



Utvärdering av projektet för jämförbarhetsintegrering

Ljungby kommun

Malin Olsson

Institutet för lokal och regional demokrati (ID)

Växjö, januari 2011



**INSTITUTET FÖR LOKAL
OCH REGIONAL DEMOKRATI**

Videum Science Park
351 96 VÄXJÖ
0470-77 85 50

info@id-vaxjo.com
www.id-vaxjo.com

Sammanfattning

I enlighet med önskemål ifrån projektledningen har utvärderingen som syfte att utvärdera de processer och arbetsmetoder som används inom projektet för jämställdhetsintegrering, samt projektets resultat i förhållande till dess syfte och mål. Rekommendationer för fortsatt arbete kommer att presenteras.

Inom ID:s uppdrag ingår att sammanställa två rapporter, den första stod klar i juni 2010, och denna slutrapport överlämnas i januari 2011. Studiens insamling av information, data och kunskap har i första hand genomförts via 22 kvalitativa intervjuer med personer knutna till projektet och dess genomförande. Utöver de enskilda intervjuerna har gruppintervjuer på två personalmöten genomförts.

Resultatredovisningen bygger, utöver de kvalitativa intervjuerna, på granskning av textdokument som tillhandahållits av processledarna.

Resultaten av utvärderingen visar att projektet lyckats skapa en ökad medvetenhet kring jämställdhet.

En kritik som kommit upp under utvärderingen har varit att själva verktygen, i form av olika övningar och diskussionsunderlag, kom ombuden tillhanda för sent i projektet. Arbetet hade kunnat påbörjas tidigare. Dock är alla som kommer arbeta med verktygen nöjda med den jämställdhetsportfölj som nu delats ut.

För att skapa bra förutsättningar för framtida jämställdhetsintegrering är det viktigt med en bra överlämning till strategerna, som nu ska axla ansvaret som processledarna hittills haft. En utav de viktigaste byggstenarna för att få till en stark grund inför framtida arbete är tydliga beskrivningar av hur arbetet ska bedrivas och innebörden av olika uppdrag och roller.

Det finns idag 116 utbildade jämställdhetsombud samt 9 jämställdhetsstrateger som ska driva jämställdhetsintegreringen ute på arbetsplatserna. Många berättar att de ännu inte har satt igång arbetet och att det varit svårt att sätta upp egna konkreta mål. Stöd i att sätta upp konkreta och mätbara mål för respektive förvaltning och arbetsplats har varit efterfrågat. Att få in målen i verksamhetsplaner och budget har också framhållits som vitalt för att lyckas integrera jämställdhet i verksamheten. Som en del i detta kommer det även bli viktigt att prioritera att målen följs, redovisas och utvärderas.

Oavsett om kommunen bestämmer sig för att söka nya medel från SKL eller inte kräver integreringsarbetet resurser. Annars finns en risk att hittills genomfört arbetet stannar av och att många kunskaper faller i glömska.

NÅGRA RESULTAT:

70 % anser att resultaten är hållbara under förutsättning att de får fortsatt prioritering och följs upp.

54 % tror att detta sätt att arbeta delvis leder fram till jämställdhetsintegrering.

30 % anser att det skett en förändring i kommunen som ett resultat av projektet.

42,9 % anser att de nu har tillräckliga kunskaper och verktyg för att driva arbetet med jämställdhetsintegrering vidare på sin arbetsplats.

70 % anser att jämställdhet har blivit ett mer naturligt perspektiv att ha med på dagordningen och i det vardagliga arbetet.

63,6 % anser att de träffar, aktiviteter och utbildningar som anordnats inom projektet har varit lyckade.

Förkortningar och förklaringar

CEMR	Council of European Municipalities and Regions - de europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation. Europeisk deklaration om jämställdhet på regional och lokal nivå som riktar sig till främst kommuner och regioner och uppmanar dem att arbeta för att uppnå jämställdhet.
ID	Institutet för lokal och regional demokrati. Utvärderare av projektet för jämställdhetsintegrering i Ljungby kommun. För mer information se hemsidan: www.id-vaxjo.com
SKL	Sveriges Kommuner och Landsting. Projektets finansiär.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	3
Förkortningar och förklaringar	4
1. Bakgrund	7
1.1 Definition av jämställdhetsintegrering.....	7
1.2 Definition av jämställdhet	8
1.3 Definition av jämlikhet	8
2. Utvärdering av jämställdhetsintegrering i Ljungby kommun - inledning.....	9
2.1 Utvärderingens syfte	9
2.2 Övergripande frågor för utvärderingen	9
2.3 Avgränsningar	10
2.4 Två rapporter inom uppdraget.....	10
2.5 Tillvägagångssätt- metod och material	10
3. Projektet och utvecklingsarbetet	12
3.1 Sammanfattning av projektet från projektansökan	12
3.2 Projektets syfte.....	12
3.3 Målgrupp	12
3.4 Beskrivning av utvecklingsarbetet.....	13
3.5 Arbetets organisering	13
3.6 Metod Trappan.....	13
3.7 Projektets organisering	14
3.7.1 Styrgrupp	14
3.7.2 Processledare	15
3.7.3 Jämställdhetsstrateger	15
3.7.4 Jämställdhetsombud	16
4. Resultat av genomförd datainsamling	17
4.1 Övergripande kring projektet.....	17
4.1.1 Generella reflektioner kring arbetet med jämställdhetsintegrering.....	17
4.1.2 Prioritering av jämställdhetsintegrering i kommunen	18
4.1.3 Förankring.....	20
4.1.4 Arbets sätt, upplägg och metoder inom projektet.....	21
4.1.5 Inställning till jämställdhetsintegrering.....	22
4.1.6 Utbildningar och material.....	23
4.2 Resultat av jämställdhetsintegreringen	28

4.2.1 Ett mer naturligt perspektiv på dagordningen?	28
4.2.2 Konkreta resultat av projektet	29
4.2.3 Projektets måluppfyllelse	31
4.3 Hållbarhet	32
4.3.1 Förutsättningar för att jämställdhetsintegreringen blir hållbar	32
4.4 Rollfördelning inom projektet	34
4.4.1 Framtida struktur för arbetet med jämställdhetsintegrering	36
4.4.2 Processledarnas insatser	37
4.5 Sammanfattning av positiva resultat från projektet	38
4.6 Rekommendationer inför kommande arbete	39
4.6.1 Rekommendationer från deluppföljningen.....	39
4.6.2 Rekommendationer från denna slutrapport	40
5. Slutdiskussion	41
6. Referenser	44
7. Bilagor.....	46
7.1 Intervjupersoner.....	46
7.2 Måluppfyllelse enligt projektansökan till SKL.....	48

1. Bakgrund

För att uppnå de jämställdhetspolitiska målen har Sveriges regering sedan 1994 haft som strategi att arbeta med jämställdhetsintegrering. Genom att jämställdhetsintegrera vill man att alla beslut, från att de tas till att de verkställs och blir synliga för medborgaren, ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Alla nivåer ska likaså genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv, där såväl chefer, medarbetare som förtroendevalda ska inkludera detta som en del i sitt vardagliga arbete. Det resultat man vill uppnå med den politiska strategin för att arbeta med jämställdhetsintegrering är jämställdhet.¹

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har för perioden 2008-2010 fått ett anslag på 125 miljoner kronor av regeringen som är avsedda att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i kommuner och landsting.²

Finansiären för projektet för jämställdhetsintegrering i Ljungby kommun är SKL. Kommunen ansökte om projektet som beviljades för perioden augusti 2009 – december 2010.

Under nedanstående tre rubriker följer viktiga definitioner i arbetet med jämställdhetsintegrering. Då det under intervjuerna varit en del oklarheter kring exempelvis definitionen av jämställdhet i förhållande till jämlikhet förklaras båda begreppen nedan. Även begreppet jämställdhetsintegrering förklaras utifrån finansiären SKL:s definition.

1.1 Definition av jämställdhetsintegrering

Projektets finansiär, SKL, gör på sin hemsida följande definition av *jämställdhetsintegrering*:

”Jämställdhetsintegrering innebär enligt Europarådet ”(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.”³

¹ SKL:s hemsida: http://skl.se/web/Jamstalldhetsintegrering_1.aspx.

² Regeringskansliet: <http://sweden.gov.se/sb/d/3267>

³ SKL:s hemsida: http://skl.se/web/Jamstalldhetsintegrering_1.aspx.

1.2 Definition av jämställdhet

Jämställdhet – kvinnor och män ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet.

"förhållandet att olika personer har samma möjligheter och rättigheter, särskilt i fråga om kvinnor i relation till män (jfr jämlikhet). Jämställdhet mellan kvinnor och män förutsätter en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet, lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger, delat ansvar för hem och barn samt frihet från könsrelaterat våld."⁴

1.3 Definition av jämlikhet

Jämlikhet – avser rättviseförhållanden mellan alla individer och grupper i samhället, såsom kön etnicitet, sexuell läggning, social tillhörighet etc.

"alla individers lika värde, i politiska sammanhang även inflytande och sociala förhållanden. Jämlikhet kan motiveras från olika utgångspunkter, t.ex. religion, naturrättsliga föreställningar, liberalism, socialism och demokrati."⁵

⁴ Definitionen kommer från Jämställ.nu: http://www.jamstall.nu/web/Ordlista_1.aspx

⁵ Definitionen kommer från Jämställ.nu: http://www.jamstall.nu/web/Ordlista_1.aspx

2. Utvärdering av jämställdhetsintegrering i Ljungby kommun - inledning

Detta inledande kapitel innefattar en introduktion till utvärderingsuppdraget och dess syfte. Tillvägagångssätt i form av metod och material diskuteras under sista rubriken i kapitlet.

Institutet för lokal och regional demokrati (ID) kontaktades i början av 2010 för genomförandet av en utvärderingsstudie av projektet *Jämställdhetsintegrering Ljungby*. Utvärderaren har tidigare sammanställt en deluppföljning som stod klar i juni 2010.⁶ Detta dokument är uppdragets slutrapport som ämnar utvärdera hela projektiden och vars resultat kommer relateras till den tidigare deluppföljningen.

2.1 Utvärderingens syfte

I enlighet med önskemål ifrån projektledningen har utvärderingen som syfte att utvärdera de processer och arbetsmetoder som används inom projektet för jämställdhetsintegrering, samt projektets resultat i förhållande till dess syfte och mål. Vidare kommer även rekommendationer för fortsatt arbete att presenteras.

2.2 Övergripande frågor för utvärderingen

För att uppnå syftet med utvärderingen kommer bland annat följande frågeställningar belysas, på önskemål ifrån projektledningen:

- ✓ Leder detta sätt att arbeta fram till jämställdhetsintegrering?
- ✓ Upplevs det som att jämställdhet har blivit ett mer naturligt perspektiv att ha med på dagordningen? Tänker man in jämställdhet i varje ärende?
- ✓ Vilka effekter har arbetet med jämställdhetsintegrering fått i kommunen?
- ✓ Sker det förändringar i attityder hos tjänstemän och förtroendevalda och har de olika inställning till jämställdhetsarbetet?
- ✓ Är den ev. jämställdhetsintegreringen som skett hållbar?
- ✓ Hur är arbetet förankrat hos förtroendevalda, förvaltningschefer, övriga chefer och medarbetare?
- ✓ Finns det resurser och vilja att strateger och ombud fortsätter sitt arbete efter projektets slut?
- ✓ Har rollfördelningen mellan processledarna, styrgruppen, strategierna och ombuden varit tydlig?
- ✓ Upplever skolpersonal som deltagit i en interaktiv forumteater om jämställdhet och genus att de fått en fördjupad förståelse efter detta?
- ✓ Hur har kunskapsbasen om jämställdhet utvecklats och hur tillämpas den hos förtroendevalda efter utbildningarna?
- ✓ Hur har kunskapsbasen om jämställdhet utvecklats och hur tillämpas den hos tjänstemän som medverkat på utbildningen "ansiktet utåt"?

⁶ Deluppföljningen finns publicerad på Ljungby kommuns hemsida:

<http://www.ljungby.se/Global/TILLF%c3%84LLIGA%20dokument/Rapport%20LK.PDF>

2.3 Avgränsningar

Utvärderingen kommer inte att undersöka projektets ekonomi och om projektet använt sina resurser effektivt. På grund av projektets omfattande syfte och mål kom utvärderaren och uppdragsgivaren inledningsvis överens om ett antal frågeställningar som utvärderingen ska fokusera på. Frågeställningarna finns presenterade under rubrik 2.2 *Övergripande frågor för utvärderingen* på s. 9.

Trots att projektet formellt tog slut i december 2010 har processledarna varit anställda till och med 31 januari 2011. De har under januari haft flera aktiviteter och arbetat med bland annat uppdragsbeskrivningar. Då de flesta intervjuer genomförts under november och december har inte intervjupersonerna reflekterat över de avslutande aktiviteterna.

2.4 Två rapporter inom uppdraget

Inom ID:s uppdrag ingår att sammanställa två rapporter, den första stod klar i juni 2010, och denna slutrapport överlämnas i januari 2011.

Slutrapporten, såväl som deluppföljningen, baseras dels på skriftligt material som överlämnats av processledarna, och dels på kvalitativa samtalsintervjuer med personer som på olika sätt varit i kontakt med, eller aktivt arbetat med, projektet för jämställdhetsintegrering i Ljungby kommun. Några av intervjupersonerna har intervjuats för båda rapporterna.

2.5 Tillvägagångssätt- metod och material

Studiens insamling av information, data och kunskap har i första hand genomförts via 22 kvalitativa intervjuer med personer knutna till projektet och dess genomförande.⁷ Utöver de enskilda intervjuerna har gruppintervjuer på två personalmöten genomförts. Där närvarade 4 respektive 12 personer.

Resultatredovisningen bygger, utöver de kvalitativa intervjuerna, på granskning av textdokument som tillhandahållits av processledarna såsom projektansökan, utvärderingar av utbildningstillfällen, minnesanteckningar från möten, aktivitetsredovisningar, etc.⁸ Utvärderaren har även närvarat vid ett möte processledarna hade tillsammans med strategerna under hösten 2010 och på Forumteatern som anordnades för personalen på Barn- och utbildningsförvaltningen i augusti 2010.⁹

Utvärderingens fokus är intervjupersonernas egna tankar, synpunkter, erfarenheter och uppfattningar kring arbetet för jämställdhetsintegrering i Ljungby kommun. Detta har satts i relation till uppsatt syfte och mål i projektansökan, samt övrig genomgången bakgrundsdokumentation.

⁷ Inför deluppföljningen (juni 2010) intervjuades, under våren 2010, 8 personer. Till denna slutrapport intervjuades, under hösten 2010/vintern 2011, 14 personer enskilt samt 2 personalgrupper.

⁸ En lista över textdokumenten finns under rubriken "referenser" på s. 44.

⁹ En lista över intervjupersoner och gruppintervjuer finns i bilagorna på s. 46-47.

