

Slutrapport- Ljungby kommun

Program för Hållbar Jämställdhet

Resultat – verksamhetsförbättringar som leder till jämställdhet för medborgaren

Under projektets gång så har kommunen tagit ett ordentligt kliv framåt. Kunskap och medvetenhet har spridits och en förståelse finns nu varför man ska arbeta med dessa frågor. Många har fått på sig ”genusglasögonen” och har kommit till oss med exempel om allt ifrån bilder de analyserar i dokument som produceras, till diverse erbjudanden och annat på epost som de reagerat på. Medarbetare kommer förbi, eller skickar ett meddelande om hur positiva diskussioner det blivit på sina arbetsplatsträffar och hur man tänkt arbeta vidare.

Budget och årsredovisning har nu könsuppdelad statistik och jämställdhet ska i framtiden inte vara ett ”sidospår” utan finnas med i de ordinarie aktivitetsplanerna, boksluten och styrdokumentet. Det arbetet har redan påbörjats men än så länge finns en särskild jämställdhetsplan med de olika förvaltningarnas aktivitetsplaner i, och vi har utbildade jämställdhetsstrateger och jämställdhetsombud som har ett extra ansvar att vara sina chefer och medarbetare behjälpliga i arbetet med jämställdhetsintegrering. Det är viktigt att processen måste få ta sin tid så att kommunen är redo för nästa steg utan att jämställdhetsperspektivet försvinner.

Politikerna har i samband med en utbildning vi anordnade för dem efterfrågat en checklista för könskonsekvensanalys vid beslut. Denna kommer de att få presenterad i början av 2011 och därefter börja använda. Det utarbetas även en förändring av handläggningsblanketten vid ärendegången där en ruta måste fyllas i om man beaktat ärendet utifrån könskonsekvensanalys eller ej.

Dessa förändringar kommer att öka medvetenheten för tjänstemän och politiker och peka på ojämställdhet och hur kön spelar roll. När statistik könsuppdelas kommer ny information fram och det leder till nya frågeställningar och beslut som blir skickade på återremiss. Detta leder i slutändan fram till att det kommer att öka medborgarnas möjlighet att få lika rättigheter och skyldigheter oberoende vilket kön man tillhör.

Socialförvaltningen har granskat både biståndsutredningar inom äldreården och inom Individ och Familjeomsorgen. Diskussionen med handläggarna och sedan i nämnden har ökat medvetenheten om hur vi bemöter män och kvinnor olika. Här kommer man nu att prioritera att mer statistik ska kunna könsuppdelas.

Genomförande – så här har vi gått tillväga

Under projektets gång så har vi varit två processledare som varit anställda på 75% vardera för att driva processerna. I Styrgruppen har samtliga förvaltningschefer, med kommunchefen, deltagit, och träffats ungefär varannan månad. Personalutskottet har varit drivande och efterfrågat information om vårt arbete på varje möte. Vi som processledare har varit tydliga med att vi varit här för att starta processer som

kommunen sen får fortsätta att arbeta med. Vi har försökt att lägga ansvaret där det hör hemma.

Mycket av arbetet har fokuserats på framtagandet av och utbildningen av jämställdhetsstrateger och jämställdhetsombud, i dagsläget 9 resp 116 stycken. De och deras chefer efterfrågade konkreta verktyg att arbeta kring och en Jämställdhetsportfölj togs fram med diverse material i, som en handledning med aktiviteter, DVD om härskartekniker mm, ett jämställdhetsspel och några böcker.

Varje förvaltning har fått ansvara för sitt jämställdhetsarbete, med hjälp av processledarna. Förvaltningschef, jämställdhetsstrateg/er och jämställdhetsombud har tillsammans satt ihop respektives aktivitetsplan i jämställdhetsplanen tex. Styrgruppen med kommunchef och samtliga förvaltningschefer har tillsammans med Personalutskottet varit ansvariga för utvecklingen, tillsammans med processledarna.

Styrkan i arbetet har varit ett engagemang på bred front. Delaktiga har varit politiker och tjänstemän, chefer och anställda, och satsningen har gällt samtliga förvaltningar. Jämställdhet ska vara lika prioriterat överallt.

