

Kalmar kommun

RESULTATRAPPORT, PROGRAM FÖR HÅLLBAR JÄMSTÄLLDHET

Förord

Jämställdhet – en absolut nödvändighet för kommunens utveckling!

Vi har under flera år arbetat hårt med jämställdhetsfrågan. Det har varit många framgångar, men också tillfällena när vi har fått backa, samla upp, utbilda, ta nya beslut och sedan gå vidare. Vi har lärt oss och lär oss fortfarande mycket. Stödet från Program för hållbar utveckling är ett mycket viktigt stöd i arbetet. Vi vill också rikta ett stort tack till alla de som varje dag arbetar med att utveckla jämställdheten i vår kommun.

Kommunens jämställdhetsarbete har för oss minst tre perspektiv. Det handlar om en jämställd arbetsplats, en jämställdhetssäkrad verksamhet och en jämställd kommun. Det är en rättvisefråga, en demokratifråga och en utvecklingsfråga på samma gång.

Jämställdhet handlar om rättvisa mellan kvinnor och män. Det handlar om ett jämlikare samhälle där verklig jämställdhet är en förutsättning. Jämställdhet är för oss en absolut nödvändighet för att utveckla en kommun och ett demokratiskt samhälle. Det är inget vi kan välja bort!

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och forma villkoren för sitt liv. Det handlar om makt, delaktighet, inflytande, utbildning, betalt/obetalt arbete och kroppslig integritet. Att få service och omsorg samt tillgång till fritidsaktiviteter på lika villkor oavsett kön ska vara en självklar rättighet i Kalmar kommun. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Detta innebär att kommunens verksamhet varje dag, på alla nivåer och inom alla områden, ska vara jämställdhetssäkrad. Under åren 2012-2014 har vi särskilt inriktat våra resurser på att säkra hållbarheten i den satsning som genomfördes 2008-2010, detta har gjorts genom fokus på resursfördelning och verksamhetsutveckling i olika delar av den kommunala verksamheten.

Vad har vi då åstadkommit med vårt arbete? Låt oss välja några exempel.

2013 jämställdhetscertifierades Kalmar kommuns första förskola enligt en process utvecklad i barn- och ungdomsförvaltningen, den första följdes snabbt av ytterligare två förskolor och nu står den första skolan på tur. Sedan ett år tillbaka har Kalmar en genusmart fritidsgård och arbete pågår med övriga fritidsgårdar. Kultur- och fritidsförvaltningen startar nu ett omställningsarbete inom samtliga verksamhetsområden.

Omsorgsförvaltningen arbetar med att utveckla metoder för att säkra både resursfördelning och att det verkligen är individuella bedömningar som ligger till grund för biståndsbedömning. Utvecklingsarbete pågår också inom socialförvaltningen och serviceförvaltningen, där första etappen med att utbilda chefer är genomförd.

För att upprätthålla och fortsätta att utveckla våra verksamheter även efter det att Program för hållbar jämställdhet tar slut har jämställdhetsutbildningar integrerats i kommunens chefsutbildningar och frågorna ges även särskild uppmärksamhet i den introduktion som alla nyanställda erbjuds. Inom våra administrativa verksamheter har en mall för jämställdhetssäkrade beslut integrerats i processen och ett verktyg för jämställd budget tas fram.

Mycket handlar om verksamhetens resa mot verklig jämställdhet. Det handlar också om en egen resa för oss politiker, den som är kommunanställd och den som bor i Kalmar kommun. En resa som bara har börjat. Arbetet fortsätter!

Bertil Dahl (V)

Kommunalråd

Kenneth Condrup

Kommundirektör

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	4
Sammanfattning	5
Bakgrund	7
Resultat	8
Programmål och utfall	8
Genomförande	11
Budget	14
Hållbarhet	14
Utbildning och kommunikation	15
Utvärdering och lärdomar.....	17
Bilagor	179

Sammanfattning

Kalmar kommuns verksamhet ska vara kvalitetsäkrad ur ett jämställdhetsperspektiv. Det innebär att den kommunala servicen ska vara likvärdig för kvinnor och män, flickor och pojkar och att verksamheten medverkar till att kommunen når sina jämställdhetsmål. Praktiskt innebär det att kommunens budget ska vara jämställdhetsintegrerad, och att vi har metoder för jämställdhetsanalyser och könskonsekvensbedömningar i beslutsstrukturen. Det kräver också konkret utveckling i våra olika verksamheter. I arbetet med att jämställdhetsintegrera den kommunala verksamheten har vi under programperioden haft fokus på de verksamheter som är primära ur ett medborgarperspektiv.