Då intervjumaterialet är av stor vikt för utvärderingen har intervjupersonerna strategiskt valts ut med syfte att få representanter från projektets styrgrupp, ledning, strateger, ombud samt förtroendevalda, tjänstemän och chefer som kommit i kontakt med jämställdhetsintegrering i sitt arbete eller medverkat vid någon av projektets aktiviteter. Personerna har valts ut på grund av att de på olika sätt har varit involverade i, eller kommit i kontakt med, projektets verksamhet. Intervjuerna har genomförts genom direkta samtal på plats i Ljungby samt över telefon. Det konstruerades inledningsvis en intervjuguide som reviderades och anpassades efter intervjupersonens koppling till projektet.

Motivet till att använda kvalitativa samtalsintervjuer som metod är att fånga intervjupersonernas erfarenheter, åsikter samt tankar kring ämnet i fråga. Det är därmed inte intervjupersonerna själva som i huvudsak är det intressanta för utvärderingen, utan deras roll samt erfarenheter av projektet. Utvärderaren har fått deltagarlistor av processledarna och har sedan strategiskt valt ut personer med olika koppling till projektet. Det har även varit en målsättning att i största möjliga mån finna intervjuobjekt som representerar de olika förvaltningarna inom kommunen.

Intervjupersonerna har själva valt hur mycket information de vill dela med sig av. Alla intervjupersoner har gått med på att medverka i intervjun och de har därmed kunnat styra vad de tagit upp under intervjun. Efter önskemål från flera intervjupersoner är alla citat i rapporten anonyma.

Då ett intervjumaterial alltid är färgat av intervjupersonernas åsikter har detta satts i relation till publicerat material och information kring projektet.

Processledarna har tillsammans ansvarat för att tillhandahålla utvärderaren relevant skriftligt material/dokumentation, kontaktuppgifter och annan information av vikt. Kontakter med intervjupersonerna har utvärderaren i sin tur ansvarat för.

Caroline Gunnarsson/Trainee på ID under hösten 2010, har sammanställt en analys av den enkät som skickades ut i samband med Forumteatern i augusti 2010. ID skapade en enkät som alla deltagare uppmanades att fylla i via kommunens webbplats *Insidan*, och 39 % av deltagarna svarade. Analysen är på 16 sidor och finns med som separat bilaga till rapporten.

3. Projektet och utvecklingsarbetet

Detta kapitel innehåller bakgrundsinformation om projektet och arbetet med jämställdhetsintegrering i Ljungby kommun. Ytterligare relevant information om projektets syfte, målgrupp, metod och organisering finns presenterat i denna del.

Finansiären för projektet för jämställdhetsintegrering i Ljungby kommun är Sveriges Kommuner och Landsting (SKL). Kommunen ansökte om projektet 2009 och det beviljades för perioden augusti 2009 – december 2010. Inom projektet anställdes två processledare som tillsammans ansvarat för att leda processerna inom arbetet för att jämställdhetsintegrera Ljungby kommun.

3.1 Sammanfattning av projektet från projektansökan

”Ljungby vill arbeta såväl uppifrån politik och ledning som medborgarnära i vardagen för att jämställdhetsintegrera all verksamhet. Kommunfullmäktige har antagit jämställdhetsprogram och nämnderna jämställdhetsplaner som ska säkerställa implementering av jämställdhet även efter utvecklingstidens slut. Medborgare både kvinnor och män kommer att involveras genom debattartiklar och interaktiva möten. Olika metoder och verktyg kommer att prövas med handledning och coachning av en kommunövergripande processledare och sakkunniga i olika moment. Jämställdhetsombud och jämställdhetsstrategier på förvaltningsnivå stödjer arbetets utveckling efter projektiden.”¹⁰

3.2 Projektets syfte

Syftet med projektet och utvecklingsarbetet med jämställdhetsintegrering beskrivs på följande sätt i projektansökan till SKL:

”Syftet är att Ljungby kommun skall garantera både kvinnor och män, pojkar och flickor lika förutsättningar och möjligheter. Genom metodisk jämställdhetsintegrering där såväl ledare som genomförare ansvarar för sin del skall konkreta och bestående förbättringar i verksamheten, ledningssystem och verktyg garanteras på kort och lång sikt.”¹¹

3.3 Målgrupp

Direkta målgrupper är förtroendevalda, ledare, chefer och verksamhetsansvariga, jämställdhetsombud och jämställdhetsstrategier i kommunen. Indirekta målgrupper är kommunens tjänstemän samt de som bor och verkar (företagare m.fl.) i Ljungby kommun och besökare (turister, arbetspendlare m.fl.) i kommunen som möter kommunens verksamhet.¹²

¹⁰ Projektansökan, s. 1.

¹¹ Projektansökan, s. 2.

¹² Projektansökan, s. 2.

3.4 Beskrivning av utvecklingsarbetet

I projektansökan beskrivs arbetet inom projektet på följande sätt¹³:

1. Informations- och utbildningsinsatser för de som leder, utvecklar och följer upp verksamheten. Jämställdhetsintegrering i hela organisationen. Ansvariga förtroendevalda, ledningsgruppen och de förvaltningsvisa jämställdhetsombuden har uttryckt behov av jämställdhetsstrategier som har kunskap om jämställdhet, förändringsarbete och den aktuella verksamheten. I linje med tidigare erfarenhet av att utveckla verksamheten skall 140 jämställdhetsstrategier förses med verktyg och kunskap för att inspirera och utveckla jämställdhetsarbetet.
2. I det vardagliga arbetet på verksamhetsnivå. Kollegiegranskning, forskningscirklar m.fl. metoder skall användas.
3. Kvalitetssäkring av system och metoder för verksamhetsutveckling. Kommunens visionsarbete och kvalitetsgarantier, skall granskas och jämställdhetsintegreras.
4. Processledning och handledning. Centralt i kommunen en processledare som anlitas eller anställs. Två jämställdhetsombud på varje förvaltning.
5. Uppföljning av mål och resultat.

3.5 Arbetets organisering

Utvecklingsarbetet är enligt projektansökan förankrat i Kommunfullmäktige och i Kommunstyrelsen. Personalutskottet har fastställt ett strategiskt ställningstagande, där även ordförande och en ledamot återfinns i länets jämställdhetsråd.

Kommunchefen och förvaltningscheferna har tillsammans bildat en ledningsgrupp/styrgrupp för projektet. Två processledare, direkt underställda kommunchefen, har ansvarat för att resurser finns för att genomföra jämställdhetsintegreringen.

Varje förvaltnings jämställdhetsombud har haft i uppgift att samordna och följa upp arbetet så att varje chef, nämnd och styrelse fått redskap att följa utvecklingen. Arbetsplatsens jämställdhetsstrateg är en lokal handledare och coach i det vardagliga genomförandet och har ansvarat för kontakten med främst de ombud som utsetts inom förvaltningen.¹⁴

3.6 Metod Trappan

Utvecklingsarbetet för att jämställdhetsintegrera Ljungby kommun ska, enligt projektansökan, följa de olika stegen i metoden som kallas *Trappan*. Metoden beskrivs följande, genom bilden nedan som är hämtad från hemsidan [Jämställ.nu](http://www.jamstall.nu).¹⁵

¹³ Projektansökan, s. 2.

¹⁴ Projektansökan, s. 2.

¹⁵ Jämställ.nu: http://www.jamstall.nu/web/Trappan_1.aspx



Ljungby kommun menar att genom att systematiskt fördela ansvar, dokumentation och medverkan inkluderas var och en att göra sin del av arbetet i projektet för jämställdhetsintegrering. Som stöd ska det finnas ett nät av sakkunniga som har ansvar för frågan såsom, jämställdhetsstrateger, jämställdhetsombud och processledare.¹⁶

3.7 Projektets organisering

Inom projektet återfinns ett antal olika personer som på olika sätt arbetar utvecklande för att jämställdhetsintegrera Ljungby kommun. Idén med att jämställdhetsintegrera en organisation bygger på att alla led i organisationen ska medverka till att jämställdhet blir en naturlig del i arbetet. Alla nivåer inom organisationen ska omfattas av denna integrering. Det finns därför personer på olika nivåer som fått i uppdrag att verka för att jämställdhet blir ett prioriterat område. Nedan presenteras de olika grupperna/personerna och hur deras roller, uppdrag och koppling till varandra sett ut under projektets genomförande.

3.7.1 Styrgrupp

Styrgruppen har bestått av de två processledarna, sex förvaltningschefer inklusive kommunchefen. Styrgruppen har haft i uppgift att ge stöd till arbetet med jämställdhetsintegrering. Förvaltningscheferna har också varit ansvariga för att

¹⁶ Projektansökan, s. 2.

utse jämställdhetsstrateger på respektive förvaltning och skapa förutsättningar för att arbetet kan bedrivas.

3.7.2 Processledare

Det är processledarna som har ansvarat för att leda processerna i arbetet för att jämställdhetsintegrera Ljungby kommun. Det finns två processledare anställda inom projektet, även om det i projektansökan endast finns sökta medel för en processledare på heltid. Ljungby kommun valde att anställa två processledare på 75 % vardera och därmed själva täcka en anställning på 50 %.

Processledarna har arbetat med att skapa förutsättningar för att integrera jämställdhetsperspektivet som en naturlig del av det vardagliga arbetet inom alla förvaltningar, alla arbetsplatser och på alla nivåer inom kommunens organisation. Tanken har varit att de, vid projektets slut, ska ha skapat förutsättningar för att integrera arbetet med att förbättra jämställdheten så att det fortgår även efter projektets slut. Processledarna har varit ansvariga för att utbilda, inspirera och ordna träffar för jämställdhetsstrategerna och jämställdhetsombuden som utsetts inom kommunen. De har även svarat för redovisning av projektet till SKL samt för rapportering till projektets styrgrupp inom kommunen. De har ansvarat för den övergripandesamordningen av projektet och för att skapa och leda processer i syfte att jämställdhetsintegrera kommunen.

Under projektet har sammanlagt tre personer fungerat som processledare, men det har aldrig varit mer än två processledare åt gången. Mellan februari och juni 2010 har en traineetjänst även varit knuten till projektet.

3.7.3 Jämställdhetsstrateger

Jämställdhetsstrategerna¹⁷ har under projektet varit mellan 10-12 personer och varje förvaltning har kunnat utse 1-3 strateger. I dagsläget finns det 9 strateger. Strategerna har utgjort kärnan i arbetet med jämställdhetsintegrering och bildat en grupp som varit direkt stöd till de jämställdhetsombud som finns ute på arbetsplatserna.

Processledarna har ansvarat för utbildning och inspiration av strategerna som förväntats lägga ner i genomsnitt 4-5 timmar i månaden på sitt arbete. Processledarna har även haft i uppgift att förse strategerna med olika metoder och verktyg för att jämställdhetsintegrera, som de i sin tur kunnat sprida vidare till jämställdhetsombuden. Tanken har varit att jämställdhetsstrategerna ska medverka vid de träffar som anordnats för ombuden. Strategerna har fungerat som stöd till främst de ombud som funnits inom deras respektive förvaltning. Eftersom det varit stor skillnad på antalet ombud mellan förvaltningarna har det varit tänkt att man som strateg, vid behov, ska kunna ta hjälp av sina kollegor i strateggruppen.

¹⁷ Jämställdhetsstrategerna är de som i projektansökan står omnämnda som jämställdhetsombud, men man har under projektets gång valt att byta namn på dem.

Strategerna har haft ansvar för jämställdhetsplanerna som arbetas fram under 2010, utifrån en mall som processledarna haft i uppgift att tillhandahålla.

Efter projektets slut är planen att gruppen med jämställdhetsstrateger ska fortsätta sitt arbete och själva kunna anordna föreläsningar och träffar för ombuden. Målet är att arbetstiden kommer att vara densamma för uppdraget även efter projektets slut.¹⁸ Strateggruppen har utsett en strateg som kommer fungera som samordnare och vara sammankallande till deras möten.

3.7.4 Jämställdhetsombud

125 *jämställdhetsombud*¹⁹ har utsetts och utbildats inom Ljungby kommun. Alla arbetsplatser har fått i uppdrag att utse ett ombud. I dagsläget finns det 116 ombud. Huvuduppgiften för ombuden har varit att se till att jämställdhetsarbetet hålls levande på arbetsplatsen.

Det är processledarna som haft ansvar för att utbilda ombuden kring deras uppgift och även inspirera dem i sitt arbete. Under projektet har ombuden utbildats under tre halvdagar. För de som missade någon träff fanns även en uppsamlingsträff. Ombuden har utbildats för att kunna integrera jämställdhet ute på sina arbetsplatser. En jämställdhetsportfölj har delats ut till alla ombud, och de har utbildats i hur materialet och övningarna i denna kan användas på arbetsplatsen.

Jämställdhetsombuden fungerar som länken ut till arbetsplatserna och medarbetarna. Processledarna och strategerna har ansvarat för att förse ombuden med information och verktyg som de haft i uppgift att sprida vidare. När projektet löper ut är tanken att jämställdhetsombuden ska fortsätta sitt arbete ute på arbetsplatserna med stöd från strategerna som likaså fortsätter sitt uppdrag.²⁰

¹⁸ *Uppdrag för jämställdhetsstrateger, s. 1.*

¹⁹ Jämställdhetsombuden är de som i projektansökan står omnämnda som jämställdhetsstrateger, men man har under projektets gång valt att byta namn på dem.

²⁰ *Uppdrag för jämställdhetsombud sammanställt av processledarna, s. 1.*

4. Resultat av genomförd datainsamling

I kapitlet redovisas information som har inhämtats från det material som tillhandahållits av processledarna kring projektet och dess verksamhet. Information från intervjuer med personer som på olika sätt kommit i kontakt med projektet utgör en betydande del av denna resultatdel. Resultaten kommer löpande att sättas i relation till tidigare resultat från deluppföljningen (juni 2010). De resonemang och åsikter som presenteras i denna del bygger helt på intervjupersonernas erfarenheter och kunskaper kring jämställdhetsintegrering i Ljungby kommun. Utvärderaren redovisar inga egna åsikter kring projektet i detta kapitel, detta finns istället under rubriken "slutdiskussion" på s. 41.

I varje kapitel presenteras inledningsvis resultaten från deluppföljningen (juni 2010) och dessa sätts sedan i relation till resultaten från den andra intervjuomgången inför denna slutrapport.

4.1 Övergripande kring projektet

4.1.1 Generella reflektioner kring arbetet med jämställdhetsintegrering

Tidigare deluppföljning

Intervjupersonerna var övervägande positivt inställda till arbetet med jämställdhetsintegrering i Ljungby kommun. Det uppkom dock diskussioner under intervjuerna kring att det inte tagits emot med lika stor entusiasm från alla håll i kommunens verksamheter. En del förvaltningar och personer har varit mer involverade och engagerade än andra.