Arbetet under projektiden har utgått ifrån de 12 aktivitetsmålen och de redovisas nedan.

Programmål och utfall

Här redovisas våra 12 program mål som vi arbetat kring. Även ytterligare aktiviteter som är kopplade till respektive målgrupp redovisas här. Aktivitetsmålen och jämställdhetsmålen är listade först och sedan vilket utfallet blivit.

Organisationsnivå

1. Aktivitetsmål: *Samtliga nämnder skall inventera och kartlägga vision och protokoll ur jämställdhetsperspektiv.*

Jämställdhetsmål: Alla nämnder skall ha kvalitetssäkrat 80% av sina visioner och protokoll, (urval är oktober 2009 och september 2010) ur jämställdhetsperspektiv och gjort nödvändiga revideringar.

Utfall: Vi valde att begränsa antalet protokoll och valde stickprov oktober 2009 och september 2010. Protokoll i nämnder och styrelser har granskats av forskare och student vid Linnéuniversitetet och återrapporterades till politiker, nämndsekreterare och förvaltningschefer. Pga överbelastning av arbetsuppgifter för nämndsekreterarna, dels pga valet, har årets granskning framflyttats till feb 2011. Sekreterarna antar själva den utmaningen med handledarmaterial som sammanställs av forskaren, studenten och processledarna. Forskaren lyssnade också på radioinspelning från Kommunfullmäktigemöte från okt 2009 som var med i ovan nämnda återrapportering. En klass på Linnéuniversitetet, klartext och textvård, granskade kommunens webbplats ur ett jämställdhetsperspektiv. Detta återrapporterades till webb-gruppen och har spridits via intranätet.

Kvalitetsgarantierna ska revideras så de har ej granskats. Att jämställdhetsintegrera visioner och styrdokument är bestämt och håller på att genomföras i de olika förvaltningarna.

Alltså har vi klarat av 50% av de bestämda protokollen, men det kommer bli 100% i februari. Vi har fått positiv respons från berörda politiker och tjänstemän och en större medvetenhet finns nu.

2. A: *Budget, verksamhetsplan och årsberättelse analyseras uppdelat på kön.*

J: 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.

Utfall: Dokumenten har analyserats och diskuterats med berörda tjänstemän, och könsuppdelad statistik ska nu vara en självklar del. På de ställen där datasystem inte kan göra uppdelningen idag så ska den tjänsten prioriteras när nya system ska uppdateras, köpas in. Revisionen 2011 kommer att granska Årsredovisningen för 2010 under kommande år så att statistiken verkligen könsuppdelas. Det kan även bli möjligt att internkontroll i kommunen gör en kontroll av detta längre fram.

3. A: *Exempel 1. Socialförvaltningens utredningar i familjeärenden granskas ur perspektivet hur kvinnor och män, mammor och pappors resurser beskrivs och analyseras.*

J: Alla barn har rätt till båda sina föräldrar. Kvinnor och män, pappor och mammor skall bemötas med samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter.

Utfall: Detta gjordes med konsult och handläggare i våras och rapporterades sedan i socialnämnden, där man bla bestämde att statistiken ska kunna könsuppdelas bättre i framtiden, vid nya inköp av datasystem tex. Inga tydliga skillnader kunde visas i de valda 10 utredningarna men det gav ändå bra diskussioner för att medvetandegöra. Politikerna har under året börjat använda en checklista för att följa Barnkonventionen och alltid se till barns bästa. Rapporten från granskningen bifogas.

4. A: *Exempel 2. Granskning av bistånds-bedömningsrutiner och innehåll. Not. Liknande adekvata aktivitetsmål formuleras på övriga förvaltningar.*

J: Likvärdigt bistånd erbjuds män och kvinnor.

Utfall: Detta gjordes med konsult och handläggare i våras och rapporterades sedan i socialnämnden, där man bla bestämde att statistiken ska kunna könsuppdelas bättre i framtiden, vid nya inköp av datasystem tex. Inga tydliga skillnader kunde visas i de valda 10 utredningarna men det gav ändå bra diskussioner för att medvetandegöra. Rapporten från granskningen bifogas.