Resultat:

- Mall för jämställdhetssäkrade beslut
- Vi har könsuppdelad individbaserad statistik på övergripande nivå i organisationen
- Vi har könsuppdelad individbaserad statistik i uppföljning av budgetmål
- Beslut om att all individbaserad statistik i verksamheter ska vara könsuppdelad
- Jämställdhetsmål i budget
- Verktyg för jämställdhetsintegrerad budget (klart första kvartalet 2014)
- Vi har implementerat en jämställdhetsutbildning för chefer i ordinarie ledarförsörjningsprocess
- Vi har ett jämställdhetsperspektiv i välfärdsbokslut och översiktsplan
- Tre jämställdhetscertifierade förskolor, skolor
- En certifieringsprocess för jämställd skola
- En genusmart fritidsgård – Funkabo
- En handbok ” Manual för genusmart fritidsgård”
- Nya rutiner för biståndsbedömning i äldreomsorgen
- Förändrade rutiner och aktiviteter i Träffpunktsverksamhet för äldre

Effekter

- Fler flickor besöker fritidsgården
- Lugnare och tryggare miljö för ungdomar
- Ökat ungdomsinflytande
- Ökade förutsättningar för jämställd kommunal service
- Bättre kvalitet i den kommunala verksamheten



Bakgrund

Bakgrunden till att Kalmar kommun deltagit i Program för hållbar jämställdhet ligger i det av kommunfullmäktige antagna jämställdhetsprogrammet från 2003. I programmet säger man;

”Den kommunala verksamheten påverkar människors liv på olika sätt. I varje vardagligt möte mellan brukare och kommun finns inte bara risken att förstärka könsmässiga stereotyper och orättvisor, utan också möjligheten att utmana, förändra och utveckla. Kalmar kommun vinnlägger sig om att utveckla jämställdheten i vetskap om att det är positivt för hela samhället och alla medborgare, såväl kvinnor, män som barn.

För att Kalmar kommuns mål om jämställdhet ska kunna uppnås måste ett jämställdhetsperspektiv genomsyra all verksamhet, så kallad jämtegrering. Arbetssättet innebär att alla beslut inom alla politikområden och verksamheter ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv. Eftersom jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas måste jämställdhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet.”

Med andra ord fanns den politiska viljan och beslut om strategin jämställdhetsintegrering på plats. Genom Program för hållbar jämställdhet erhöll kommunen finansiering för de insatser förvaltningsledning och politiker bedömde krävdes för att uppnå ambitionen i det lokala programmet. Dåvarande kommunchef ställde två krav på organisationen för att en ansökan skulle skickas in;

- Arbetet skulle ledas av förvaltningschefgruppen så att alla verksamheter skulle bli delaktiga och för att synliggöra att jämställdhet är en ledningsfråga
- Förvaltningschefernas bedömningar, av vilka förutsättningar och behov respektive verksamheter hade för att uppnå ambitionen i jämställdhetsprogrammet som skulle ligga till grund för ansökan.

I första programperioden deltog barn – och ungdomsförvaltningen, kultur- och fritidsförvaltningen, kommunledningskontoret, Södermöre kommundelsförvaltning, Samhällsbyggnadskontoret, Gata- parkförvaltningen (sedermera serviceförvaltningen), och socialförvaltningen. I andra programperioden tillkom omsorgsförvaltningen.

Totalt har Kalmar kommun under de två programperioderna beviljats 6 miljoner kr.

Resultat

Innan Program för hållbar jämställdhet hade Kalmar kommun med stöd från europeiska socialfonden genomfört ett program för jämställdhetsintegrering. Den huvudsakliga målgruppen i det projektet var de jämställdhetsutvecklare som varje förvaltning och bolag har i enlighet med jämställdhetsprogrammet. Utvärderingen av det projektet visade att det aktiva ägarskapet var svagt och att vi kringgått hela ordinarie ledningsstruktur i genomförandet av projektet. Det var bland annat dessa erfarenheter som låg till grund för det förberedande förankringsarbetet och inriktning på kommunens aktiviteter i Program för hållbar jämställdhet. Organisationen hade med andra ord tämligen färsk erfarenheter av jämställdhetsarbete, (om än inte så framgångsrikt) och organisationen var genom jämställdhetsprogrammet ”riggad” med tydlig ansvarsfördelning och stöd i verksamheterna i form av jämställdhetsutvecklare. Många av dessa hade redan genom det tidigare programmet erhållit utbildning och praktisk träning i jämställdhetsintegrering. Ett antal förvaltningar/nämnder hade inom ramen för det tidigare projektet antagit handlingsplaner för jämställdhetsintegrering.

Idag kan vi se att det är i de förvaltningar där jämställdhetsutvecklarna varit med i hela processen som vi har de mest tydliga och konkreta resultat. Detta kan också kopplas till förvaltningar där vi genom programmet kunna erbjuda processtöd och arbetat med att få till stånd ett aktivt ägarskap. Det aktiva ägarskapet i form av politisk styrning och uppföljning kan inte överskattas.

Idag har jämställdhetsarbetet legitimitet i våra verksamheter, det finns en efterfråga på chefsutbildningar i jämställdhet och man arbetar målinriktat, denna utveckling har varit beroende av en reell efterfrågan på resultat från ledning och uppdragsgivare.