Resultat i denna slutrapport

De flesta intervjupersoner har varit positivt inställda till arbetet med jämställdhetsintegrering. Det positiva är att det är ett viktigt område som har uppmärksammas och som givits utrymme och resurser. De negativa delarna som främst tagits upp överensstämmer med deluppföljningens resultat om stora skillnader i engagemang. Några menar att arbetet i många fall är beroende av intresse och engagemang hos några eldsjälar. Därmed finns det också en risk att arbetet stannar av om dessa personer byter arbetsplats eller uppgifter. Arbetsinsatsen har också sett olika ut om man jämför de olika förvaltningarna på kommunen och i vilken utsträckning man tagit till sig arbetet.

I intervjuerna har det framkommit en del osäkerhet och oklarhet kring begreppet jämställdhet och vad det omfattar. En del har berättat att ordet jämställdhet har

en negativ klang för många kollegor och att det hade varit bättre att arbeta med jämlikhet.

”Jämställdhet är diffust begrepp. Jag tycker att jämlikhet passar bättre. Det är det vi jobbar mest med, d v s både män och kvinnor. När jag hör jämställdhet tänker jag mest på kvinnor och mer feministiskt. Jämlikhet är bredare och då tänker man på både män och kvinnor.”

Flertalet av de personer som tagit upp detta menar att jämlikhet hade varit bättre eftersom det innefattar både män och kvinnor och att jämställdhet uppfattas mer som att man arbetar för kvinnor. En viktig del är därför att definitionen av jämställdhet blir tydlig för alla. Jämställdhet handlar kort om lika rättigheter, skyldigheter, förutsättningar och möjligheter oavsett kön. Jämlikhet är ett bredare begrepp som innefattar alla människors lika värde och inte endast mellan könen. Men det finns också ett par personer som uttryckt att de gärna hade velat arbeta mer med just jämlikhet, eller mångfald, där man inkluderar fler diskrimineringsgrunder.

4.1.2 Prioritering av jämställdhetsintegrering i kommunen

Nedan presenteras resultaten från frågorna ”Hur prioriteras arbetet med jämställdhetsintegrering i Ljungby kommun?” och ”finns det tydliga riktlinjer för hur arbetet med jämställdhetsintegrering ska prioriteras?”.

Tidigare deluppföljning

Ämnet fanns med på agendan men det fanns enligt några intervjupersoner inte tillräckligt med tid att lägga ned på arbetet, vilket gjorde att det ibland blev svårt att hålla arbetet vid liv och få kontinuitet. Ett par intervjupersoner påpekade att de hade önskat att jämställdhetsstrategerna som finns inom varje förvaltning hade fått mer tid för sitt arbete. Dock ansåg de flesta att arbetet borde ha hög prioritering och att detta är önskvärt, men att det tidsmässigt inte alltid är möjligt. Eftersom projektet endast hade nått halvvägs fanns det också röster som menade att man kommit en bit på väg, men att det var en bit kvar för att nå ut till alla medarbetare i organisationen, vilket det skulle arbetas vidare med under hösten 2010. En intervjuperson menade kritiskt att projektet inte har uppkommit utifrån en behovsefterfrågan underifrån, och att det är en av anledningarna till att projektet fått en relativt låg prioritet.

De som ansåg att arbetet med jämställdhetsintegrering har fått hög eller högre prioritet än innan har främst menat att det från chefsnivå finns goda kunskaper och en vilja att prioritera arbetet. Att sedan nå ut i hela organisationen kommer att ta tid och projektet var fortfarande mitt inne i en process. Det fanns dock en övervägande önskan om att arbetet skulle få högre prioritet på alla nivåer inom kommunens organisation.

Resultat i denna slutrapport

Intervjupersonerna anser generellt att arbetet med jämställdhetsintegrering är prioriterat på Ljungby kommun. 43 % av intervjupersonerna tycker att det är högt prioriterat och 50 % menar att det är ganska prioriterat men kanske inte är i fokus fullt ut. En person har angett att det är dåligt prioriterat.

Några av intervjupersonerna har berättat att de gärna skulle vilja arbeta mer med jämställdhet och att arbetet hade kunnat prioriteras högre. I likhet med resultaten från deluppföljningen finns det personer som uppger att jämställdhetsarbetet ibland läggs till sidan på grund av hög arbetsbelastning i övrigt. Det anses därför viktigt med en tydlig arbetsbeskrivning med riktlinjer för hur mycket tid som bör läggas ned på uppdraget. Detta måste också vara tydligt för cheferna.

Prioriteringarna har sett väldigt olika ut från förvaltning till förvaltning. En del har inkluderat och tagit upp jämställdhet utöver vad som förväntats, medan någon inte varit med i processen alls.

I deluppföljningen var det många som påpekade att man nått en bit på väg men att projektet ännu inte är slut och att mycket finns kvar att göra. Detta resonemang lever delvis kvar även i de senare intervjuerna. Flera personer menar att man genom projektet genomfört en hel del men att resultaten är beroende av att arbetet förblir prioriterat.

Eftersom processledarna försvinner i och med att projektet avslutas är det också viktigt att arbetets organisering är tydlig. En intervjuperson menar att det är viktigt att man inte bara pratar om att prioritera arbetet utan att detta görs praktiskt möjligt genom bland annat rollbeskrivningar, konkreta mål, resurser och avsatt arbetstid.

Intervjupersonerna har fått svara på om det finns tydliga riktlinjer från kommunens sida, om hur och i vilken utsträckning arbetet med jämställdhetsintegrering ska prioriteras. 50 % menar att detta är tydligt och en del har berättat om att man på deras arbetsplats har en plan och olika mål. Här har man också betonat vikten av att sätta upp konkreta mål för sin arbetsplats som man kan följa, redovisa och utvärdera.

”Men jag tror att många tar för stora steg och vill förändra världen fort. Det är viktigt att synliggöra i det lilla, till exempel bemötande om någon ringer till kommunen med frågor. Hur tänker jag och hur agerar jag i olika situationer? Detta kan man diskutera och resonera kring och medvetandegöra. Det gäller att vara målmedveten och det tar olika tid för olika förvaltningar, men det är viktigt att visa att vi tänker i det lilla.”

Närmare 29 % anser att det finns de vis tydliga riktlinjer. Enligt dessa personer har den delvisa otydligheten legat i att riktlinjerna inledningsvis var otydliga men har blivit mer och mer tydliga. Det har även varit mycket upp till respektive förvaltning att själva konkretisera riktlinjerna och anpassa dem efter den egna verksamheten. En intervjuperson menar att riktlinjerna idag finns på pappret men att det ännu inte är löst ekonomiskt för att man ska kunna genomföra arbetet. Samma person menar även att det är viktigt att man gör en konsekvensanalys innan politikerna

tar beslut kring riktlinjer så att man verkligen vet vad detta kommer att innebära i arbetsinsats, och då även kosta, för de respektive verksamheterna. Många ombud har exempelvis arbeten där man måste ordna en vikarie vid de tillfällen då de ska på utbildning eller träff. Detta kostar pengar och det måste då även avsättas pengar.

De 21 % som ansett att kommunens riktlinjer för arbetet med jämställdhet är otydliga har efterlyst tydliga rollbeskrivningar, uppdragsbeskrivningar, planering över vem som rapporterar till vem och plan över uppföljning och hur eventuella problem kan åtgärdas. Riktlinjerna måste också vara lättillgängliga för alla och helst så kortfattade som möjligt.

Intervjuerna har också visat att mycket av riktlinjerna hittills har kommit ifrån processledarna och att det nu är upp till varje förvaltning och arbetsplats att anpassa dem efter sin verksamhet.

4.1.3 Förankring

Resultat från deluppföljningen och denna slutrapport

Det är många intervjupersoner som uppgett att de inte kan svara på hur förankrat arbetet med jämställdhetsintegrering har varit. Av de som kunnat svara menar det flesta att förankringen ofta varit beroende av vissa nyckelpersoner och att det utan dem inte hade varit förankrat. Från den positiva sidan har dessa nyckelpersoner faktiskt bidragit till att arbetet med jämställdhetsintegrering både möjliggjorts och synliggjorts.

Omkring 14 % av intervjupersonerna uppger att projektet inte var förankrat inom organisationen då ansökan skrevs. De menar istället att processledarna har fått arbeta med förankringen efter att projektet beviljades. Det negativa är då att prioriteringen inte tillkommit av en behovsefterfrågan från medarbetarna. Den positiva delen är istället att projektet kanske inte hade sökts om man inte hade haft några personer inom kommunen som drev frågan och ville satsa på jämställdhet. Sådär uttryckte sig en intervjuperson om det positiva i att kommunfullmäktige beslutade att satsa på jämställdhet:

”Finns det en politisk vilja och beslut så blir det prioriterat av cheferna och i nästa led av tjänstemän och anställda inom kommunen.”

Ett par intervjupersoner har dock förundrats över att prioriteringen generellt varit låg från politikerna, trots att satsningen på jämställdhetsintegrering började med ett beslut i kommunfullmäktige.

”Det kändes inte förankrat i början. Det var förankrat hos vissa personer. Vi har några nyckelpersoner som brinner för det – ex. Personalutskottet och det är bra. Andra vågar inte säga något politiskt inkorrekt. CEMR antogs av kommunfullmäktige våren 2009 utan att man visste hur man skulle arbeta med den. Det tyder på att det inte finns någon glöd i detta. Andra frågor diskuteras mycket innan ett beslut kan tas – detta antogs jättestort utan diskussion.”

En person påpekar även att uppslutningen varit dålig på de träffar som anordnats för politiker i projektet, och att detta är synd om man vill sända en signal till resten av organisationen att detta arbete är prioriterat.

”Personalutskottets ordförande är ansvarig och de är ju politiker. Men de har inte varit engagerade. ”Ågaren” har inte varit engagerad under tiden och det hade gett ett större stöd om de varit det. Man hade haft glädje av om det hade varit mer tryck ut i organisationen. Samma engagemang bland politiker hade varit önskvärt och jag tror att det hade gett ett större tryck ut i organisationen. Bland cheferna har det skett en stor förändring i jämförelse med innan och mycket har hänt.”

4.1.4 Arbetssätt, upplägg och metoder inom projektet

På frågan *”Anser du att projektets sätt att arbeta leder fram till jämställdhetsintegrering?”*, blev resultaten följande.

Tidigare deluppföljning

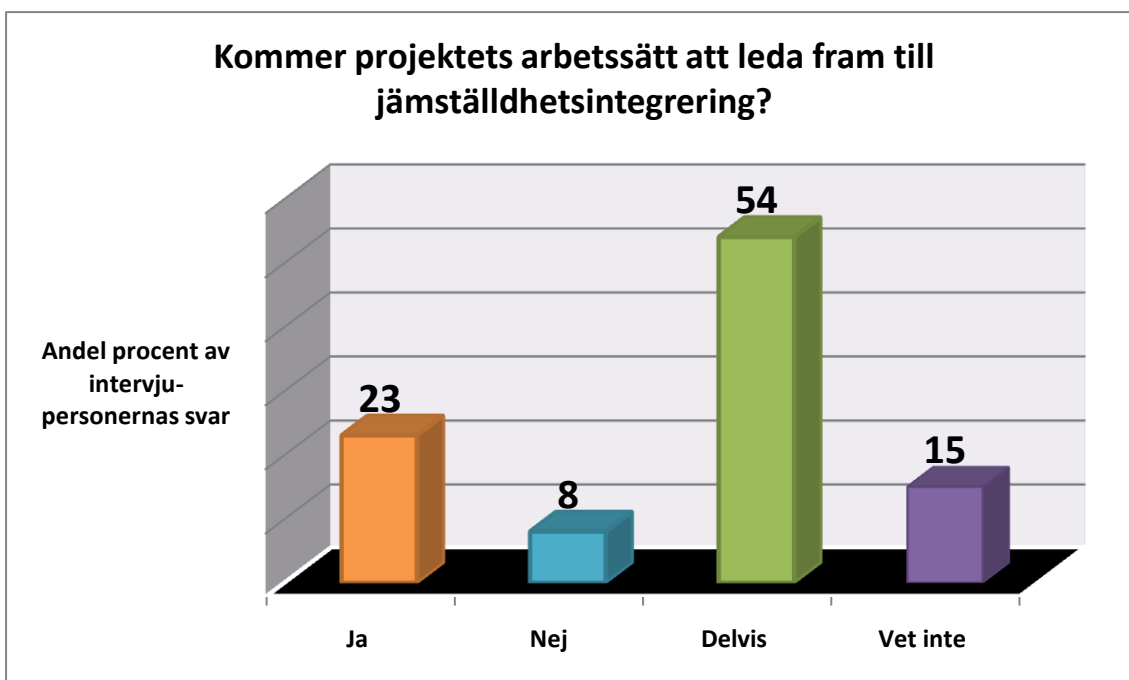
43 % av intervjupersonerna menade att de inte vet om sättet att arbeta inom projektet leder till en jämställdhetsintegrerad kommun. Främsta anledningen till detta uppgavs vara att projektet under tiden för intervjuerna var inne i en planeringsfas, och att det ännu inte synts några konkreta verktyg för att genomföra integreringen av jämställdhet.

Någon intervjuperson menade även att det är en nackdel att man lägger mycket av ansvaret för att jämställdhetsintegrera på cheferna eftersom de redan har mycket att göra, och också har varit ansvariga i flera projekt tidigare. Det finns en risk att de känner att det blir för mycket med ytterligare ett projekt, och att de inte lägger ned den tid som behövs.

Av de 14,3 % som svarade nej på frågan berodde detta framförallt på att jämställdhet överlag är ett svårarbetat ämne och att man genom projektet kan komma en bit på väg, men förmodligen inte lösa jämställdhetsfrågan.

De 28,6 % som istället anser att arbetssättet kommer att leda till en jämställdhetsintegrering baserar detta på att projektet omfattar alla förvaltningar och även olika nivåer inom förvaltningarna. Något som också påpekats som positivt är att det har funnits två anställda processledare som har kunnat ägna sig fullt ut åt att leda och guida i processerna inom projektet. Flera intervjupersoner har framhåvt att styrgruppen och kommunchefen har varit engagerade och därmed bistått arbetet på ett positivt sätt.

Resultat i denna slutrapport



I intervjuerna till slutrapporten är intervjupersonerna något mer positiva till om projektets sätt att arbeta leder fram till jämställdhetsintegrering.

De flesta har svarat att man tror att projektets arbetsätt delvis leder till jämställdhetsintegrering. De främsta argumenten för detta har varit att integreringen även är beroende av ett antal andra faktorer såsom:

- Att cheferna är med på banan och prioriterar arbetet.
- Att alla arbetsplatser arbetar med frågan och drar nytta av sina ombud.
- Att ombud och strateger får möjlighet att avsätta tid för sitt arbete.
- Att det finns en vilja från strateger och ombud att fortsätta sitt arbete.
- Att resurser för arbetet finns och ges.