Ljungsättras äldreboende och kommunens äldreråd bjöd in processledarna på möten där de informerades och diskuterades jämställdhet inom äldreomsorgen.

Intern målgruppsnivå

5. a. A: *Kommunfullmäktige, alla styrelser och nämnder genomgår utbildning om ansvar för genomförandet av jämställdhetsintegrering.*

J: 80% av deltagarna upplever att de har kunskap för att genomföra CEMR handlingsplanen och ansvara för jämställdhetsarbetet i kommunen.

Utfall: Vid en halvdagsutbildning i feb 2010 bjöds politiker från Kommunfullmäktige, nämnder och bolagens styrelser in för utbildning om jämställdhet, genus, CEMR-deklarationen samt om metoder, som 4R tex. 60% av våra ordinarie ledamöter deltog och även 17 ersättare. Utvärderingen av dagen visar att 90% av kvinnorna upplevde att det efter utbildningen har tillräcklig kunskap för att jobba med CEMR och 85% av männen. 100% av kvinnorna och 85% av männen anser att de har tillräcklig kunskap att arbeta med jämställdhetsarbetet i kommunen.

Under året har vi även nått politiker vid en två-dagarsutbildning om demokrati, mötesformer och jämställdhet som vi anordnade tillsammans med Personalutskottet. Vid första träffen kom 26 (9 kvinnor och 17 män) politiker och vid andra kom 17 (7 kvinnor och 10 män) politiker. Det var mycket uppskattat. Vidare kom 7 (4 kvinnor och 3 män) politiker då forskaren och studenten återrapporterade granskningen av protokoll, KF-möte.

Processledarna har även besökt samtliga nämnder för information och diskussion, och varje nämnd har fått revidera och godkänna sin förvaltnings aktivitetsplan i kommunens jämställdhetsplan som togs fram under året. Denna antogs i Kommunstyrelsen.

Vid varje möte i Personalutskottet har processledarna fått ca en timme att rapportera och diskutera kring jämställdhetsarbetet.

En av processledarna blev inbjuden till Socialdemokraternas kvinnogrupp för information och diskussion om projektet.

I februari 2011 kommer processledarna att besöka Kommunfullmäktige och har 50 minuter där vi bla kommer att presentera och öva på att använda checklistan för att göra könskonsekvensanalyser vid beslut, samt kort återkoppla till CEMR-deklarationen.

Från och med nästa år kommer både Personalutskottet, Kommunstyrelsen och samtliga nämnder få besök av jämställdhetsstrategerna för rapport och diskussion om utvecklingsarbetet.

5.b. A: Chefer får handledning.

J: Punkten Jämställdhet på dagordningen.

Utfall: Alla chefer inom kommunen samlas på Chef i Ljungby-möten. Under hösten 2009 besökte processledarna ett möte och informerade, gjorde värderingsövningar mm. I februari 2011 kommer vi att närvara under en timme igen och rapportera om hur det framtida arbetet ska se ut, hur de är ansvariga för jämställdhetsarbetet tillsammans med sina strateger och ombud, samt att utbilda dem att använda jämställdhetsportföljen, som de ansvarar för tillsammans med sina ombud.

Vi har även haft kontinuerliga möten med styrgruppen i projektet som består av samtliga förvaltningschefer, inklusive kommunchefen. Alla chefer inom Barn och

Utbildningsförvaltningen har också fått besök av oss, samt av deras egna strateger för utbildning. Vi har också träffat ledningsgruppen inom Tekniska förvaltningen för två kortare utbildningstillfällen, samt ledningsgruppen inom Socialförvaltningen vid ett tillfälle.

Det ska också nämnas att enskilda chefer kontaktat oss vid olika tillfällen för råd.

I kommunens jämställdhetsplan finns nu beslutet att samtliga arbetsplatsträffar inom hela kommunen minst 4 ggr per år ska ha med jämställdhet på dagordningen. Där finns tillfälle för ombud och chefer att använda sig av materialet i Jämställdhetsportföljen att utgå ifrån.