Programmål och utfall

Under 2010/2011 processade samtliga förvaltningar behov av insatser och stöd för de kommande två åren utifrån sina handlingsplaner och budgetmål.

- Kommunledningskontoret - fokus på jämställd budget samt utveckla indikatorer för att följa utvecklingen inom jämställdhetsområdet både internt och externt.
- Barn- och ungdomsförvaltningen - indikatorer för jämställd skola och en process för ett certifieringsförfarande.
- Socialförvaltningen - utveckla ett systemstöd för könsuppdelad statistik och analys av densamma
- Kultur och fritidsförvaltningen - utveckla en fritidsgård som pilot för genusmart fritidsgård, samt kartläggningar och initiering av arbetet i övriga verksamheter inom förvaltningen.
- Omsorgsförvaltningen - skapa förutsättningar för ett aktivt ägarskap och därmed kom deras fokus att ligga på utbildning för ledningsfunktioner. Kartläggning av vissa verksamheter/funktioner.
- Samhällsbyggnadskontoret - utveckla systemstöd inom GIS samt arbeta med jämställdhet i detaljplaner.

- Serviceförvaltningen - utveckla indikatorer och rutiner för internrevision av jämställdhet i förvaltningens processer, samt utbilda ledningsfunktioner då förvaltningen är förhållandevis ny.
- Södermöre kommunalförvaltning – medverka i utvecklingsarbetet kring kultur- och fritid, omsorgsförvaltningen samt barn- och ungdomsförvaltningen då dessa verksamheter är delegerade till kommunalförvaltningen i Södermöre.

Utifrån dessa ambitioner utarbetades ett antal mål och aktiviteter:

Aktiviteter	Utfall	Mål	Utfall
Analys av innevarande budget och process	Genomförs	Jämställdhetsintegrerad budget	Analysprocess pågår
Checklistor för framtida budgetarbete	Genomförs	Jämställdhetsintegrerad budget	Verktyg klart första kvartalet 2014
Jämställdhetsmål i budget	Klart/ Politiskt ställningstagande och ett antal mål och uppdrag i budget	Jämställdhetsintegrerad budget	Mål och uppdrag i budget för 2013 samt budget för 2014
Jämställdhet och kön i budgetuppföljning	Alla individbaserade uppföljningstal är könsuppdelade	Jämställdhetsintegrerad budget	Synligt i budget för 2013 samt budget för 2014
Jämställdhet och kön i beslutsunderlag	En checklista har utvecklats och integrerats i systemet för tjänsteskrivelser	Jämställdhetssäkrade beslut	Testperiod pågår – utvärdering juni 2014
Kompetensutveckling för nyckelpersoner i barn- och ungdomsförvaltningen	Machofabriken, vardagens dramatik, MakEquality, Genusutb för pedagoger, utb. för jämställdhetsutvecklare och projektledning	Kvalitetssäkring av jämställdhetsarbetet	Organisation för jämställdhetsarbetet fastlagd och integrerad i ny organisationsplan.
Pilotprojekt med jämställdhetscertifiering av förskolor/ skolor	Tre enheter har fått utmärkelsen jämställd skola	En jämställd skola	En process och utmärkelse för jämställd skolan är fastställd i barn- och ungdomsnämnden
Förslag till fortsatt arbete efter programperioden	Förslaget fastställt av förvaltningsledningen	Säkerställa fortsatt arbete med jämställdhetsintegrering i barn-och ungdomsförvaltningen	Mål och metoder för arbetet är integrerat i verksamhetsledningssystemet (ISO-9001)
Analys av resursfördelningssystemet ur ett	Resurser fördelas för att nå en bättre måloppfyllelse	Jämställd skola och jämställd resursfördelning	

jämställdhetsperspektiv			
Könsuppdelad statistik i översiktsplan	Ett jämställdhetsperspektiv integrerades i ÖP samt i konsekvensbedömningen av ÖP	Jämställd fysisk planering	ÖP antagen
Beställning och bedömning ur ett jämställdhetsperspektiv i marktävling	Genomfört vid ett tillfälle	Jämställd fysisk planering	Arbetet har avstannat pga. org. förändringar
Workshop för ”bygggherrar” kring jämställdhet och trygghet	Genomfört vid ett tillfälle	Jämställd fysisk planering	Arbetet har avstannat pga. org. förändringar
Analys av försörjningsstöd	Har påbörjats	Jämställd socialtjänst	Processen igång
Analys av insatser – kontaktperson,	Kartläggning genomförd	Jämställd socialtjänst	Förändringsarbete pågår
Analys av insatser-sysselsättning inom socialpsykiatri	Kartläggning genomförd	Jämställd socialtjänst	Förändringsarbete pågår
Analys av trygghetsbedömningar	Kartläggning pågår	Jämställd socialtjänst	Processen igång
Kartläggning av verksamheten-larmtelefon	Kartläggning pågår	Jämställd socialtjänst	Processen igång
Framtagande av manual för jämställd fritidsgård	Boksläpp planeras till januari 2014	Jämställd fritidsgård	Genussmart fritidsgård etablerad
Förändrad programverksamhet på Funkabo fritidsgård	Genomfört	Jämställd fritidsgård	Genussmart fritidsgård etablerad
Kartläggning och analys av biståndsbeslut inom äldreomsorgen	Genomfört	Jämställd omsorg	Processen igång
Utbildning för ledningsfunktioner - JGL	Genomfört	Aktivt ägarskap i omsorgsförvaltningen	Förutsättningar för ett aktivt ägarskap etablerat
Kartläggning och analys av systemet med båtplatser	Genomfört	Jämställd och likvärdig service	Processen igång
Utbildning för ledningsfunktioner - JGL	Genomfört. Ytterligare behov har identifierats av både politiker och chefer	Aktivt ägarskap i servicenämnden och förvaltningen.	Förutsättningar för ett aktivt ägarskap etablerat