4.1.5 Inställning till jämställdhetsintegrering

Tidigare deluppföljning

De flesta ansåg att det finns en vilja att förändra och göra kommunen mer jämställd, men att det inte alltid funnits verktyg eller att det getts tillräckligt utrymme för dem som arbetat med frågan. Deluppföljningen visade att det inledningsvis fanns en del motstånd mot jämställdhetsarbetet och att processledarna inte alltid togs emot med öppna armar. Processledarna menade att det är viktigt att ta fasta på den positiva utveckling och respons som arbetet faktiskt fått från många håll och bygga vidare på dessa. De såg det också som positivt att det kommit "grodor" från olika håll eftersom man då kan bemöta kommentarerna och ha en diskussion.

En tredjedel av intervjupersonerna ansåg att tjänstemän har en mer positiv inställning till jämställdhetsintegrering i jämförelse med förtroendevalda. Det tåls att påpeka att de som uttryckte denna åsikt själva är tjänstemän och därmed inte

heller opartiska. Det var dock ingen som svarade att förtroendevalda har en mer positiv inställning, trots att även förtroendevalda intervjuats. Anledningen har främst varit att tjänstemännen sett att det är dem som verkligen arbetar med integreringen i organisationen. Det har ibland uppfattats som att förtroendevalda pratar om jämställdhet, men att de när det kommer till kritan inte alltid prioriterar arbetet. Övriga intervjupersoner har ansett att det antingen inte funnits någon skillnad, eller att denna skillnad i sådant fall beror på att det är olika individer, och inte på om man arbetar som tjänsteman eller förtroendevald.

Resultat i denna slutrapport

I intervjuerna inför denna rapport har de flesta angett att man inte kan se någon specifik skillnad i inställning till jämställdhet beroende på om man är politiker eller tjänsteman. Flera intervjupersoner menar att det istället handlar om personlig inställning, intresse och engagemang. Politiker och tjänstemän har olika roller och det gäller att de översätter jämställdhetsarbetet till sin verklighet och inkluderar det i det vardagliga arbetet.

I enlighet med resultaten från deluppföljningen har något över 30 % av intervjupersonerna angett att politikernas inställning till arbetet med jämställdhetsintegrering varit sval. En person uttrycker att det skulle vara politiskt inkorrekt att som politiker idag säga att jämställdhet inte är prioriterat. Detta har lett till att många visar en positiv inställning men att de i realiteten inte prioriterar frågan. Det finns även kommentarer kring att alla chefer inte är helt positivt inställda till att prioritera in "ytterligare en sak" i verksamheten.

När man inledningsvis valde ut jämställdhetsombud på arbetsplatserna var det inte alltid någon som ställde upp frivilligt. En del ombud har därför blivit tilldelade uppgiften och vissa har, som någon uttryckte det, blivit "beordrade" att bli ombud. Detta har varit en del i att engagemang och inställning till uppdraget sett olika ut mellan ombuden och även på arbetsplatserna.

4.1.6 Utbildningar och material

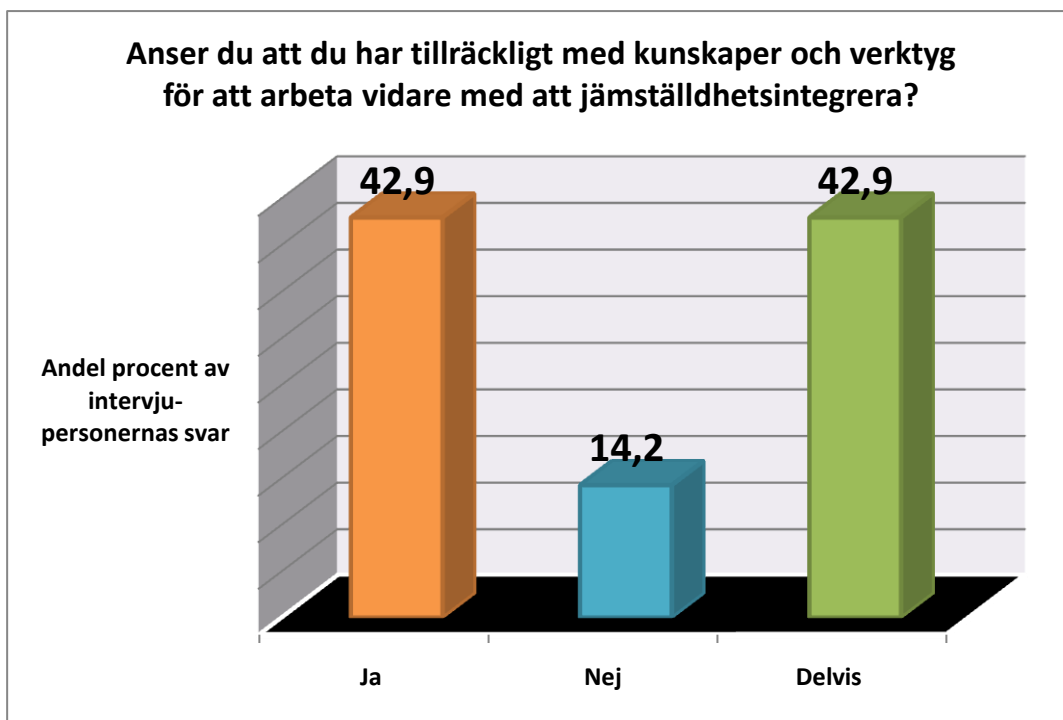
Tidigare deluppföljning

Majoriteten av intervjupersonerna som intervjuades för deluppföljningen och som medverkat vid någon utbildning eller träff var generellt nöjda. Det fanns dock ett antal områden som enligt dem kunde förbättras, såsom:

- ✓ Mer praktiska övningar
- ✓ Mer värderingsdiskussioner
- ✓ Mer dialog
- ✓ Mer gruppövningar
- ✓ Mer konkreta verktyg och metoder för att jämställdhetsintegrera ute i verksamheterna.

Resultat i denna slutrapport

Majoriteten, 63,6 %, anser att utbildningar, träffar och material inom projektet har varit bra. Resterande 36,4 % är inte helt nöjda men ger inte aktiviteterna helt underkänt. Det som skulle kunnat utvecklas är främst fler konkreta verktyg för hur man kan arbeta för jämställdhet på sin arbetsplats. Många uppger att de är nöjda med den portfölj med information som delats ut till alla arbetsplatser. Det som är negativt är att flera tycker att portföljen delades ut försent och att ombuden hade kunnat börja integreringen tidigare om de fått materialet.



Som presenteras i diagrammet ovan anser 42,9 % av intervjupersonerna att de efter projektet har tillräckligt med kunskaper och verktyg för att kunna arbeta aktivt med att jämställdhetsintegrera sin arbetsplats. Lika många, 42,9 %, anser att de delvis känner att de har kunskaper för att arbeta med jämställdhet. Resultaten från intervjuerna skiljer sig betydligt i jämförelse med en utvärdering som processledarna gjorde efter en utbildning för politiker, i februari 2010. Där ansåg samtliga kvinnor samt 85 % av männen att de hade tillräckliga kunskaper för att arbeta med jämställdhet.²¹ Som presenterats ovan var det 42,9 % som ansåg detsamma under intervjuerna.

Flera menar att portföljen de fått är bra men att den kommer behöva uppdateras kontinuerligt för att ombuden ska ha tillräckligt stöd i sitt arbete.

”Vi har fått allt material och vi ska avsätta tid. Det är mycket upp till en själv som ombud. Jag har inte direkt någon annan som jag kan lyfta frågorna med. Det hade varit bra att få möjlighet att träffa andra ombud och sin strateg vid behov.”

Resterande anser inte att de har fått tillräckliga kunskaper genom utbildningar och aktiviteter som anordnats av projektet. Det som enligt dem främst saknas är

²¹ Slutrapport, Ljungby kommun – Program för Hållbar Jämställdhet, s. 4.

kunskaper kring hur arbetet kan integreras i verksamheten på just deras arbetsplats. Ett exempel på detta kom upp under en gruppintervju på äldreboendet Brunnsgården i Ljungby. På Brunnsgården saknade personalen en definition av vad man menar med jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Det finns därför en risk för att de anställda tolkar begreppet olika vilket gör att arbetet kommer bli otydligt. De frågor som personalen på Brunnsgården skulle vilja ha svar på var bland annat:

- ✓ Vad menas med jämställdhetsintegrering?
- ✓ Hur ska man genomföra integreringen på just deras arbetsplats?
- ✓ Vad ger integreringen, och vad är tanken att den ska ge?

För att kunna arbeta med fråga ville personalen få tydligt syfte och mål att kunna följa i sin verksamhet.

Processledarna har i intervjuerna förklarat att de arbetat övergripande med att utbilda kring jämställdhet och dess integrering i olika verksamheter. Då processledarna inte kan alla verksamheter i kommunen har det sedan varit upp till strateger och ombud att översätta informationen till just sin arbetsplats. Signalerna från Brunnsgården visar dock att ombuden behöver ytterligare stöd i hur arbetet för att jämställdhetsintegrera kan översättas till den egna arbetsplatsen. Något som även efterlystes var stöd i att sätta upp konkreta och mätbara mål som sedan kan följas upp och utvärderas.

Det har även kommit upp förslag på mer riktad utbildning till politikerna. Ett förslag som kom upp var att man inför valet 2010 och efterföljande nomineringsprocesser hade kunnat anordna riktad jämställdhetsutbildning.

”Ett exempel är nu efter valet när man nominerat till olika poster. Man hade kunnat ha en extra duning med oss politiker innan nomineringsprocessen. Det blir till exempel alltid fler kvinnor i Barn- och utbildningsnämnden i jämförelse med Miljö och Bygg. Alla partier nominerar ju sin kandidat och om de flesta nominerar en kvinna till Barn- och utbildning blir ju nämnden överrepresenterad av kvinnor. Det handlar ju inte bara om att ha en dialog inom sitt parti utan att också föra en dialog med de andra partierna för att se hur fördelningen kommer att se ut.”

Som intervjupersonen lyfter fram i citatet ovan hade processledarna kunnat göra partierna mer uppmärksamma på jämställdhet inför nomineringsprocessen. Detta hade varit en möjlighet att bidra till en mer jämställd sammansättning av kommunens nämnder. Att uppmana till kommunikation över partigränserna, i syfte att skapa en mer jämställd fördelning av poster, hade också kunnat vara positivt. Mer riktad information kanske också hade kunnat få fler politiker att närvara vid en träff.

Barn- och utbildningsförvaltningen anordnade tillsammans med processledarna en Forumteater för all personal under två dagar i augusti 2010. Denna teater var utformad efter hur man arbetar som förskolelärare och lärare för olika åldrar. Detta är ett bevis på att anpassad och riktad utbildning verkligen når fram.

Utvärderingen av teatern visade positiva resultat och de intervjupersoner som närvarade har alla varit otroligt nöjda. Flera ansåg att alla förvaltningar borde få se en teater med just sitt tema för att verkligen förstå alla vardagliga ojämställda situationer som de flesta inte tänker på eller upptäcker.²² Det var också positivt att alla fick samma information vid samma tillfälle. Ett ombud som närvarade på teatern berättar att det efter teatern var mycket enklare att få igång diskussionen på arbetsplatsen. Teatern hade gett intryck på alla och diskussionen kom snart igång.

Närmare en tredjedel av intervjupersonerna har påpekat att de tycker att det har varit för mycket fokus på kvinnor i jämställdhetsbegreppet och även under utbildningarna. En bredare ingång för att även inkludera mäns jämställdhetsproblematik har därför önskats.

”Jag tycker att en del föreläsningar har fokuserat på att kvinnor är offer och vi måste komma ifrån det. Nytt fokus behövs. Offervinklingen gör mig förbannad. Jag har saknat fördelar för män och kvinnor med att arbeta med jämställdhet. Det är inte endast det negativa som ska få plats, vilket jag ibland tycker varit fokus. Man fick inte med alla perspektiv, för kvinnor och män, under jämställdhetsveckan. Den ”manliga föreläsningen” under jämställdhetsveckan var positiv.”

Under *jämställdhetsveckan* som anordnades under vecka 43 gavs en föreläsning med det manliga perspektivet av jämställdhet under två tillfällen. Föreläsningen uppskattades av deltagarna och har av flera personer omnämnts i positiva termer under intervjuerna. Processledaren Maria Johansson berättar i intervjun att de fått kommentarer att det borde varit mer fokus på män. Men trots detta var närvaron på de två föreläsningarna med detta fokus låg. Processledarna hade önskat att det varit mer tydligt prioriterat att alla skulle gå på aktiviteter under jämställdhetsveckan.

Sammanfattningsvis är det främst tre områden som man hade velat ha mer fokus på under utbildningarna:

- Mer fokus på chefer för att säkerställa deras kunskaper om jämställdhet och prioritering av arbetet som ska bedrivas framöver.
- Mer riktad satsning på politikerna.
- Mer fokus på det manliga perspektivet av jämställdhet.

Närvaro

Utbildningarna och träffarna som anordnats inom projektet har haft blandad närvaro. Det finns idag 116 utbildade ombud och 9 strateger. Det gavs tre utbildningstillfällen för ombuden under 2010 och det fanns även ett fjärde uppsamlingstillfälle för de som missat någon av träffarna. Som nämnts tidigare

²² En analys av enkäterna som skickades ut i samband med forumteatern finns med som en extern bilaga till utvärderingen.

har det enligt flera intervjupersoner varit stor skillnad i engagemang från ombuden och detta visas även i statistiken över deltagande.

Så här ser statistiken ut över de tre ordinarie träffarna inom utbildningen för ombuden:

- 36 ombud närvarade vid ett utbildningstillfälle
- 43 ombud närvarade vid två utbildningstillfällen
- 30 ombud närvarade vid alla tre utbildningstillfällen
- 8 ombud närvarade inte vid något utbildningstillfälle
- 3 ombud tillkom efter alla tre utbildningstillfällen genomförts.

På uppsamlingsträffen närvarade ytterligare 22 personer.

Gällande utbildningarna för politiker har enligt statistiken 61 av 62 politiker närvarat vid utbildningarna, men av dessa är ett stort antal ersättare. Egentligen har omkring 60 % av de ordinarie politikerna närvarat.

Utbildningen "Ansiktet utåt" är likaså en aktivitet som haft lägre närvaro än andra. Gällande "Ansiktet utåt" nådde man endast hälften av de personer som blivit utsedda av sina förvaltningschefer att gå utbildningen. Övriga kom inte. En arbetsgrupp som arbetar med medborgarkontakt och som är kommunens ansikte utåt vägrade att gå på andra träffen av utbildningen. Processledaren Maria Johansson ställde sig i intervjun frågan vad man kan vägra. Kan man vägra att betala fakturor eller att genomföra andra arbetsuppgifter? Maria Johansson menar att det är viktigt att identifiera och diskutera varför personalen inte ville vara med om man vill få fler deltagare i framtiden. Var det upplägget på utbildningen eller relationerna och inställningen på just den arbetsplatsen? Kanske behöver chefen stöd i att bestämma att personalen ska genomgå exempelvis en utbildning? Processledaren ställer sig också frågan hur prioriterat arbetet med jämställdhet är om man får vägra.