Samtliga ledningsgrupper inom förvaltningarna, inklusive kommunens ledningsgrupp, kommer från och med nästa år att årligen bli besökta av jämställdhetsstrategerna.

Vi har även haft kontakt med de kommunala bolagen då de också har kravet att ha en jämställdhetsplan. Tanken var att de även skulle utse jämställdhetsombud, något som ännu inte genomförts. Vi var på möte med ledningen hos ett av bolagen, Ljungby Energi, och hade information och diskussion om jämställdhet.

6. A: Jämställdhetsombud och jämställdhetsstrateger utvecklas och stärker sin kunskap och blir starkare i sin roll att stödja verksamhetens utveckling i jämställdhetsintegrering.

J: Tid avsätts för jämställdhetsombud och jämställdhetsstrateger i ordinarie tjänst. Utvecklingsarbetet på resp arbetsplats dokumenteras.

Utfall: Jämställdhetsstrateger finns nu vid varje förvaltning, utom vid Kultur och Fritid, där ersättare för den tidigare ännu inte hittats. Totalt är de nu 9 stycken som arbetar som en kärntrupp för att utveckla jämställdhetsarbetet tillsammans som grupp, och inom sin förvaltning tillsammans med chefer och ombud. De har träffats varje månad och fått utbildning av oss. Några var på utbildning i Stockholm och i Kalmar. De har fått särskilda Jämställdhetsportföljer och de stöttar sina ombud, samlar in deras dokumentation, är delaktiga i planerandet, utförandet och utvärdering av den årliga jämställdhetsplanen, där varje förvaltning har egna aktivitetsmål.

De har även deltagit i utbildningar med politiker och chefer.

Gruppen kommer att fortsätta sitt arbete och träffas ca 4 ggr per år, samla alla ombud ca 2 ggr per år, samt hålla kontakten med dem däremellan. De har nu en samordnare och en budget.

Jämställdhetsombud finns nu vid nästan alla arbetsplatser i kommunen, 116 stycken i dagsläget. De har utbildats under tre halvdagar, samt även en fjärde träff, ett ”uppsamlingsheat”, erbjöds de som missat några träffar. De har blivit utbildade i att arbeta med Jämställdhetsportföljen som de ansvarar för ihop med sin chef, och många har lämnat in rapporter från arbetsplatsträffar då de hållit i genomgångar. Flera aktiviteter har också rapporterats. Som tex. inom förskolor där böcker köpts in och läses av personalen och sen lånats ut till föräldrar. Många bra diskussioner har rapporterats

och en mycket positiv respons kring jämställdhetsportföljen. Även konkreta fall som ändring av scheman, utifrån ett jämställdhetsperspektiv, har rapporterats.

Ombuden kommer att samlas alla tillsammans 2 ggr per år, samt vid ytterligare tillfällen med sin egen/egna strateg/er inom förvaltningen.

7. A: Alla arbetslag skall på arbetsplatsträffar formulera konkreta uppgifter att kartlägga i sitt möte med medborgarna och infoga en punkt kring detta i sin aktivitetsplan.

J: 100% av medarbetarna känner till förvaltningens jämställdhetsstrategi. 50% har en plan för det egna mötet med medborgarna. 80% känner sig familjär med begreppet jämställdhetsintegrering.

Utfall: Se beskrivning ovan om ombudens arbete på arbetsplatsträffarna. Innehållet i jämställdhetsportföljen är strukturerat så att det finns många olika nivåer att börja med, och det är upp till varje ombud att känna efter var deras egna grupp befinner sig. De flesta börjar med kunskap och att öka medvetenheten och kommer sedan att komma vidare till att göra egna uppgifter att kartlägga. Ombuden och arbetsplatserna är delaktiga i genomförandet av aktivitetsmålen i jämställdhetsplanen som den egna förvaltningen tillsammans kommit fram till. De dokumenterar och återkopplar till sina strategier inför nästa års utvärdering och då den nya jämställdhetsplanen sätts samman.