Vårt utvecklingsarbete har motverkat ojämställdhetsproblem genom bl. a. ökad tillgänglighet till och attraktivitet i fritidsgårdars verksamheter, förändrad verksamhet inom sysselsättning i socialpsykiatri, omsorgen har en ambition att

säkerställa jämställda bedömningar, barn- och ungdomsförvaltningens arbete motverkar ojämställdhet i ett både kort och långt perspektiv. En jämställd budget kommer att motverka en ojämn fördelning av våra gemensamma resurser. I ansökan hänvisade vi bl.a. till den ojämställdhet som synliggjorts i kartläggningar i olika verksamheter, och utvecklingsarbetet har i huvudsak haft som syfte att påverka dessa och här har förändring och minskning av ojämställdheten åstadkommit ex. inom fritidsgårdsverksamheten. Vi lyfte också fram den ojämställdhet som vi såg i vårt välfärdsbokslut avseende inkomstnivåer, sysselsättningsnivåer, utbildningsnivå och ohälsotal m.m. Det är högst osannolikt att vårt utvecklingsarbete berört dessa förhållanden, då dessa inte legat inom ramen för arbetet. Nytt välfärdsbokslut tas fram i år vilket innebär en möjlighet att följa upp jämställdheten ur ett medborgarperspektiv.

De mest påfallande verksamhetsförbättringar som skett är den genusmarta fritidsgården och den manual/handbok som tagits fram som ett stöd för de som ska arbeta med att utveckla genusmarta fritidsgårdar framåt. En annan konkret verksamhetsförbättring är det systematiska arbetet med jämställd förskola och skola genom den certifieringsprocess och utmärkelse som är framtagen och integrerad i barn- och utbildningsförvaltningens verksamhetshandbok. Konkreta förbättringsarbeten sker också inom ramen för övriga förvaltningars områden, ex förändrade dialogforum inom serviceförvaltningens verksamhet, i verksamheter inom socialpsykiatri m.m. Socialförvaltningen har dessutom integrerat jämställdhetsarbetet i sitt återrapporteringsystem till nämnden.

Checklista för jämställda beslut och verktyg för jämställdhetsintegrerad budget är också konkreta verksamhetsförbättringar men dessa är inte genomförda i fullskala ännu.



Genomförande

Förvaltningsdelen av Kalmar kommun har i olika grad deltagit i utvecklingsarbetet. Personaldelegationen som är politiskt ansvariga för jämställdhetsarbetet i kommunen har följt arbetet genom månatliga avstämningar mellan presidiet och utvecklingsledare för arbetet. Presidiet i personaldelegationen har dessutom antingen inlett eller avslutat i stort sett samtliga insatser av utbildningskaraktär under programperioden och varit mycket tydliga i att kommunicera sina förväntningar på organisationen. De har i alla sammanhang förmedlat att frågan om jämställdhetsintegrering inte är vad vi skulle kunna kalla ”fritt valt arbete” i den kommunala organisationen utan ingår i det professionella uppdraget.

Förvaltningschefsgruppen har varit ledningsgrupp och fram till årsskiftet 2012/2013 var program för hållbar jämställdhet en del i ”ledningens genomgång” och i det sammanhanget fick ledningsgruppen dels rapporter från olika förvaltningar och koncernfrågorna kunde lyftas upp liksom avvägningar och utmaningar som uppstod under programperioden. Ledningsgruppen har också varit central för att sprida och implementera de resultat som uppnåts i en del av verksamheten till en annan. Under det senaste året har Kalmar kommun genomfört stora organisationsförändringar vilka medfört att förvaltningarna blivit färre och funktioner och nyckelpersoner i vissa frågor har fått ändrad organisatorisk hemvist, detta har påverkat utvecklingsarbetet eftersom vissa förvaltningar under olika perioder fått högre arbetsbelastning och därför inte haft kapacitet att genomföra de insatser som planerats.