Processledarna berättar under intervjuerna att det var synd att det inte *jämställdhetsveckan* prioriterades högre, och att fler medarbetare på kommunen närvarade. De hade gärna sett en högre närvaro på de två föreläsningarna om män och jämställdhet eftersom dessa varit efterfrågade.

Forumteatern som anordnades för all personal på Barn- och utbildningsförvaltningen har som sagt varit mycket uppskattad. Det fanns två tillfällen att gå på teatern i syfte att möjliggöra för alla att komma. 896 personer deltog.

Inför framtiden har det inkommit åsikter gällande att det är bra om det sker en kontinuerlig kompetensutveckling på olika nivåer inom kommunen. Några personer menar att det även är fördelaktigt om träffarna är kortare och istället sker något oftare.

"Det är bra att det inte tar en hel dag utan att man har det lite kortare och lite oftare. Diskussioner i grupp är bra och jag tror att man kommer att behöva mer uppdatering. Nu när det stannar av med projektet är det

4.2 Resultat av jämställdhetsintegreringen

4.2.1 Ett mer naturligt perspektiv på dagordningen?

I tabellen nedan redovisas resultaten av svar på frågan *”Upplever du att jämställdhet har blivit ett mer naturligt perspektiv att ha med på dagordningen och i det vardagliga arbetet?”*.

Tidigare deluppföljning

Över 40 % ansåg att jämställdhet har blivit ett mer naturligt perspektiv att ha med på dagordningen och i det vardagliga arbetet. Inom denna kategori finns motiveringarna att projektet har lyckats lyfta frågan och uppmärksamma ojämställda förhållanden som gjort att allt fler som arbetar inom kommunen har fått upp ögonen för frågan. De som svarade att det inte blivit ett mer naturligt perspektiv i det vardagliga arbetet motiverar detta med att projektet ännu inte är i hamn och att sådana resultat förmodligen är mer långsiktiga.

Det var ingen av intervjupersonerna som ansåg att de tar hänsyn till jämställdhet i alla delar av sitt arbete. De flesta kommenterade detta med att det vore övermaga att påstå att jämställdhetsperspektivet finns med överallt i arbetet. Någon menade även att det är viktigt att man inte går runt och tror att man arbetar helt jämställt, eftersom man då inte ser att det behövs förändringar. Majoriteten var dock överens om att jämställdhetsperspektivet borde vara en del av arbetet och att detta kan förbättras.

Resultat i denna slutrapport

Resultaten från intervjuerna till denna slutrapport stämmer i mycket överens med resultaten från deluppföljningen, som är beskrivna ovan. Det är dock ett högre antal, 70 %, som anser att jämställdhet har blivit ett mer naturligt perspektiv att ha med i det vardagliga arbetet. Flera personer påpekar att ordet jämställdhet har fått en mer positiv klang, och att det diskuteras mer kring jämställdhet i allmänhet, bland annat på fikaraster.

Ett av resultaten från projektet är att det bestämts att varje arbetsplats ska diskutera jämställdhet minst fyra gånger om året på en arbetsplatsträff. Detta har gjort att jämställdhet kommer att bli en naturlig del av dagordningen på alla arbetsplatser. En risk som framhållits är dock att det ännu inte finns en bra struktur kring rapportering från dessa möten. Rapportering är viktig för att kommunen senare från centralt håll ska kunna följa upp vad som genomförts ute i de olika verksamheterna. Ett exempel på hur man kan lösa detta kom från en förvaltning som bestämt att ombuden ska rapportera till sin strateg efter varje möte då jämställdhet diskuteras.

De personer som upplevt att jämställdhet inte blivit ett mer naturligt perspektiv på dagordningen motiverar detta med bland annat:

- Att jämställdhet ännu inte finns med som en punkt på dagordningen på alla arbetsplatser, och risken är att man då glömmer att ta upp det fyra gånger om året.

- Att många fortfarande inte vet hur man kan inkludera jämställdhet i sitt vardagliga arbete och behöver stöd i detta.
- Att det fanns med som ett perspektiv i arbetet redan innan projektet.

4.2.2 Konkreta resultat av projektet

Resultaten från frågorna *"Har det skett någon jämställdhetsintegrering i kommunen som ett resultat av projektet?"* samt *"Vilka effekter har jämställdhetsintegreringen fått på din arbetsplats?"* presenteras nedan.

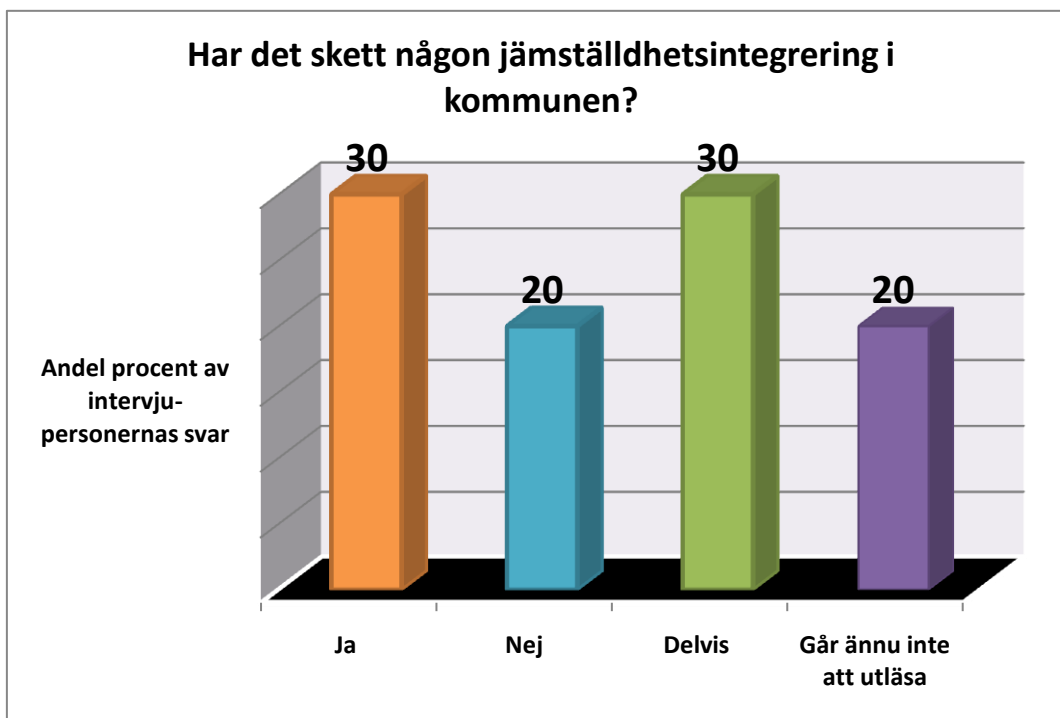
Tidigare deluppföljning

Det var lika många personer som ansåg att det skett en jämställdhetsintegrering i kommunen som ett resultat av projektet, som de som ansåg att så inte är fallet. Av de som svarade nej på frågan kommenterades bland annat att man inte sett någon direkt förändring i sitt arbete eller på sin arbetsplats. Det fanns även dem som menade att det är för tidigt att se detta nu och att resultaten förmodligen kommer visa sig senare.

Några menade att fler än tidigare uppmärksammar ojämställda situationer och tar också upp detta i samtal med kollegor på bland annat rasterna. En intervjuperson menade dock att det är viktigt att politiken ger förutsättningar för att det ska kunna ske en jämställdhetsintegrering och att jämställdhet får utrymme på dagordningen och senare även i det vardagliga arbetet.

Intervjupersonerna tillfrågades även kring vilka resultat de trodde att projektet kommer att nå gällande förändring av attityder kring jämställdhet hos förtroendevalda och tjänstemän på kommunen. De flesta intervjupersoner trodde att projektet kommer att bidra till att skapa en större förståelse kring jämställdhetsproblematiken och öppna ögonen för ojämställda situationer, relationer och miljöer på kommunen. Det finns dock en viss tveksamhet kring huruvida projektet verkligen kommer att kunna förändra arbetssätten så att ett jämställdhetsperspektiv slutligen genomsyrar all verksamhet. En intervjuperson menade att det är relativt enkelt för människor att ta till sig ny information, men att sedan verkligen inkludera den nya kunskapen i sitt vardagliga arbete är betydligt svårare.

Resultat i denna slutrapport



Omkring 60 % av intervjupersonerna menar att det har skett eller delvis skett en jämställdhetsintegrering, även om den i många fall är svår att mäta. En utav de största förändringarna hittills har varit att anställda har blivit mer medvetna om situationer som är ojämställda.

”Det största är att medvetandegöra. Projektet har medvetandegjort och synliggjort att vi agerar olika.”

Den jämställdhetsportfölj som delats ut inom projektet har generellt fått mycket bra betyg. Materialet och övningarna som finns i portföljen sägs ha bidragit till verktyg för att konkret arbeta med jämställdhet.

Det finns ytterligare konkreta resultat av projektet som bland annat att jämställdhet ska tas upp på dagordningen på minst fyra arbetsplatsträffar per arbetsplats om året. Ett annat exempel är att personalavdelningen kommer att föra konsupplad statistik över en rad olika nyckeltal för de anställda i kommunen. Ett annat exempel kommer från Barn- och utbildningsförvaltningen som valt att köpa in en bok som handlar om jämställdhet i läraryrket och hur man kan inkludera perspektivet i sitt arbete. Denna bok lämnas ut till alla ombud som kan lägga till denna som material i sin jämställdhetsportfölj. Det finns också planer på en rad olika åtgärder ute i förvaltningarna, dock har mycket av detta arbete ännu inte inletts. Flera intervjupersoner påpekar i intervjuerna att man inte hunnit komma igång med det konkreta arbetet ännu.

De omkring 40 % som inte kan se resultat på någon jämställdhetsintegrering motiverar detta främst med att det är för tidigt att utläsa. En intervjuperson menar att jämställdhet kommit i fokus mer i och med projektet, men att det inte har skett några synbara förändringar ännu.

Intervjusvaren visar därmed att det är svårt att idag utläsa konkreta resultat av projektet. I skrivande stund var det endast några veckor sedan de sista utbildningsträffarna genomfördes, vilket gör att det funnits lite tid för att påbörja det konkreta arbetet. Det finns dock strukturer och planer för det framtida arbetet som förhoppningsvis kommer igång så snart som möjligt.

Men det finns ombud och strategier som redan under projektets gång har genomfört övningar på sina respektive arbetsplatser. Ett ombud berättar att arbetet är mycket beroende av eget engagemang och att det gäller att ta tag i detta så snart som möjligt för att komma igång. Alla ombud har portföljen och det är upp till var och en att börja använda den.

4.2.3 Projektets måluppfyllelse

I projektansökan som SKL godkänt presenteras projektets syfte och målsättningar tillsammans med metoder och arbetsätt.²³ En kritik som framförts av flera intervjupersoner är att det varit alltför många mål i projektansökan. De många målen har enligt dessa personer gjort att projektet blivit spretigt och för brett utformat. En kritik som varit kopplad till detta är att ansökan skrevs av en konsult istället för en anställd på kommunen. Ett par personer menar att det hade varit fördelaktigt om samma person som var tänkt att arbeta med frågorna och projektet också hade haft ansvar för, eller medverkat i, sammanställandet av ansökan. Detta hade kunnat bidra till att skapa mer realistiska mål.

Det fanns jämställdhetsombud runtom i kommunen redan innan projektet satte igång. En del av dessa personer hade varit med och skapat kommunens jämställdhetsplan och var redan insatta i arbetet. En person menar att det hade varit fördelaktigt om något av ombuden hade arbetat med ansökan och senare även i projektet.

Detta har dock inte varit en direkt kritik mot processledarna som generellt får positiva omdömen i intervjuerna. Det handlar istället om en kritik kring hur arbetet lades upp inledningsvis och att projektmålen kunde varit mer förankrade. Processledarna har också kommenterat antalet mål och dess inriktning från ansökan. De menar bland annat att man hade kunnat fråga förvaltningarna mer om vad de behövde till ansökan. En utav processledarna påpekar att tanken från SKL:s sida varit att personer inifrån organisationen skulle tillsättas som projektledare, och inte att man skulle rekrytera utifrån. Den andra processledaren anser att strategier och ombud hade kunnat vara mer fokus i ansökan, eftersom det är dem som i slutänden har ansvar för att driva integreringen. Processledarna är överens om att målen hade kunnat vara mer fokuserade och även mindre till antal. Sådär uttryckte sig en intervjuperson gällande att det varit många mål i ansökan.

”Det har varit mycket saker att göra i detta projekt. Det har varit rim och reson i en del men inte i annat. Eftersom det var så gigantiskt finns det en risk att det faller. Man har satsat mot stjärnorna men nått till trädkropparna.

²³ En beskrivning av varje mål och uppnådda resultat finns med i bilagorna på s. 48-50.

Men det är ändå ett gott resultat och vi ser trädtopparna som strukturen.
Det finns en bra struktur för framtiden.”

Gällande målen så har de generellt uppnåtts, i vissa fall har de delvis uppnåtts. Det finns inget mål som helt misslyckats och processledarna har arbetat med samtliga mål. I något fall har man dock inte nått ut till det exakta antal personer som angavs i ansökan. I bilagorna finns en beskrivning över respektive mål och i vilken utsträckning man uppnått målet.

4.3 Hållbarhet

Tidigare deluppföljning

En stor majoritet av de tillfrågade som svarade på frågan menade att jämställdhetsintegreringen endast är hållbar om den tilldelas resurser samt följs upp. De som ansåg att jämställdhetsintegreringen var hållbar menade att det är bra när det väl sker något positivt inom området och då får kommunen inte släppa det. Men detta förutsätter också att arbetet fortsätter och får utrymme.

Resultat i denna slutrapport

I likhet med deluppföljningen anser en stor majoritet, 70 %, att arbetet med jämställdhetsintegrering endast är hållbart om det fortgår och följs upp. 10 % menar att arbetet inte är hållbart eftersom risken är alldeles för stor att det prioriteras bort när processledarna försvinner. En annan risk som betonats är att den befintliga kommunövergripande fokuseringen försvinner med projektet och processledarna. Istället kommer förvaltningarna förmodligen att ge arbetet olika mycket prioritet och arbeta åt olika håll.

”Det är viktigt att det prioriteras av chefer så att de ger prioritet och tid. Då blir det viktigt hos personalen med. Det är viktigt så att personalen känner att det är viktigt att ta tag i det.”

Men det har även kommit upp motsatta åsikter, där intervjupersoner betonat det positiva i att det nu är upp till varje förvaltning och arbetsplats att inkludera jämställdhetsarbetet utefter sina förutsättningar.