I dagsläget har vi 118 jämställdhetsombud på olika arbetsplatser. Vissa arbetsplatser saknar dock fortfarande ombud men det kommer in nya hela tiden. Alla arbetsplatser, oavsett om de har jämställdhetsombud eller ej, har kravet på sig att ta upp jämställdhet på dagordningen minst 4 ggr om året.

Exempelvis så har Barn och utbildningsförvaltningen via sina strategier efterfrågat mallar för klassrumsobservation samt litteraturgranskning som framtagits av processledarna. Även Kommunledningskontoret har efterfrågat mallar, för att göra mötesobservationer hos sig själva och på varandras personalmöten.

I februari 2011 kommer vi att samla samtliga ombud och strateger under en halvdag då en extern föreläsare bjuds in, samt att övningar kring Jämställdhetsportföljen kommer att hållas och frågor besvaras osv. Då kommer vi att lämna ut en utvärdering om hur de uppfattar sin egen kunskap, om de har en plan osv. Det får ligga till grund för det fortsatta jämställdhetsarbetet för ombud, strateger och chefer.

Vi har nått anställda inom kommunen för spridning av jämställdhetsarbetet på olika sätt. Förutom redan nämnda exempel av besök inom äldreomsorgen så deltog bla processledarna på förvaltningen Kommunledningskontorets utbildningsdag. De valde att anordna en träff med temat diskriminering. Processledarna höll i träffen med hjälp av några av ungdomstrainéerna. Träffen bestod bl.a. av bildspel, rollspel, gruppaktiviteter och diskussioner. Det var en mycket lyckad träff där det väcktes många tankar om både diskriminering och jämställdhet.

På efterfrågan av Kajsa Kavats förskola och Ekebackensskolan har processledarna varit hos dem och hållit i aktiviteter och informerat om jämställdhet.

Alla ungdomstrainéer inom kommunen gick på regelbundna utbildningar och processledarna fick en träff på 3 timmar att prata om jämställdhet och diskriminering. Samma koncept användes som man hade haft för kommunledningskontorets personal. Ca 60 stycken deltog.

8. A: *Alla som har ansiktet utåt- anställda i reception, telefon, diskar på simhall mm skall ha en särskild genomgång kring bemötande av personer på jämställt sätt.*

J: 100% av alla anställda i reception, telefon och diskar skall delta i minst två genomgångar med handledning.

Utfall: Den 25 maj hölls första utbildningen för 43 personer, och den 2 november träff nummer två med handledning, då kom 25 personer. 47% har deltagit vid båda träffarna.

Utfallet att så många inte kom på andra träffen har diskuterats med chefer och i styrgruppen. Frågorna ”Vad kan man vägra i sin tjänst?” och ”Varför kände några så starkt för att inte gå denna utbildning?” är intressanta och krävs vidare analys kring.

De som kom var mycket positiva och de hade fått fylla i rapportering kring en dag på jobbet och vilka ”genusspan” de gjorde, och granskade sina egna och andras bemötanden utifrån kön. Utifrån utbildarens egna utvärdering var det mestadels positiv feedback. Några tyckte dock efter den första omgången att kopplingen till jämställdhet inte var tydlig nog, varför det gjordes än tydligare vid genomgång två.

9. A: *All skol- och barnomsorgspersonal ska delta i en interaktiv Forumteater som synliggör frågor om jämställdhet, genus, attityder och fördomar.*

J: 100% av deltagarna upplever att de fått en djupare förståelse gällande jämställdhet och genus. 90% ska under teatern ha reflekterat över om barn och ungdomar ges lika förutsättningar i skolan.

Utfall: 896 anställda inom Barn och Utbildningsförvaltningen såg den interaktiva teatern, uppdelade på tre föreställningar. Det är 95%. 39 % av deltagarna svarade på enkäten som visade att drygt 97% instämde helt eller delvis i påståendet att jämställdhet är viktigt att arbeta med i skolan. Drygt 91% instämde i att forumteater är en bra metod för att påvisa ojämställdheter, och drygt 8% instämde delvis. En anledning till den låga svarsfrekvensen på utvärderingen tror vi beror på att vi av hanterbara skäl gjorde ett e-post-utskick med en länk att besvara.