Varje förvaltning har en eller flera jämställdhetsutvecklare vilka haft dels ett uppdrag att samordna och leda arbetet inom respektive förvaltning, dels ett övergripande uppdrag att tillsammans med ett tillfälligt processtöd och utvecklingsledaren utgöra arbetsgrupp för utvecklingsarbetet. I en del förvaltningar har jämställdhetsutvecklare slutat och nya tillkommit, chefer har lämnat och nya chefer har tillkommit och detta har påverkat både kontinuitet och prioriteringar.

Idag finns det en mycket större medvetenhet om att det aktiva ägarskapet och cheferna är nyckeln till framgång inom jämställdhetsområdet. JGL- bas (Jämställdhet, Göra, Lära – en basutbildning om jämställdhet) är idag integrerat i Kalmar kommuns ledarförslingsprogram och det finns stor efterfrågan på utbildningen. Socialförvaltningen, omsorgsförvaltningen, serviceförvaltningen och kultur- och fritidsförvaltningen har genomfört JGL som en obligatorisk utbildning för samtliga chefsnivåer i sina organisationer och från och med 2014 kommer öppna JGL-utbildningar att erbjudas två gånger per år. Jämställdhet ingår också som tematiska områden i både ledarförslingsprogram och chefskörkort.

I olika verksamheter har kartläggningar och analyser genomförts, en bieffekt av detta arbete har varit att vi upptäckt att mycket av insamlandet av könsuppdelad statistik krävt mycket handarbete eftersom den statistik som finns tillgänglig via ex IT-systemen inte alltid är könsuppdelad. På så sätt har behovet av könsuppdelad statistik i befintliga system identifierats. Det kan ha rört sig från information i socialtjänstens verksamheter till kartläggning av abonnemang på

båtplatser. Ett nytt område av central betydelse för vårt fortsatta jämställdhetsarbete är således upphandlingen men detta arbete har inte påbörjats ännu. En policy för könsuppdelad statistik ligger i det förslag till nytt jämställdhetsprogram för Kalmar kommun som ska behandlas i kommunfullmäktige under början av 2014.

När det gäller brukar- eller medborgarperspektiv har jämställdhetsfrågorna lyfts fram i kommunens ortsdialoger både vad gäller så kallade förbättringsvandringar och representation vid olika former för samråd.

I arbetet med genusmart fritidsgård har elever deltagit i workshops tillsammans med konstnärer för gestaltningen av miljön, och inom ramen för genusmart fritidsgård involveras ungdomarna kontinuerligt i arbetet kring genus, hbt-q, hälsa, kreativitet och demokrati och andra verksamhetsfrågor. Inom barn och ungdomsförvaltningen har förskolorna i Kalmars största stadsdel samverkat med föräldrar i studiecirkel kring jämställdhet. Sedan 2011 har man på en förskola haft sju grupper om totalt 45 föräldrar och på den andra förskolan har ca 15 föräldrar deltagit i cirklar. Efter det man såg att efterfrågan på cirklarna minskade flyttade pedagogerna fokus till föräldramöten och föräldraråd med mycket goda resultat och de ser en förändring på så sätt att vårdnadshavarna i brukarenkäter skriver att de vill se ännu mer av jämställdhetsarbete på förskolan.



Budget

Huvuddelen av våra resurser har använts för projektledning och processtöd, en annan stor post är utbildning för olika professioner och funktioner.

Konstnadsslag	Kronor
Projektledning	2 300 000
Processledning	700 000
Litteratur och annat mtrl ex. statistik	150 000
Resor	100 000
Utvärdering	100 000
Brukarsamverkan	150 000
Ombyggnad	1 120 000
Total kostnad:	4 620 000

Hållbarhet

Arbetet kommer att drivas vidare, dels är ett nytt jämställdhetsprogram under utarbetande, indikatorer på medborgarnivå kopplade till programmet är framtagna. Flera nämnder har tagit förvaltningsspecifika planer med aktiviteter och mål som integreras i ordinarie beslutssystem och uppföljningssystem. Mål för jämställdhetsarbetet är med i budget och från och med 2014 finns ett verktyg för jämställdhetsintegrerad budget. I barn- och ungdomsförvaltningen genomförs en ny organisation 1/1-2014, som innebär att det kommer att finnas 7 jämställdhetsutvecklare i 7 nätverk (förskola/skola). En central samordnare med placering på förvaltningskontoret med ansvar för att stödja jämställdhetsutvecklare och ledningen inrättas. Det är också den centrala samordnaren som tillsammans med genuspedagog granskar ansökningar till utmärkelsen ”jämställd förskola/skola”. I den nya organisationen finns också krav på att samtliga nätverk ska ha en nätverksutvecklare för jämställdhet. Omsorgsförvaltningen har antagit ett nytt jämställdhetsprogram med både verksamhets- och personalperspektiv, omsorgsnämnden har fattat beslut att all statistik ska vara könsuppdelad. I kultur- och fritidsnämnden har man satt mål för jämställdhet i sin budget bl.a. ett mål om att alla fritidsgårdar ska vara kvalitetssäkrade ur ett jämställdhetsperspektiv 2015. Nämnden har vidare en beslutad strategi för hållbar jämställdhet även efter programtidens slut. Det finns handlingsplan för alla enheternas jämställdhetsarbete, en tydlig politisk vilja och efterfrågan samt en budget för detta. Förvaltningen har anställt ett processtöd på 50 % för 2014 för att ge personalen redskap att utföra en

jämställdhetsäkrad verksamhet samt stötta chefer och utvecklingsledare i arbetet att driva jämställdhetsfrågor.