4.3.1 Förutsättningar för att jämställdhetsintegreringen blir hållbar

Det har under intervjuerna tagits upp en rad olika förutsättningar för att göra jämställdhetsintegreringen hållbar, här följer några av dem:²⁴

- Att det finns en budget. Strategerna som kommer ansvara för arbetet framöver behöver en budget för att kontinuerligt anordna aktiviteter i kommunen samt uppdatera ombuden med kunskaper.
- Att strateger och ombud avsätter tid för uppdraget och är aktiva.

²⁴ Fler utmaningar inför framtida integrering av jämställdhetsperspektivet presenteras på s. 40.

- Att cheferna prioriterar jämställdhet och låter det komma upp på dagordningen och i olika sammanhang. Chefen är ansvarig för att jämställdhetsarbetet bedrivs och det är viktigt att chefen och ombuden blir ett team annars blir ombuden ensamma.
- Att det sätts upp konkreta mål för varje förvaltning och arbetsplats och att de följs upp på samma sätt som andra verksamhetsmål. Helst även från centralt håll på kommunen.
- Det kommer att vara viktigt med överlämningen från processledarna till strategerna för att inte tappa styrfart.
- Se till att ombuden får träffas över förvaltningsgränserna och diskutera utmaningar och goda exempel från sitt arbete och sin arbetsplats.

Här följer några förslag inför fortsättningen som lades fram under intervjuerna:

”Lägg fokus på goda resultat från alla arbetsplatser. Det ger tips till alla. Får man se andras arbetsplatser och goda exempel och rekommendationer kan det utveckla ens egen verksamhet. Man kan exempelvis ha en stående kolumn eller ruta i personaltidningen *Tvärdraget* där detta tas upp. Denna tidning når ut till alla anställda.”

”Att man har någon sorts uppföljning med oss ombud och att någon frågar ’vad har du gjort med din portfölj?’ så att man får redovisa och berätta om detta.”

”Det behövs en puff ibland så att vi använder verktygen. Det är lätt att det rinner ut i sanden.”

”Viljan finns. Det är resurser som vi måste ha. Jag vet inte hur mycket. Idag vet vi inte om vi får resurser. Det ska involveras i verksamheten som allt annat och finnas i mål och rutiner. Vad rapporteras av vem och till vilka politiker? Det ska finnas med i bokslut etc. alla har sin del.”

Det finns dem som anser att kommunen borde satsa på att söka nya medel för att fortsätta arbetet med jämställdhetsintegrering.

”Jag är rädd för att det blir ett avbrott nu när processledarna slutar. Det är viktigt att vi kan ge våra strateger ytterligare näring. Staten har ytterligare 80 miljoner som de kommer dela ut för att fortsätta detta jämställdhetsarbete som nu satts igång. Hur kan vi få nytta av detta? Jag hoppas att vi kan ansöka om det för att våra strateger ska kunna fortsätta. Jag har respekt för att detta har varit ett projekt och för att ett projekt har en början och ett slut, men detta hade varit för att möjliggöra strategerna att fortsätta sitt arbete.”

Precis som beskrivs i citatet ovan menar flera personer att nya medel skulle säkerställa att arbetet med jämställdhetsintegrering fortgår. Det är fortfarande stor osäkerhet kring om jämställdhetsintegreringen kommer att tilldelas resurser i

framtiden. Arbetet är beroende av en budget för att fortsätta kompetensutvecklingen och bland annat anordna träffar, föreläsningar och utbildningar. Det positiva i att söka mer medel är att det då finns avsatta medel för denna verksamhet. Även om tanken är att projektet ska ha skapat strukturer för att jämställdhetsintegrera kommunen är det få som tror att detta är möjligt om arbetet inte får liknande resurser och prioritet som under projektet.

4.4 Rollfördelning inom projektet

Tidigare deluppföljning

Intervjupersonerna ansåg att rollerna är tydliga, men att det i vissa fall skulle kunna göras ännu tydligare. Även om intervjupersonerna själva ansåg att de hade kunskaper kring rollfördelning och uppdrag på de olika posterna, menade några att det inte nått ut till alla medarbetare att arbetet bedrivs och hur det organiseras. Det som påpekades som mest otydligt var kring ombudens funktion ute på arbetsplatserna, och även att ombuden ibland känt sig osäkra på sitt uppdrag. Men det var ändå ingen som ansåg att rollerna var otydliga.

Det som togs upp som ett problem är att flera jämställdhetsstrateger är chefer och att de inte har tid, eller tar sig tid, att prioritera arbetet. Inom gruppen med strateger har det därför varit olika ambitionsnivå. En del strateger tilldelades också uppgiften trots att de egentligen inte ville, vilket varit en bidragande orsak till att arbetet inte prioriteras av alla. Det har enligt någon intervjuperson också framkommit negativa attityder från vissa chefer som inte velat ha "ännu ett ombud".

Resultat i denna slutrapport

Det råder blandade åsikter kring om de olika rollerna och uppdragen inom projektet har varit tydliga. I likhet med resultatet från deluppföljningen menar de flesta att rollerna varit tydliga, men intervjuerna visar att uppdragen faktiskt tolkas olika utan att man själv är medveten om det. En del menar att det funnits bra och omfattande beskrivningar av vad som förväntas inom de olika uppdragen, såsom ombud och strateg. Andra menar att det varit tydligt för dem som varit direkt involverade i projektet men att kollegor på arbetsplatsen inte haft kunskap om hur de olika rollerna ser ut. Men så länge man vet vem som är jämställdhetsombud på arbetsplatsen kan man få vägledning och information.

Det har framhållits som viktigt att det finns tydliga uppdragsbeskrivningar för de olika rollerna och uppdraget inom arbetet nu när projektet tar slut. Det är viktigt att de respektive uppdragen och förväntningarna på dem är tydliga för alla som är involverade. Flera personer har efterlyst uppdragsbeskrivningar för strateger, ombud, chefer och alla andra som på olika sätt kommer i kontakt med arbetet för jämställdhetsintegrering. Syftet med detta är att förhindra missförstånd och olika tolkningar. Det är också viktigt att göra klart vem som rapporterar till vem, vad

som ska rapporteras och vem som ansvarar för att följa upp resultaten. En lättöverskådlig beskrivning av arbetet har efterfrågats av omkring 35 % av intervjupersonerna.

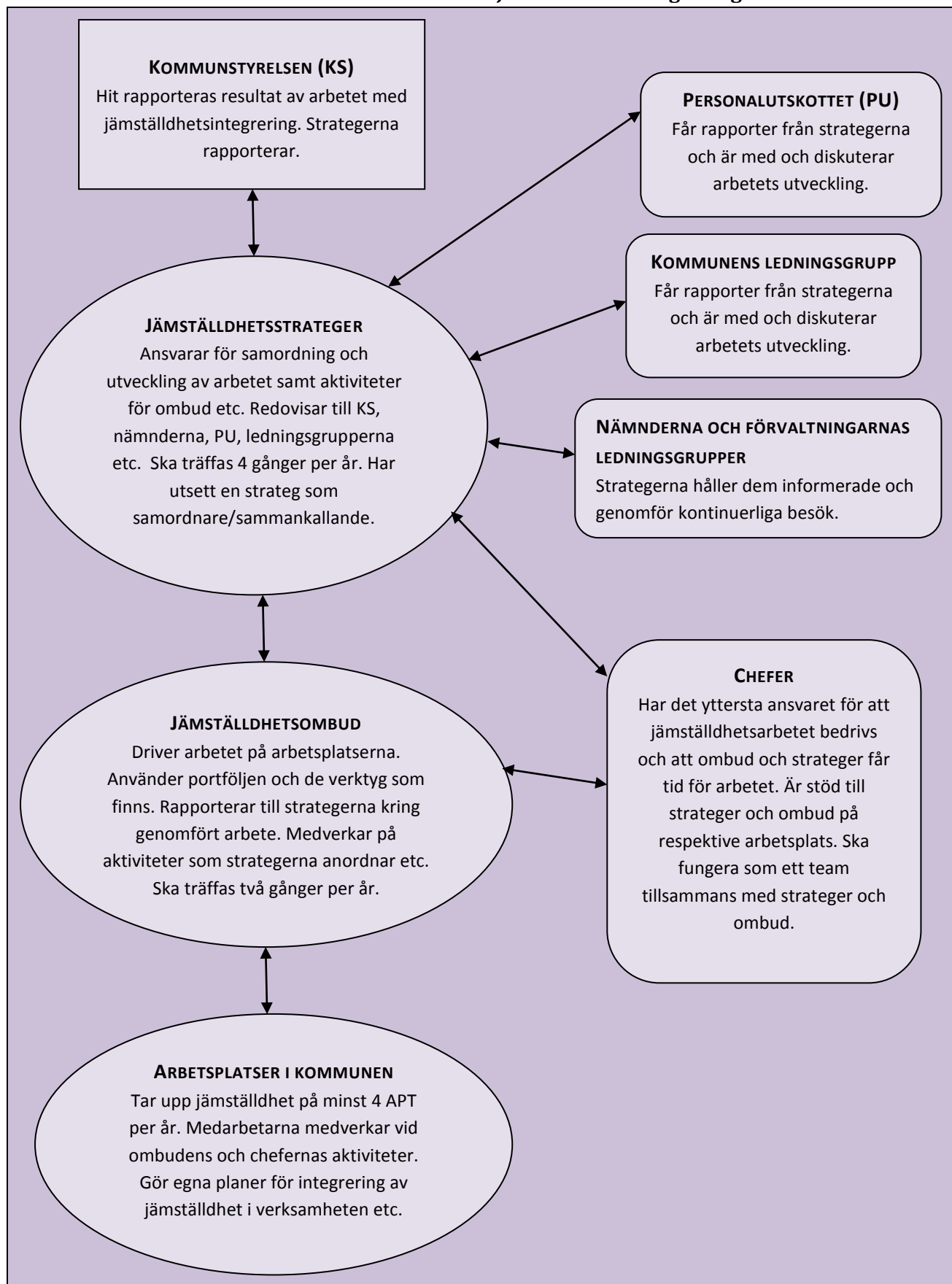
Processledarna berättade i intervjuerna att de arbetade med att utveckla de uppdragsbeskrivningar som de använt sig av i projektet. I januari 2011 är beskrivningarna sammanställda och klara.

Ett par intervjupersoner har uppgett att de tycker att cheferna skulle varit större fokus under projekttiden. Anledningen är att ansvaret för arbetets genomförande kommer att ligga på dem, och att det är viktigt att alla är medvetna om det.

En viktig del i processledarnas arbete har varit att få med sig cheferna och se till att de är medvetna om sitt ansvar. Processledarna har arbetat med att förankra detta under projektet och det kommer, enligt dem själva, att vara stort fokus den sista tiden innan de slutar.

Strukturen för hur arbetet med jämställdhet kommer att bedrivas efter att processledarna slutat beskrivs övergripande i figuren på nästa sida.

4.4.1 Framtida struktur för arbetet med jämställdhetsintegrering



4.4.2 Processledarnas insatser

Tidigare deluppföljning

Samtliga intervjuade svarade att processledarna har gjort ett bra jobb, och det var inte någon som ansåg sig missnöjd med deras insatser. Några intervjupersoner har också påpekat att det inte alltid varit lätt för processledarna, och att de i några fall har blivit dåligt bemötta eller utsatta för provokationer av enskilda individer. Även processledarna har delgett att det finns ett motstånd från vissa håll inom kommunen, men att det är viktigt att ta tillvara de positiva förändringar som skett och använda dem som morötter för att skapa ett mer effektivt utvecklingsarbete.

Resultat i denna slutrapport

Processledarna har i likhet med deluppföljningen återigen fått övervägande positiv kritik. Dock har flera personer har inte kunnat besvara frågan då de inte träffat processledarna mer än att de sett dem eller lyssnat på dem vid projektaktiviteter.

”De har varit väldigt drivande. Det har, som jag förstått, varit problem med mycket frånvaro och att få ihop tiden. Det är viktigt att ombuden får tid att gå ifrån sitt arbete och vara med på detta. Processledarna har tagit fram mycket material och man ser det då med deras glasögon. De har gjort det efter den kunskapen de har. Det hänger helt och hållet på hur strategierna och ombuden jobbar vidare.”

Under den andra intervjuomgången uppkom dock en del områden som skulle kunnat fungera bättre. Något som kommit upp i omkring en tredjedel av intervjuerna har varit bytet av processledare under projektets gång. De flesta har påpekat att detta skapat en osäkerhet hos många kring vem som samordnar projektet och vem man ska vända sig till. Nedan följer en översikt av de områden som kunde fungerat bättre, utifrån intervjuresultaten:

- Framförhållning inför möten med bland annat strategier för att få en bättre uppslutning.
- Planering och administration kring en del aktiviteter.
- Skapa kontakter mellan styrgrupp och strategier. Strategierna kunde varit mer delaktiga under projektets gång eftersom de nu ska ta över ansvaret för samordningen.
- Strategiernas tillgång till utbildning som processledarna fått under projektet. Att de strategier som varit intresserade och som nu ska ta över arbetet kunde bjudits med på utbildningar i syfte att behålla kunskapen även efter att processledarna slutar.

En person menar att processledarnas insatser är svåra att utvärdera ännu eftersom man ännu inte vet hur överlämningen till strategierna blir.

”Det beror på hur processledarna väljer att avsluta det. Överföringen till strategierna är oerhört viktig och lägger grunden för framtida arbete och engagemang. Det behövs ett bra avslut och överföring.”

4.5 Sammanfattning av positiva resultat från projektet

POSITIVA RESULTAT

- Projektet har ökat den generella medvetenheten kring jämställdhet och möjlighet att upptäcka ojämställda situationer.
- Det mesta av det "motstånd" som såväl processledarna som deltagare på aktiviteter upplevde, försvann eller mattades av under projektets gång.
- 30 % anser att det skett en förändring i kommunen som ett resultat av projektet.
- Intervjupersonerna har varit övervägande positivt inställda till att arbetet med jämställdhetsintegrering fått utrymme och resurser.
- 42,9 % anser att de nu har tillräckliga kunskaper och verktyg för att driva arbetet med jämställdhetsintegrering vidare.
- Det finns en struktur för hur arbetet ska bedrivas och en utav strategierna har utsetts till samordnare och sammankalla för att säkerställa arbetets fortlevnad.
- 70 % anser att jämställdhet har blivit ett mer naturligt perspektiv att ha med på dagordningen och i det vardagliga arbetet.
- Att alla ombud och arbetsplatser fått en jämställdhetsportfölj med konkreta verktyg för att jämställdhetsintegrera. Intervjuade ombud har berättat att de olika värderingsövningar, film och spel som finns i portföljen varit ett enkelt och avdramatiserat sätt att diskutera frågan.
- 63,6 % anser att de träffar, aktiviteter och utbildningar som anordnats inom projektet har varit lyckade.
- Det finns idag uppdragsbeskrivningar för dem som kommer arbeta vidare med jämställdhetsintegreringen. Det finns också en checklista för jämställdhet som hjälper arbetsplatser att jämställdhetsintegrera sin verksamhet. Mall för att utvärdera ur ett jämställdhetsperspektiv kommer också framställas.
- Varje arbetsplats ska ta upp jämställdhet på minst 4 APT om året.