Teaterbesökarna fick material att arbeta utifrån på sina arbetsplatsträffar och upplevelsen fortsätter att ligga till grund för det fortsatta arbetet. Denna aktivitet är den som fått mest positiv respons och fått många att bli mer medvetna och positivt inställda till jämställdhetsarbetet. Det har blivit ett tydligt ökat engagemang från hela förvaltningen, från ledning till pedagogerna. Det märks också att jämställdhetsombuden är mest aktiva inom denna förvaltning och har kommit långt i sitt arbete. Vi önskar att alla i kommunen kunde få gå och se en liknande teaterföreställning som handlade just om deras vardagliga arbete, och det finns med som förslag i framtiden.

Förvaltningen har via sina strategier efterfrågat mallar för klassrumsobservation samt litteraturgranskning som framtagits av processledarna.

Medborgarnivå

10. A: *Minst en debattartikel i lokalpressen kring jämställdhet. Möte för allmänheten kring jämställdhetsprogrammet.*

J: Minst en publicerad artikel i lokalpressen. Minst 20 deltagare varav minst 40% av vardera könet.

Utfall: I oktober 2009 publicerades en debattartikel med rubriken Delaktighet och inflytande för alla i Ljungby kommun, om jämställdhet i stort och projektets mål. I november 2010 publicerades debattartikel två med rubriken Om män i manslådan, om att mansrollen inte är lika studerad som kvinnorollen och att killar och män måste få synas mer. Båda artiklarna bifogas.

Under kommunens temavecka, v.43, som i år hade jämställdhet som tema, erbjöds fyra olika föreläsningar för allmänheten. Dels två som Kvinnojouren hade huvudansvaret för, om våldtäkt och om prostitution. Vi hade huvudansvar för och genomförde en föreläsning tillsammans med Smålandsidrotten för föreningsansvariga och allmänheten, där 21 personer kom, 16 kvinnor och 5 män. Alltså endast 24% män. Samt en föreläsning med Män för Jämställdhet, vid två tillfällen. Då kom 51 personer, varav 35 var kvinnor och 16 män. Alltså endast 31% män.

Vi har blivit uppmärksammade i åtminstone 3 artiklar om projektet i lokaltidningen. Även Kommunens personaltidning, Tvärdraget, har skrivit 3 artiklar om jämställdhetsarbetet.

Vi har mött medborgare på några andra sätt. Tex så efterfrågade ledarna för ett café för arbetslösa, Café Hammaren, en aktivitet om jämställdhet för sina besökare. Processledarna gick dit och höll i aktiviteter och diskussioner.

Processledarna var på möte med Kvinnojouren och arrangerade temaveckan tillsammans med dem.

11. A: *I samarbete med Ungdomsrådet genomföra en diskussion om jämställdhet på kommunens fritidsgård.*

J: Minst 20 ungdomar, flickor/pojkar, varav minst 40% av vardera könet.

Utfall: Två möten har hållits på fritidsgården i Ljungby och på fritidsgården i Lagan. Sammanlagt 27 ungdomar, 11 flickor och 16 pojkar deltog. Alltså uppnåddes målet med minst 40% av vardera könet.

Mötena handlade om genus, spelar det någon roll vilket kön man föds med och vilka ord möts du av beroende på om du är tjej eller kille. Responsen var väldigt bra, nästan alla svarade att de var mycket nöjda med upplägget och genomförandet av aktiviteten i en utvärdering.

Vi mötte också ungdomar då vi genomförde en skolbio för alla 9:or. Filmen "Prinsessa" visades och vi höll i en inledning om jämställdhet och genus.

Vi samarbetade med elever på Mediaprogrammet på gymnasiet. De fick en genomgång från oss om jämställdhet, genus och värderingsövningar och sedan arbetade de med en

utställning om jämställdhet som blev en vikt väg. Den visades utanför föreläsningssalarna under v.43, sen på biblioteket och våra tre högskoleskolor under en vecka var, och sist i Kommunhusets entré.