Socialnämnden har antagit en plan för jämställdhetsintegrering som anger att vid utgången av år 2014 ska socialförvaltningen ha nått en jämställdhetsäkrad verksamhet som ett led i kvalitetsarbetet. Man har tagit fram en organisation och tidsplan för arbetet och struktur och återkoppling till nämnden är systematiserad. Man har också säkerställt att organisationen har den kompetens som krävs för att omsätta ambitionen till praktiskt genomförande. Socialförvaltningen har under programperioden genomlyst följande insatsområden:

- Bedömning av kvinnor och mäns behov av ”trygghet”
- Sysselsättning
- Beviljad insats – kontaktperson
- Larmtelefon

Vilket genererat beslut om förändrade uppföljningsrutiner som bidrar till ett fortsatt kontinuerligt arbete.

En utbildning för nya politiker kommer att genomföras tidigt 2015 för att säkra en politisk efterfrågan och sannolikt kommer checklistan för jämställda beslut att bidra till ett hållbart arbete.

Utbildning och kommunikation

Vi har genomfört i huvudsak JGL-bas för chefer, oavsett chefsnivå och under hela programperioden 1-2 har ca 200 chefer på olika nivåer samt nyckelpersoner genomgått JGL. Utöver dessa har samtlig personal inom kultur- och fritidsförvaltningen har genomgått JGL.

I utbildningskonceptet ingår att göra en genusobservation i den egna verksamheten, vilket gjort att många fått upp ögonen på närliggande ojämställdhet och på så sätt har engagemang för förändring skapats. Vi har genomfört workshops för politiker och chefer i gender budgeting samt interna spridningsworkshops för de erfarenheter som gjorts i olika verksamheter. Som tidigare nämnts har vi tematiska block kring jämställdhet i både ledarförsörjningsprogram och chefskörkort.

I kommunledningskontoret har det genomförts workshops med fokus på jämställdhetsanalys och i att skriva jämställt.

I Barn och utbildningsförvaltningen har ca 60 pedagoger gått kursen ”jämställdhetsarbete i förskola och skola” 7,5 hp på Linnéuniversitetet, man har också arbetat med machofabriken och vardagens dramatik. Nätverksträffar med jämställdhetsutvecklare i förskola och skola har genomförts en gång per termin.

I kultur- och fritidsförvaltningen har fritidsgårdspersonalen utöver JGL deltagit i Linnéuniversitetets utbildning och i machofabriken. Fritidsgårdsenheten har bildat nätverksgrupper, där personal kontinuerligt får handledning för att praktiskt kunna arbeta med jämställdhet i verksamheten. Tillsammans med handledare arbetar de fram rutiner om hur jämställdhetsarbetet kan bedrivas på

fritidsgårdarna. Personalen på Funkabo fritidsgård är handledare av machofabriken för andra fritidsgårdar och övriga enheter inom kultur och fritidsförvaltningen. Diskussioner förs hur kompetens kan bibehållas och levandegöras.

I socialförvaltningen har förvaltningsledning och samtliga enhetschefer genomgått JGL, förvaltningen har dessutom utbildat ett antal ”genusstödjare” vars funktion är att stödja verksamheterna att identifiera områden som är angelägna att arbeta med ur ett jämställdhetsperspektiv.

I Södermöre kommundelsförvaltning och serviceförvaltningen har ledningsgrupperna genomgått JGL-bas, samtliga enhetschefer och arbetsledare i serviceförvaltningen har också genomgått kursen. Serviceförvaltningen har ett system idag som innebär att nyanställda chefer och arbetsledare anmäls till JGL och nämnden har framfört önskemål om att också få gå JGL.

Jämställdhetsarbetet kommuniceras både internt och externt. Internt ingår jämställdhet som egen punkt i den gemensamma introduktionen för nyanställd personal. Detta innebär att all ny personal erhåller ett koncentrat av vilka förväntningar som finns i frågan vid ett fysiskt möte som samlar upp samtlig nyanställd personal och som genomförs två ggr/år. Vid detta tillfälle erhåller de också en förvaltningsspecifik jämställdhetsmapp med den information som finns för respektive verksamhet, det kan röra sig om styrdokument, stödmaterial m.m.

När det gäller extern kommunikation arbetade vi under programperiod 1 med bioreklam kring bland annat Nattstopp. När det gäller arbetet med genusmart fritidsgård har det uppmärksammats både i lokal – och nationell media. Fritidsgårdspersonalen tar emot studiebesök från hela landet. Lokaltidningarna har skrivit artiklar om förändringsarbetet. Projektledningen har informerat om arbetet i andra kommuner och arbetet har presenterats på bland annat en nationell konferens om ungas mötesplatser.

