stereotypa könsmönster utgör ett hinder för förverkligandet av jämställdhet."* (CEMR Artikel 6)

Mål

Kommunens arbete med att kvalitetssäkra en likvärdig och jämställd service ska kommunicerar till kommuninvånare genom information och dialog. Dessutom ska all intern och extern kommunikation främja positiva genusbilder och motverka stereotypa föreställningar om kvinnor och män.

Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

5 Mäns våld mot kvinnor är det yttersta uttrycket för den obalans som råder i maktförhållandet mellan kvinnor och män. Att bekämpa mäns våld mot kvinnor är ett av de nationella jämställdhetspolitiska målen. En del av arbetet handlar om en omvärdering av manlighet och maskulinitet.

> *”Undertecknaren är medveten om att könsrelaterat våld, som drabbar kvinnor oproportionerligt hårt, är ett brott mot de grundläggande mänskliga rättigheterna och mot människors värdighet och fysiska och emotionella integritet.”* (CEMR Artikel 22)

Mål

Mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck samt våld i samkönade relationer ska bekämpas genom utbildningsinsatser, utveckling och kvalitetssäkra metoder och arbetssätt till stöd och skydd för kvinnor som utsatts för våld. Insatser ska även ges till flickor och pojkar som upplever våld samt män som utövar våld.

Jämställd arbetsgivare

6 Idag arbetar kvinnor och män i olika yrken, har olika positioner, olika anställningsvillkor och sysselsättningsgrad. Kvinnor arbetar oftare deltid och utför en större del av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Det genererar skillnader i ekonomisk ersättning, möjligheter till utveckling och befordran samt bidrar till att upprätthålla den könssegregerade arbetsmarknaden.

> *”I sin roll som arbetsgivare erkänner undertecknaren rätten till jämställdhet mellan kvinnor och män när det gäller alla aspekter av anställning, inklusive arbetsorganisation och arbetsvillkor”* (CEMR Artikel 11)

Mål

Kvinnor och män anställda i Eskilstuna kommun ska ha lika villkor vad gäller rekrytering, arbetsmiljö, sysselsättningsgrad, anställningsförmåner, kompetensutveckling och lönesättning. På alla nivåer i kommunen ska en jämn könsfördelning eftersträvas. I all kompetensutveckling ska jämställdhet vara ett krav vid genomförande och upphandling.

Jämställdhet i revisionen

7 Kommunens revision har till uppgift att granska den kommunala verksamheten. Varje år genomförs övergripande granskning av styrelser och nämnder samt ett antal fördjupade granskningar inom utvalda verksamheter. Granskningen utgår från de mål som kommunfullmäktige beslutat om. Jämställdhet måste in i granskningen och revisorerna måste ha kompetens inom området.

> *”Undertecknad förbinder sig att inom alla sina ansvarsområden låta göra jämställdhetsanalyser i enighet med denna artikel.”* (CEMR Artikel 9)

Mål

Revisionen ska analysera och redovisa jämställdhetsperspektiv i all sin granskning.

Villkor för politiken

8 Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och forma villkoren för beslutsfattandet. Jämn fördelning av makt och inflytande är ett av Sveriges jämställdhetspolitiska mål och omfattar en kvantitativ och kvalitativ aspekt. Det handlar om antalet kvinnor och män med förtroendeuppdrag samt att kvinnors och mäns erfarenhet, kunskaper och värderingar tas tillvara inom utvecklingen av alla samhällsområden. Kvantitativt sätt är kvinnor och män jämställda i kommunpolitiken. Kvalitativt sätt ser kvinnors och mäns deltagande i politiken olika ut vad gäller positioner, talutrymme och vilka frågor som ges utrymme i politiken och beslutsfattandet.

> *”Undertecknaren erkänner kvinnors och mäns lika rätt att medverka vid utformning och genomförande av politiska åtgärder, inneha offentliga befattningar och utöva olika offentliga funktioner på alla politiska nivåer.”* (CEMR Artikel 2)

Mål

Informella maktstrukturer ska identifieras för att synliggöra den kvalitativa delen av jämställdhet. Dessutom ska kvinnor och män med förtroendeuppdrag i Eskilstuna kommun ha kunskap om makt och genus och hur detta kan omsättas i praktisk vardag.

Publikationer

För ett jämställt Sverige, *Regeringens politik 2007-2010*, Regeringskansliet.

IFAU 2011:1, *Kvinnor och mäns sjukfrånvaro.*

Lindholm, Kristina (red) (2011) *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*, studentlitteratur.

Regionplaneringskontoret Stockholms Landsting, 2010:06, *Män och kvinnor i utbildning och arbete.*

SCB (2010) *På tal om kvinnor och män – Lathund om jämställdhet.*

Skrivelse 2008/09:198, *En jämställd arbetsmarknad – regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet.*

SOU 2010:99, *Flickor, pojkar, individer - om betydelsen av jämställdhet för kunskap och utveckling i skolan.*

SOU 2005:66, *Makt att forma samhället och sitt eget liv.*

Sveriges kommuner och Landsting (2008) *Jämställdhetsarbete – en utmaning för kommuner och landsting* – En kunskapsöversikt.

Noteringar



Eskilstuna kommun

631 86 Eskilstuna
eskilstuna.se