12. A: Föreningsansvariga, föräldrar, aktiva och allmänhet bjuds in till föreläsning och diskussion kring jämställdhet inom föreningar i kommunen.

J: Alla flickor och pojkar, män och kvinnor skall ha lika möjligheter, rättigheter att delta i fritidsutbudet inkl föreningslivet. Ta fram mått.

Utfall: Under kommunens temavecka v.43 hölls en föreläsning ihop med Kultur och Fritidsförvaltningen och Smålandsidrotten där vi redogjorde för arbetet i kommunen. Småland/Blekinges handbollsförbund bjöds in och föreläste om deras jämställdhetsarbete. 21 personer kom, varav 16 kvinnor och 5 män.

Diskussion togs upp om kommunen ska ställa krav på att föreningar visar hur de jobbar med jämställdhet, liknande som de gör i Växjö, och det är något som förvaltningen tar med sig.

Processledarna blev kontaktade av en ledare inom Ljungbys basketförening som ville ha information om hur de kunde arbeta kring jämställdhetsfrågor.

Lärdomar – Kring resultat och organiseringen av utvecklingsarbetet.

I styrgruppen har vi diskuterat en del och bla kommit fram till att varje förvaltning sett positiva förändringar. De är nöjda med att ombud har tagits fram på så många arbetsplatser, och att de nu har något konkret som Jämställdhetsportföljen att arbeta med. Barn och Utbildningsförvaltningen är tex över förväntan nöjda med den interaktiva teaterföreställningen som de anställda fick se och som har genererat så mycket engagemang och goda exempel. Arbetet känns mycket mer motiverande menar man. Socialförvaltningen tycker att det var bra att granskningarna av utredningar inom Individ och Familjeomsorgen, samt inom biståndsutredningar inom äldreården utförts, något man haft med i planeringen sen tidigare. Chefsintendenten tar upp att bildval och textgranskning i dokument nu har med jämställdhetsperspektivet som en naturlig del.

Det finns dock en projekttrötthet hos både förvaltningschefer och övriga chefer och man önskar att få in jämställdhet som en del i det vardagliga arbetet och inte behöva arbeta utifrån ett "sidospår". Det resultatet är ju också precis vad jämställdhets-integreringen handlar om.

Vi processledare har haft synpunkter på ansökningsförfarandet och projektmålen. En konsult togs in och har i samtal med olika personer inom de olika förvaltningarna satt ihop aktivetsmål och jämställdhetsmål. När vi anställdes och skulle sätta igång arbetet var det dock inte alltid enkelt att härleda varifrån idén kom då förvaltningen inte alltid kände till detta, eller ens tyckte att det var värt att göra just denna aktivitet. Därefter fick vi revidera några av målen. I styrgruppen, med kommunchef och förvaltningschefer, var engagemanget på olika nivå. Inte alla var lika väl insatta eller såg behovet av detta projekt. Så förankringen kunde varit bättre. Det finns också alltid en fara att när det

finns personer som arbetar endast med dessa frågor så lämnas för mycket ansvar över till processledarna.

Vi anser också att antalet aktivitetsmål var för många och flera för omfattande. Eftersom vi har arbetat med hela kommunen så har det ibland känts som spridda insatser, då istället mer tid borde lagts på själva integreringen på djupet. Exempelvis de första två aktivitetsmålen om att jämställdhetsintegrera olika styrdokument som protokoll, budget, årsredovisning mm. Dessa mål borde fått ännu mer resurser och tid att arbeta med.

Ett förslag inför kommande projekt är att om möjligt ha med de tilltänkta processledarna redan från början, i planerandet och ansökningsförfarandet. En önskan hade också varit längre projektperiod så att processledarna kunde få funnits med längre i bilden för att stötta integreringen, som tar tid i en stor organisation.