I Barn och ungdomsförvaltningen har en webbplats för hållbar jämställdhet utvecklat. Funktionsbeskrivningar har utarbetats, med en central samverkansgrupp och barn- och ungdomsnämnden.

Socialförvaltningen har integrerat jämställdhetsrapporteringen till nämnden i förvaltningens årshjul, vilket innebär att frågan systematiskt kommuniceras mellan förvaltnings- och nämndsnivå.

Inom ramen för utvecklingsarbetet har vi tagit fram en ”grafisk jämställdhetsprofil” och ett gemensamt presentationsmaterial kring arbetet med jämställdhetsintegrering för att underlätta för alla som är involverade i arbetet. Vi har också tagit fram en informationsfolder som vänder sig till medborgare och andra som är intresserade av kommunens arbete.

Kommunen har både ett externt och ett internt jämställdhetspris, detta är en tydlig markör som kommunicerar att frågan är aktuell på den kommunala agendan.

Många medarbetare i utvecklingsarbetet är efterfrågade som utbildare och föredragshållare kring jämställdhetsarbetet i Kalmar kommun, så på så sätt sprids information om arbetet.

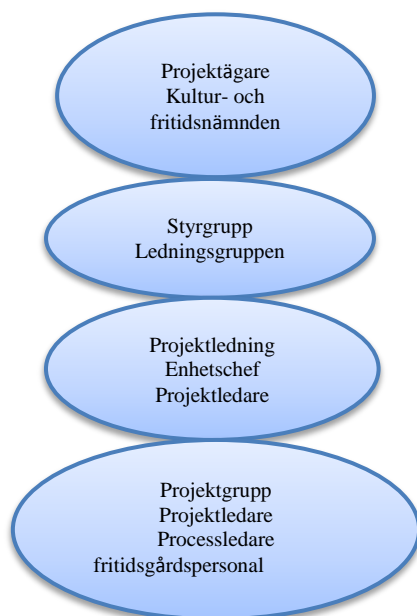
Lokal media har generellt haft en positiv hållning till arbetet och rapporterat om flera av de insatser som genomförts.

Utvärdering och lärdomar

Vi har valt att utvärdera delar av utvecklingsarbetet via utvärderingsverkstad som tillhandahållits av SKL. Den lokala utvärderingen är ännu inte klar.

En förutsättning för att ett förändringsarbete ska lyckas är ett aktivt ägarskap och en tydlig organisation för arbetet där samspel, kommunikation och engagemang i hela verksamheten är viktiga beståndsdelar. De flesta verksamheterna har byggt sitt arbete utifrån Jämstöds trappa. Steg 1 innebär att skapa en gemensam kunskapsbas i och i detta har de flesta förvaltningar använt sig av JGL-bas för ledningsfunktioner och olika utbildningar och metoder som anpassats för de professioner som utgör målgruppen. Steg 2 har inneburit ett omfattande kartläggnings- och analysarbete men också utbildningsinsatser för analys. Steg 3 har inneburit att nämnder, förvaltningar, avdelningar och enheter formulerat mål och åtgärder utifrån de kartläggningar som genomförts och i delar av organisationen har omfattande åtgärder vidtagits och i andra mindre omfattande åtgärder. Åtgärder följs upp dels genom kommunens gemensamma systemstöd, men också med hjälp av system och verktyg som Program för hållbar jämställdhet försett deltagare med ex. MakeQuality och lärande uppföljning.

Flera verksamheter betonar vikten av en tydlig organisation för arbetet, och ett framgångsrikt exempel är organisationen i kultur- och fritidsförvaltningen.



För att kunna driva förändringen krävs ett tydligt politiskt ägarskap som sätter ramar och följer utvecklingen. Styrningen finns i styrgruppen där ledning och projektledning fatta beslut i samspel med sina projektägare – kultur och

fritidsnämnden. Projektledningens ansvar är att organisera förändringsarbetet, driva utvecklingen framåt och engagera och motivera. Fritidsledarna om vi använder arbetet med genusmart fritidsgård som exempel är de som genomför förändringarna i praktiken – det är avgörande att de är kunniga och engagerade. En av de viktigaste framgångsfaktorerna är att arbetet bedrivs på alla nivåer, alla länkar i kedjan har kunskap och är engagerade och strävar åt samma håll.