4.6 Rekommendationer inför kommande arbete

4.6.1 Rekommendationer från deluppföljningen

UTMANINGAR FRÅN DELUPPFÖLJNINGEN

- Fler konkreta verktyg till jämställdhetsstrategier och jämställdhetsombud i syfte att förtydliga deras uppdrag och underlätta i deras implementering av jämställdhetsintegreringen i organisationen. Verktyg för ombuden att kunna lyfta problematiken på sin arbetsplats, men också för att kunna hantera och leda de reaktioner och den diskussion som förhoppningsvis uppkommer.
- Komplettera utbildningstillfällen och träffar med mer praktiska övningar, såsom exempelvis värderingsövningar och gruppövningar där deltagarna själva får tänka till och problematisera.
- Arbeta mer med att få en jämn satsning i tid från jämställdhetsstrategerna, där det idag är synligt att de lägger ned olika mycket tid på sitt arbete.
- Skapa strategier/möjligheter för uppföljning av olika indikatorer, nyckeltal och mål inom kommunen som även fortsätter att följas upp efter projektets avslut.
- Politiken sätter mål och visioner för de olika verksamheterna inom kommunen, och det är därför viktigt att förtroendevalda har med jämställdhetsperspektivet i dessa mål. Mer satsningar på de förtroendevalda så att jämställdhet prioriteras redan i mål och visioner för en verksamhet och att det får utrymme och ges förutsättningar.
- Arbeta för att skapa förutsättningar för att jämställdhetsarbetet ska få resurser även efter projektets slut. Om arbetet lämnas utan någon som kan vara drivande och fortsätta leda processerna är risken stor att frågan återigen prioriteras bort. Alla områden som är viktiga och där man vill se en utveckling kräver resurser, så även jämställdhet.
Strategier och ombud ska fortsätta sitt arbete efter projekttidens slut, men det krävs någon samordnare som ser till att möten sker och att dessa grupper förses med uppdaterad information och utveckling av metoder, arbetssätt och verktyg. Det behövs en strategi och arbetas fram resurser för detta.
- Att under hösten lägga grunden för att arbetet med jämställdhetsintegrering blir långsiktigt och hållbart.

4.6.2 Rekommendationer från denna slutrapport

UTMANINGAR/FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR INTEGRERINGEN

- Att politikerna prioriterar området och kontinuerligt följer upp resultaten.
- Att det finns en budget. Strategerna som kommer ansvara för arbetet framöver behöver en budget för att kontinuerligt anordna aktiviteter i kommunen samt uppdatera ombuden med kunskaper.
- Att det anordnas träffar, föreläsningar och andra aktiviteter i syfte att inspirera, kompetensutveckla samt behålla den befintliga kompetensen hos ombud och strateger. Forumteatern är något som varit oerhört uppskattat.
- Att cheferna är med på banan och låter ombud och strateger avsätta tid för att arbeta med jämställdhetsintegrering. Att cheferna prioriterar jämställdhet och låter det komma upp på dagordningen och i olika sammanhang. Chefen är ansvarig för att jämställdhetsarbetet bedrivs och det är viktigt att chefen och ombuden blir ett team annars blir ombuden ensamma.
- Att ombud och strateger avsätter tid och leder integreringsarbetet.
- Verktøygen som delats ut med portföljen handlar mycket om att synliggöra jämställdhet. Utmaningen i nästa steg är att respektive arbetsplats sätter upp egna mål som också följs upp.
- Stöd till ombuden i att översätta arbetet med jämställdhetsintegrering till den egna verksamheten och konkretisera det. Att det sätts upp konkreta mål för varje förvaltning och arbetsplats som integreras i verksamhetsplaner och bokslut liksom andra arbetsområden. Att målen följs, redovisas och utvärderas.
- Se till att ombuden kontinuerligt får träffas inom och över förvaltningsgränserna och diskutera utmaningar och goda exempel från sitt arbete och sin arbetsplats.
- Att se till att allt arbetet som görs ute i kommunen redovisas och följs upp. Helst även från centralt håll på kommunen.
- Det kommer att vara viktigt med överlämningen från processledarna till strategerna för att inte tappa styrfart.
- Uppdragsbeskrivningar som tydliggör roller och arbetsuppgifter. En tydlig översiktlig struktur/modell för hela arbetet och hur kontakt kommer ske mellan de olika rollerna. Detta borde finnas lättillgängligt och vara tydligt för alla medarbetare på kommunen.

5. Slutdiskussion

I detta kapitel presenteras utvärderarens sammanfattande analys av rapportens resultat som redovisats i tidigare kapitel.

Tidigare deluppföljning

Utifrån intervjupersonernas svar är det övervägande positiva inställningar till arbetet med jämställdhetsintegrering i Ljungby kommun. Det har dock uppkommit diskussioner under intervjuerna kring att det inte tagits emot med lika stor entusiasm från alla håll i kommunens verksamheter. De utmaningar som processledarna hade att arbeta med under den avslutande delen av projektet var att försöka få detta arbete att integreras och bestå även efter projektets avslut. För att detta mål ska åstadkommas behövde fler personer få ökad medvetenhet och kompetens kring jämställdhet, vad en jämställdhetsintegrering innebär, men framförallt få verktyg för att driva arbetet vidare. Projektet hade vid deluppföljningen kommit en bit på väg och processerna var igång. Det framhölls därför som viktigt att bitarna under hösten 2010 skulle börja falla på plats och att verktygen fanns tillgängliga för att fortsätta jämställdhetsarbetet.

De flesta intervjupersoner menade att det även efter projektets slut krävs att det finns någon som ser till att processerna och arbetet går framåt och utvecklas. Att omfördela och hitta resurser påpekade flera personer som vital för att säkerställa att det blir en jämställdhetsintegrering även efter projektets slut.

Resultat i denna slutrapport

Övervägande positiv respons av arbetet

Liksom i deluppföljningen är inställningen till jämställdhetsintegrering övervägande positiv, och de flesta menar att arbetet är viktigt. Det efterlystes i deluppföljningen mer konkreta verktyg för att påbörja arbetet ute på arbetsplatserna i kommunen. Dessa verktyg delades efter uppföljningen ut i form av en jämställdhetsportfölj innehållandes ett antal värderingsövningar och andra aktiviteter att genomföra. Verktyget har fått mycket positiv kritik, dock har flera påpekat att det kunde kommit tidigare.

Som tidigare nämnts har en utav de största förändringarna inom kommunen varit att anställda har blivit medvetna om att jämställdhet är en prioritering och om situationer som är ojämställda. Med undantag för någon person menar de flesta att projektet har bidragit till att jämställdhet blivit mer synligt och diskuterats mer än innan. Detta har varit en bidragande orsak till att inställningen till jämställdhet generellt förbättrats. De flesta intervjupersoner har uppgett att de inte tänker på jämställdhet i varje del av sitt arbete, men att det är viktigt att vara medveten om att så är fallet. Denna medvetenhet har höjts som ett resultat av projektet.

Inställning till jämställdhetsintegrering

Det har förts en diskussion i intervjuerna kring om det finns en skillnad i inställning mellan politiker och tjänstemän vad gäller arbetet med jämställdhet. Majoriteten av intervjupersonerna menar att det finns en skillnad och att arbetet varit för lågt prioriterat av politikerna. Men det är också viktigt att påpeka att majoriteten av

intervjupersonerna inte är politiker själva och att detta självklart färgar svaren. Något konkret som man kan se gällande politikernas prioritering är att närvaron vid deras utbildningsträffar varit relativt låg. Några intervjupersoner menar också att politikerna pratat mer om jämställdhet men att det hittills varit svårt att verkligen se något konkret som kommit ur detta.

Det tåls dock att påminnas om att det var ett politiskt beslut som ledde till att kommunen sökte medel från SKL för att genomföra projektet. Detta beslut har också bidragit till att det blivit en prioriterad fråga på tjänstemannanivå.

Det finns idag 116 ombud och 9 strateger som utbildats i jämställdhet. Även på dessa utbildningar har det varit blandad närvaro. Det är endast 36 av dessa 116 ombud som närvarade vid samtliga tre utbildningstillfällen och har genomgått en fullständig utbildning. Det är därmed en stor skillnad i kunskapsnivå mellan ombuden. Detta är förmodligen en stor del i den osäkerhet som omkring hälften av intervjupersonerna upplevt hos ombuden. Känslan i dessa intervjuer har varit att många ombud behöver ytterligare stöd i hur de kan sätta upp mål och driva jämställdhetsintegreringen på sin arbetsplats. Detta är något som man kan ha med sig i framtiden då det borde finnas en plan för hur man får ombuden att prioritera sin utbildning. Det kan även övervägas om det borde finnas vissa obligatoriska moment som ett ombud måste genomgå.

Projektets konkreta resultat

Det har varit svårt för många att berätta om konkreta resultat av projektet. Främsta anledningarna till det är att många ännu inte har satt igång arbetet och att det varit svårt att sätta upp egna konkreta mål. Stöd i att sätta upp konkreta och mätbara mål för respektive förvaltning och arbetsplats har varit efterfrågat. Processledarna har arbetat fram en checklista för jämställdhet med ett antal frågor att besvara. Dessa frågor visar på vad som är ojämnt och ska leda till en diskussion kring vad som borde förändras och en lista på åtgärder som arbetsplatsen sedan kan genomföra, och en plan för uppföljning. Utmaningen blir att få alla arbetsplatser att gå igenom checklistan och aktivt använda den.

Att få in målen i verksamhetsplaner och budget har också framhållits som viktigt för att lyckas integrera jämställdhet i verksamheten. Som en del i detta kommer det även bli viktigt att prioritera att målen följs, redovisas och utvärderas. 70 % av intervjupersonerna tror att arbetet med jämställdhetsintegreringen kommer att vara hållbart om det får fortsatt fokus och prioriteras, i såväl mål och visioner som resurser.

Förutsättningar för framtida arbete

För att skapa bra förutsättningar för framtida jämställdhetsintegrering är det viktigt med en bra överlämning till strategerna som nu ska axla ansvaret som processledarna hittills haft. För att arbetet inte ska ta flera steg tillbaka är det viktigt att strategerna, och speciellt den strateg som ska fungera som samordnare, får del av de kunskaper som processledarna samlat på sig under projektet. Detta kan bland annat handla om bra kontakter och ingångar i respektive förvaltning

och på arbetsplatserna, tips om vad som fungerat och inte i olika sammanhang och bra lösningar.

En utav de viktigaste byggstenarna för att få till en stark grund inför framtida arbete är tydliga beskrivningar av hur arbetet ska bedrivas och innebörden av olika uppdrag och roller. Tydliga uppdragsbeskrivningar och förväntningar för alla inblandade blir viktiga i syfte att förhindra missförstånd och olika tolkningar. Processledarna har under januari 2011 satt ihop sådana uppdragsbeskrivningar. Det är också viktigt att göra klart vem som rapporterar till vem, vad som ska rapporteras och vem som ansvarar för att följa upp resultaten. En önskan har varit att få en enkel översikt av strukturen på arbetet som är tillgänglig för alla medarbetare.

Även om tanken är att projektet ska ha skapat strukturer för att jämställdhetsintegrera kommunen är det få som tror att detta är möjligt om arbetet inte får liknande resurser och prioritet som under projektet. Det finns därför förhoppningar från flera håll om att kommunen ska ta beslut om att söka mer medel för att säkerställa fortsatt jämställdhetsintegrering. Det finns möjlighet att söka sådana medel från SKL.

Det negativa med att jämställdhetsintegreringen bedrivs i form av ett projekt är att det är något som ska integreras i den "ordinarie" verksamheten precis som allt annat. Det positiva är att ytterligare medel garanterar arbetet en viss mängd resurser och gör det möjligt att arbeta mer aktivt och kontinuerligt med integreringen. Det behöver inte sökas medel för några processledare utan mer för att vidareutveckla arbetet och fortsätta kompetensutveckla genom olika aktiviteter. Nya medel skulle kunna vara en garant för att arbetet fortsätter och prioriteras. Detta kan då bli ett tillägg till förvaltningarnas respektive avsatta medel. Resurser är i dagsläget en osäker fråga.

Slutsatsen av denna utvärdering är att projektet för jämställdhetsintegrering har bidragit till en ökad medvetenhet kring jämställdhetsproblematiken. Ljungby kommun har idag utbildade ombud och strateger som nu har i uppdrag att fortsätta att skapa och leda processer för att jämställdhetsintegrera.

De utmaningar man står inför nu är att översätta och skapa konkreta arbetssätt och mål för jämställdhetsintegreringen på respektive förvaltning och ute på arbetsplatserna. Många ombud känner ännu en osäkerhet inför detta och har efterfrågat fortsatt stöd i genomförandet av detta uppdrag. Nya projektmedel skulle kunna säkerställa sådant stöd.

Oavsett om kommunen bestämmer sig för att söka nya medel från SKL eller ta från den egna budgeten kräver integreringsarbetet resurser. Utan resurser är risken stor att hittills genomfört arbete stannar av och att många kunskaper faller i glömska.