Vi inser dock att denna kritik är typisk för projekt och är nöjda med hur vi lyckats engagera och sprida kunskap på bred front inom kommunen, vilket var en nödvändighet för att ge förutsättningar för det framtida jämställdhetsarbetet. Vi har uppmärksammat en positiv medvetenhet som spridit sig och har fått ta del av många goda exempel ifrån arbetsplatserna. Kommunen är på god väg och även om inte alla målen är uppnådda inom projekttiden så finns nu utbildade politiker, chefer, strateger, ombud och anställda som tillsammans tar ett ansvar för att i framtiden uppnå en mer fullvärdig jämställdhetsintegrering.

Hållbarhet – organisering och plan för framtiden

Det fortsatta arbetet i kommunen fokuseras dels på att integreringen kommer in i de ordinarie styrdokument, bokslut och aktivitetsplaner för då finns det ingen möjlighet att det tappas bort. Den könsuppdelade statistiken kommer att visa på nya mål att arbeta med. Politikerna kommer att få en checklista för att göra könskonsekvensanalyser vid ärenden och beslut.

Utbildade strateger finns kvar i en kärntrupp, med egen budget och med inbokade kontinuerliga besök hos Kommunstyrelsen, nämnder, kommunens ledningsgrupp och övriga ledningsgrupper. Strategerna samlar, stöttar och utbildar ombuden vidare. Tillsammans med sina chefer ansvarar de för jämställdhetsportföljerna.

I Jämställdhetsplanen finns beslutet att Jämställdhet ska tas upp på minst fyra arbetsplatsträffar per år. I planen finns även varje förvaltnings aktivitetsplan där de planerar, utför och utvärderar årligen inför den nya planen.

Projekt under begränsad tid och med medel utifrån är alltid tveksamt för hållbarheten. Det är dock en god start och igångsättandet av många processer har gjorts. Det viktiga arbetet börjar nu.

Bieffekter

Granskning av protokoll, kommunens webbplats mm ur ett jämställdhetsperspektiv gynnar också tillgängligheten för alla, genom att gå ifrån att byråkratiskt och invecklat språk används.

De utbildade strategerna och ombuden stärks i sin yrkesroll, och även personligt, genom att de tränas i att hålla i presentationer och övningar inför de andra i sin arbetsplatsgrupp. I framtagandet av ombud på alla arbetsplatser har det bidragit till översynen om alla anställda har möjlighet att närvara vid arbetsplatsträffar överhuvudtaget.

Diskussioner och värderingsövningar kring jämställdhet, exempelvis i Jämställdhetsportföljen, har även lett till diskussioner kring de övriga diskrimineringsgrunderna. Mångfald och jämlikhet har hamnat på dagordningen, och flera inom kommunen har även efterfrågat att de tycker att detta ska arbetas mer med, att inte bara kön kan vara grunden.

Det är tydligt att jämställdhetsarbetet är en viktig demokratifråga.

Utvärdering

Vi har en utvärderare från Institutet för lokal och regional demokrati som följt oss under projektet och hela januari ut 2011. Utvärderaren kommer att presentera sitt arbete i februari 2011, skriftligt och muntligt. Rapporten skickas då in till SKL.

Budget

Vår budget på 1,3 miljoner har använts och fördelats på 13 aktiviteter. I december 2009 gjordes en revidering av projektmålen, med följd att även några av budgetposterna ändrades. Detta godkändes av SKL. Det ska också nämnas att kommunen har tagit flera kostnader, förutom för administration och del av processledarnas löner, även för utbildningar och material, tex. jämställdhetsportföljer, samt politikernas arvoden vid flera utbildningstillfällen.

Aktivitetsmål	Budget	Utfall
Processledare	675 000	755 657
Handledning, särskilt sakkunnig	40 000	6 621
Medborgarmöte	12 000	24 309
Möte Fritidsgårdar	4 000	494
Granskningar inom Soc.	24 000	38 720
Föreläsningar föreningsansvariga	30 000	1 081
Metoder och verktyg	102 000	69 018
Studiebesök	25 000	19 860
Pedagogisk medverkan	197 000	211 723
Strateger och ombud	30 000	20 185
Utbildning "Ansiktet Utåt"	20 000	17066
Politiker och chefer	21 000	24 197
Utvärdering av projektet.	120 000	112 000
Totalt	1 300 000	1 300 931