Svårigheterna i ett program som sträcker sig över 5 år är framför allt att upprätthålla en kontinuitet; människor byter jobb och så länge kunskap och erfarenhet av jämställdhetsarbete inte ingår i kravspecifikationen för vare sig chefer eller medarbetare och vi ännu inte har ett effektivt systematiskt inernutbildningsystem i frågan kommer effektiviteten i jämställdhetsarbetet att påverkas. Detta kvarstår även efter det att arbetet implementerats helt, om det inte åtgärdas. Kalmar kommun har en jämställdhetsutvecklare i varje förvaltning och bolag, i en del förvaltningar har denne gått till nya arbetsuppgifter under programperioden vilket innebär att arbetet avstannat eller utvecklats i en annan riktning. Detta är frågor kopplade till ett aktivt ägarskap och där finns ytterligare att göra. När det gäller uppföljning finns i det nya ännu icke antagna jämställdhetsprogrammet indikatorer för uppföljning av jämställdhet för medborgarna utifrån de mål som anges i programmet, dessa ska enligt förslaget följas upp vart fjärde år och är kopplade till SCB´s nyckeltal för jämställdhetspolitiken. Vad gäller att följa jämställdhetsarbetet i verksamheten följs det upp via internrevision, budget och könsuppdelade nyckeltal för de olika verksamheterna. Ex på nyckeltal i fritidsgårdsverksamheten är;

- Antal flickor och pojkar som besöker fritidsgården
- Aktiviteter som används av flickor respektive pojkar
- Upplevelse av trygghet och trivsel (könsuppdelat)

De resultat som kartläggningarna inom socialförvaltningen presenterade innebar beslut om:

- Trygghetsfrågor som punkt i den generella bedömningsmallen för boendestöd/särskilt boende
- Ny rutin för halvårsuppföljningar inom sysselsättning för människor med funktionsnedsättning könsuppdelat
- Ny rutin för halvårsuppföljningar inom beviljade insatser könsuppdelat
- Förändring av ansökningsblankett för kontaktperson
- Nya rutiner för uppföljning av barn- och ungdomsutredningar. Inkomna ärenden, beslut om utredning och beslut om insats ska redovisas könsuppdelat på halvårsbasis.

Barn och ungdomsförvaltningen använder MakEquality för att följa upp jämställdhetsarbetet i förskolan, skolan.

Bilagor

Bil 1	Kalmar kommuns jämställdhetsprogram
Bil 2	Process ledarförsörjning Kalmar kommun
Bil 3	JGL-info
Bil 4	Kultur och fritidsförvaltningens tidsschema
Bil 5	Socialförvaltningens verksamhetshandbok
Bil 6	Rapport socialförvaltningen
Bil 7	Skolinspektionens beslut
Bil 8	Beskrivning process jämställd förskola/skola
Bil 9	Mall för utmärkelsen jämställd förskola
Bil 10	Mall för utmärkelsen jämställd skola
Bil 11	Diplom, jämställd förskola
Bil 12	Föräldracirklar



Resultatrapport, Program för hållbar jämställdhet

Kalmar kommun

Kalmar kommuns verksamhet ska vara kvalitetsäkrad ur ett jämställdhetsperspektiv. Det innebär att den kommunala servicen ska vara likvärdig för kvinnor och män, flickor och pojkar och att verksamheten medverkar till att kommunen når sina jämställdhetsmål. Praktiskt innebär det att kommunens budget ska vara jämställdhetsintegrerad, och att vi har metoder för jämställdhetsanalyser och könskonsekvensbedömningar i beslutsstrukturen. Det kräver också konkret utveckling i våra olika verksamheter. I arbetet med att jämställdhetsintegrera den kommunala verksamheten har vi under programperioden haft fokus på de verksamheter som är primära ur ett medborgarperspektiv. Ett annat fokus har legat på att skapa ett aktivt ägarskap av jämställdhetsfrågorna hos politiker, chefer på alla nivåer och ett engagemang hos medarbetare. När vi har lyckats i detta ser vi konkreta och hållbara resultat. Mer om dessa erfarenheter och resultat kan du läsa om i den här rapporten.

Program för hållbar jämställdhet

Det arbete som redovisas i denna rapport har bedrivits genom Program för hållbar jämställdhet. Mellan 2008 och 2013 har SKL lett programsatsningen för att stödja medlemmar som vill arbeta med att ge likvärdig service till kvinnor och män, flickor och pojkar. Programmet har finansierats med 240 miljoner kronor av regeringen och genom satsningen har 72 kommuner, landsting, regionförbund, samverkansorgan och privata utförare beviljats stöd för att jämställdhetsintegrera sina verksamheter.

Jämställdhetsintegrering är en strategi som innebär att ett jämställdhetsperspektiv införlivas som en naturlig del i den ordinarie verksamheten, i planering, beslut, genomförande och uppföljning. Målsättningen har varit att åstadkomma konkreta verksamhetsförbättringar som leder till att bemötande och service utformas och resurser fördelas likvärdigt så de svarar mot såväl kvinnors, mäns, flickors och pojkars livsvillkor och önskemål.

För upplysningar om Program för hållbar jämställdhet, besök skl.se/jamstalldhet

Upplysningar om innehållet
Ann-Sofie Lagercrantz, ann-sofie.lagercrantz@kalmar.se

Kalmar kommun
Text: Ann-Sofie Lagercrantz
Illustration/foto: Malin Gustavsson, Jan Martinsson