6. Referenser

Material från processledarna:

- ❖ Aktivitetsplaner
- ❖ Aktivitetsschema
- ❖ Ekonomisk redovisning till SKL för perioden juni-december 2010, samt bilaga till budgeten
- ❖ "Invärderingen" från jämställdhetsombudens utbildning 18:e och 19:e februari (2010-02-25)
- ❖ Jämställdhetsaktiviteter – Handledningsmaterial till ombud
- ❖ Jämställdhetsaktiviteter – Handledningsmaterial till strateger
- ❖ Ljungby kommuns Jämställdhetsplan 2010-2011. Antagen av kommunstyrelsen den 14 september 2010 § 149
- ❖ Lärande exempel med verksamhetsförbättringar – Barn- och utbildningsförvaltningen, Ljungby kommun
- ❖ Lärande exempel med verksamhetsförbättringar – Kommunledningskontoret, Ljungby kommun
- ❖ Lärande exempel med verksamhetsförbättringar – Socialförvaltningen, Ljungby kommun
- ❖ Lärande exempel med verksamhetsförbättringar – Tekniska förvaltningen, Ljungby kommun
- ❖ Lärande exempel med verksamhetsförbättringar - Kommunledningskontoret Ljungby kommun
- ❖ Minnesanteckningar från 7 olika möten mellan september 2009 och januari 2010
- ❖ Projektansökan till SKL (2009-03-12)
- ❖ Sammanfattningar från månadsmöten mellan september 2009 och januari 2010
- ❖ Slutrapport för Ljungby kommun – Program för Hållbar Jämställdhet
- ❖ Uppdrag för jämställdhetsombud sammanställt av processledarna
- ❖ Uppdrag för jämställdhetsstrateg
- ❖ Utvärdering från utbildningen i jämställdhetsintegrering 2010 (2010-02-04)

Övrigt material:

- ❖ Deluppföljningen (juni 2010) finns publicerad på Ljungby kommuns hemsida:
<http://www.ljungby.se/Global/TILLF%c3%84LLIGA%20dokument/Rapport%20LK.PDF>

- ❖ Jämställ.nu under rubriken "Metoder" – "Trappan".
http://www.jamstall.nu/web/Trappan_1.aspx
http://www.jamstall.nu/web/Ordlista_1.aspx

- ❖ Regeringskansliets hemsida under rubriken: "Jämställdhetsintegrering".
<http://sweden.gov.se/sb/d/3267>

- ❖ SKL: s hemsida, under rubriken: "Vad är jämställdhetsintegrering?".
http://skl.se/web/Jamstalldhetsintegrering_1.aspx

Observationer vid medverkan på följande aktiviteter:

- ✓ Forumteater den 17 augusti 2010
- ✓ Strategmöte tillsammans med processledarna den 21 oktober 2010

7. Bilagor

7.1 Intervjupersoner

Intervjupersoner till denna slutrapport (januari 2011)

Namn	Position	Plats	Tid/datum
Maria Johansson	Processledare	Ljungby kommunhus	8/12 2010 kl. 10.00
Therese Elf	Vik. Processledare	Ljungby kommunhus	8/12 2010 kl. 11.30
Ing-Marie Byström	Förvaltningschef, Socialförvaltningen, Styrgruppsmedlem	Telefon	13/12 2010 kl. 13.15
Bengt Gustafsson	Förvaltningschef, Miljö- och byggkontoret, Styrgruppsmedlem	Telefon	24/11 2010 kl. 16.30
Eva-Gun Berglund	Förvaltningschef, Barn- och utbildningsförvaltningen, Styrgruppsmedlem	Ljungby kommunhus	24/11 2010 kl. 11.00
Gun Lindell	Förtroendevald, andra vice nämndordförande, Socialnämnden	Telefon	14/1 2011 kl. 10.30
Ulrika Elofsson-Linder	Jämställdhetsombud, Ekebackenskolan (Barn- och utbildningsförvaltningen)	Ekebacken-skolan	21/10 2010 kl. 10.00
Torbjörn Aste	Jämställdhetsombud, Husavdelningen (Tekniska Kontoret)	Telefon	7/10 2010 kl. 13.00
Åsa Lönn	Jämställdhetsstrateg, Kommunledningskontoret	Ljungby kommunhus	24/11 2010 kl. 10.00
Carina Sennerby	Jämställdhetsstrateg, Tekniska Kontoret	Ljungby kommunhus	22/11 2010 kl. 14.00
Anna Andersson	Medverkat på utbildningen "Ansiktet utåt" (Miljö och Byggkontoret)	Telefon	23/11 2010 kl. 10.00
Per Månsson	Fritidsgårdsföreståndare och chef för två jämställdhetsombud (Kultur och Fritidsförvaltningen)	Fritidsgården i Ljungby	21/11 2010 kl. 13.00
Linda Melin	Jämställdhetsombud (Tekniska Kontoret)	Telefon	11/1 2011 kl. 10.30
Malin Knutsson	Lärare på Sunnerbogymnasiet. Medverkat vid Forumteatern 16-17 augusti 2010 (Barn- och utbildningsförvaltningen)	Telefon	27/10 2010 kl. 11.00
Äldreboendet Brunnsgården	Gruppsintervju vid personalmöte med ca 12 personer	Äldreboendet Brunnsgården i Ljungby	24/11 2010 kl. 13.30
Förskolan Ida	Gruppsintervju vid personalmöte med 4 personer	Förskolan Ida i Ljungby	22/11 2010 kl. 17.00

Intervjupersoner inför deluppföljningen (juni 2010)

Namn	Position	Plats	Tid/datum
Caroline Cederlund	Processledare	Ljungby kommunhus	17/5 kl. 15.00
Maria Johansson	Processledare	Ljungby kommunhus	22/2 kl. 11.00.
Ing-Marie Byström	Förvaltningschef, Styrgruppsmedlem	Ljungby kommunhus	13/4 kl. 11.00
Bengt Gustafsson	Förvaltningschef, Styrgruppsmedlem	Telefon	6/4 kl. 8.30
Eva-Gun Berglund	Förvaltningschef, Styrgruppsmedlem	Ljungby kommunhus	13/4 kl. 13.15
Ann-Charlotte Wiesel	Förtroendevald, Nämndordförande	Ljungby kommunhus	13/4 kl. 11.45
Carolin Stjernqvist	PA Specialist, Jämställdhetsstrateg	Ljungby kommunhus	17/5 kl. 10.45
Arne Johansson	Förtroendevald	Ljungby kommunhus	13/4 kl. 10.00

7.2 Måluppfyllelse enligt projektansökan till SKL²⁵

AKTIVITETSMÅL FRÅN ANSÖKAN (12 ST)	JÄMSTÄLLDHETSMÅL FRÅN ANSÖKAN	MÅLUPPFYLLELSE ENLIGT PROCESSLEDARNAS SLUTRAPPORTERING TILL SKL
<p>1. Samtliga nämnder skall inventera och kartlägga vision, kvalitetsgaranti, protokoll och styrdokument ur jämställdhetsperspektiv.</p>	<p>Alla nämnder skall ha kvalitetssäkrat 80 % av sina visioner, kvalitetsgaranti, protokoll och styrdokument ur jämställdhetsperspektiv och gjort nödvändiga revideringar.</p>	<p>50 % av de bestämda protokollen har granskats, resterande görs i februari 2011. Kvalitetsgarantierna ska revideras och har därför inte granskats. Kommunens webbplats har granskats. Det är bestämt att visioner och styrdokument ska jämställdhetsintegreras och detta arbete pågår i de olika förvaltningarna.</p>
<p>2. Budget, verksamhetsplan och årsberättelse analyseras uppdelat på kön.</p>	<p>På sikt arbetar alla i kommunen för att resurserna skall fördelas rättvist mellan könen. Ett delmål är att redovisa så att det syns att resurserna fördelas rättvist, dvs. könsuppdelad statistik.</p>	<p>Dokumenterna har analyserats och diskuterats med berörda tjänstemän. Könsuppdelad statistik ska föras och då nya datasystem köps in ska detta vara möjligt att utläsa i systemet. Revisionen 2011 kommer granska att detta genomförts i Årsredovisningen 2010. Granskaning genom internkontroll kan bli möjlig i framtiden.</p>
<p>3. Exempel 1: Socialförvaltningens utredningar i familjeärenden granskas ur perspektivet hur kvinnor och män, mammor och pappors resurser beskrivs och analyseras.</p>	<p>Alla barn har rätt till båda sina föräldrar. Kvinnor och män, pappor och mammor skall bemötas med samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter.</p>	<p>10 utredningar granskades med konsult under våren 2010. Resultatet blev att inga tydliga skillnader kunde visas. Resultaten rapporterades till bland annat socialnämnden. Politikerna har under 2010 börjat använda en checklista för att se till att Barnkonventionen följs.</p>
<p>4. Exempel 2: Granskning av biståndsbedömningsrutiner och innehåll Not. Liknande (adekvata) aktivitetsmål formuleras på övriga förvaltningar.</p>	<p>Likvärdigt bistånd erbjuds män och kvinnor.</p>	<p>10 utredningar granskades med konsult under våren 2010. Resultatet blev att inga tydliga skillnader kunde visas. Processledarna har diskuterat jämställdhet inom äldreomsorgen med ett äldreboende och i kommunens äldreråd.</p>

²⁵ Resultaten kommer ifrån processledarnas projektredovisning till SKL.

<p>5. Kommunfullmäktige, alla styrelser och nämnder, samt chefer genomgår utbildning om ansvar för genomförande av jämställdhetsintegrering.</p>	<p>80 % av deltagarna upplever att de har kunskap för att genomföra CEMR, handlingsplanen och ansvara för jämställdhetsarbetet i kommunen.</p>	<p>Det har anordnats utbildningar gällande bland annat CEMR-deklarationen, metoder för jämställdhetsintegrering samt föreläsning om demokrati, mötesformer och jämställdhet. Jämställdhetsmålet med 80 % har uppnåtts. Ca 60 % av de ordinarie politikerna deltog. Processledarna håller en presentation i fullmäktige i februari 2011 om checklisten för att göra könskonsekvensanalyser vid beslut, som återkopplas till CEMR-deklarationen. Processledarna har informerat (2009) på <i>Chef i Ljungby</i> där alla chefer samlas. I februari 2011 sker ytterligare en presentation kring framtida struktur på arbetet. Projektets styrgrupp omfattar samtliga förvaltningschefer och kommunchefen som fått kontinuerlig information. Alla APT ska ta upp jämställdhet minst 4 gånger per år. Tanken var att de kommunala bolagen skulle utse ombud, men detta har ännu inte genomförts.</p>
<p>6. Jämställdhetsombud och jämställdhetsstrategier utvecklas och stärker sin kunskap och blir starkare i sin roll att stödja verksamhetens utveckling i jämställdhetsintegrering</p>	<p>Tid avsätts för jämställdhetsombud och jämställdhetsstrategier i ordinarie tjänst Utvecklingsarbete på resp. arbetsplats dokumenteras.</p>	<p>Alla förvaltningar, förutom Kultur och Fritid, har minst en strateg. Idag finns 9 utbildade strateger. Ombuden finns vid nästan alla arbetsplatser och antalet utbildade ombud är idag 116 stycken.</p>
<p>7. Alla 2700 anställda skall på arbetsplatsträffar formulera konkreta uppgifter att kartlägga i sitt möte med medborgarna.</p>	<p>100 % av medarbetarna känner till förvaltningens jämställdhetsstrategi. 50 % har en plan för det egna mötet med medborgarna. 80 % känner sig familjär med begreppet jämställdhetsintegrering.</p>	<p>Alla APT ska ta upp jämställdhet på minst 4 möten om året. Ombuden ska genom verktygen i jämställdhetsportföljen utbilda sin arbetsplats för att sedan kunna kartlägga och anpassa arbetet efter sin verksamhet. Efter en föreläsning med strateger och ombud i februari 2011 kommer en enkät lämnas ut som utvärderar det uppsatta jämställdhetsmålet. Processledare, ombud och strateger har tillsammans verkat för att sprida information om arbetet på olika nivåer inom kommunen.</p>
<p>8. Alla som har ansikte utåt - anställda i reception, telefon, diskar på simhall m.m. skall ha en särskild genomgång kring bemötande av personer på jämställt sätt.</p>	<p>100 % av alla anställda i reception, telefon och diskar skall delta i minst två genomgångar med handledning</p>	<p>Två träffar har hållits. 47 % har deltagit vid båda träffarna. Flera vägrade att gå, och detta har diskuterats med chefer och ledningsgrupp. <i>Vad kan man vägra att göra i sin tjänst?</i></p>

<p>9. All skol- och barnomsorgspersonal ska delta i en interaktiv Forumteater som synliggör frågor om jämställdhet, genus, attityder och fördomar.</p>	<p>100 % ska under teatern ha reflekterat över om barn och ungdomar ges lika förutsättningar i skolverksamheten oavsett kön, om inte, vad får det för konsekvenser?</p>	<p>95 % av de anställda vid barn- och utbildningsförvaltningen deltog på Forumteatern. I en enkät fick de sedan reflektera över vad teatern bidragit med för kunskaper och insikt. 39 % besvarade enkäten.</p>
<p>10. Minst en debattartikel i lokalpressen kring jämställdhet Möte för allmänheten kring jämställdhetsprogrammet</p>	<p>Minst en publicerad artikel i lokalpressen Minst 20 deltagare varav minst 40 % av vardera könet.</p>	<p>Två artiklar har publicerats, 2009 och 2010. Ämnena var delaktighet och inflytande samt om män och mansrollen. Kommunens personaltidning har skrivit tre artiklar om jämställdhet och projektet har nämnts i minst tre artiklar i lokaltidningen. Under v. 43, 2010, ordnades en jämställdhetsvecka med fyra föreläsningar för allmänheten. Denna anordnades tillsammans med Kvinnojouren.</p>
<p>11. I samarbete med Ungdomsrådet genomföra en diskussion om jämställdhet på kommunens fritidsgård</p>	<p>Minst 20 ungdomar flickor/pojkar varav minst 40 % av vardera könet.</p>	<p>Det har hållits möten på fritidsgården i Ljungby och Lagan. Totalt 27 personer deltog, 59 % killar och 41 % tjejer. En skolbio för alla i klass 9 har anordnats. Filmen "Prinsessa" visades och processledarna inledde med en diskussion om jämställdhet. Medieprogrammet på gymnasiet fick en genomgång av värderingsövningar och genus och använde detta som inspiration för en utställning som visades under jämställdhetsveckan, och sedan har flyttats runt mellan biblioteket och de tre högstadieskolorna och kommunhusets entré.</p>
<p>12. Föreningsansvariga, föräldrar, aktiva och allmänhet bjuds in till föreläsning och diskussion kring jämställdhet inom föreningar i kommunen.</p>	<p>Alla flickor och pojkar, män och kvinnor skall ha lika möjligheter, rättigheter att delta i fritidsutbudet inkl föreningslivet. Ta fram mått.</p>	<p>Under jämställdhetsveckan, v.43, hölls en föreläsning tillsammans med Kultur och Fritid. Här presenterades kommunens arbete och det diskuterades kring om man kan ställa krav på föreningar att visa om och hur de arbetar med jämställdhet.</p>

ID arbetar med samhällsfrågor både lokalt och regionalt – i Sverige och i andra länder

ID:s ändamål är att verka för att förbättra medborgarens inflytande och rättigheter i det politiska systemet på lokal och regional nivå. Detta görs genom att vi; initierar och samordnar projekt, genomför utvärderingar, utför förstudier, kartläggningar och analyser. Dessutom skapar vi mötesplatser och nya nätverk, anordnar utbildningar och konferenser, håller i kreativa övningar samt fungerar som bollplank och idégivare.

Vi genomför utvärderingar av projekt och verksamheter, demokratihelger, politikerutbildningar, demokratibokslut, mångfalds- och integrationssamarbeten samt internationella kompetensutbyten med bland annat Östersjöregionen, Kaliningrad, Bosnien och Sydafrika. Våra projekt engagerar och inspirerar såväl den enskilde medborgaren som förtroendevalda och tjänstemän.

Välkommen att kontakta oss för mer information eller för att ställa frågor!



**Videum Science Park
351 96 Växjö**

Telefon: 0470-77 85 53
info@id-vaxjo.com

www.id-vaxjo.com

Institutet för lokal och regional demokrati (ID) har funnits sedan 1996 och har sitt säte i Växjö. Verksamheten är självfinansierad och ID drivs som ideell förening utan vinstsyfte. Bakom oss står Länsstyrelsen i Kronobergs län, Regionförbundet södra Småland, Växjö kommun samt Linnéuniversitetet.