

Botkyrka kommun

RESULTATRAPPORT, PROGRAM FÖR HÅLLBAR JÄMSTÄLLDHET

Förord

Botkyrka kommun ska erbjuda en jämställd verksamhet. Vi som jobbar i kommunen ska möta flickor och pojkar, kvinnor och män utifrån deras villkor och behov utan att könsstereotypa föreställningar ligger i vägen. *Vem är du? Vad kan och vill du? Hur kan vi genom våra verksamheter bidra till att du, oavsett om du blivit född till flicka eller pojke, har möjlighet att forma ditt eget liv och vara med och forma samhällsutvecklingen?* Det är frågor som ska vägleda oss när vi möter Botkyrkaborna.

Jämställdhetsintegrering hjälper oss att se och förstå den verksamhet och den vardag som våra medborgare möter och lever i. Uppnår vi lika goda resultat och lika god kvalitet oavsett kön? Hur ser det ut för kvinnor och män med olika social och etnisk bakgrund i våra olika stadsdelar? Hur fördelar vi egentligen våra resurser? Hur stämmer det med kommunens mål?

Detta utvecklingsarbete har gjort att vi kommit ytterligare ett steg på vägen mot en verksamhet på lika villkor. Samtidigt har vi en bra bit kvar att gå.

Vi har i stor utsträckning bekönat våra ledningsprocesser, så att allt fler politiker och medarbetare upptäckt hur verksamheterna ser ut ur ett könsperspektiv och vad vi behöver förändra. Samtidigt har förvaltningarnas utvecklingsarbeten lett till förbättringar och gett konkreta verktyg och erfarenheter för det fortsatta arbetet.

Nu är utmaningen att omsätta dem i det ordinarie kvalitets- och förbättringsarbetet runt om i kommunen. Det handlar om att skala upp det som fungerat bra och sätta en standard, där jämställdhet är en självklarhet i våra kärnprocesser. Det innebär att vi fortsätter på den inslagna vägen för att skapa ett jämställt Botkyrka – ett systematiskt arbete där vi tar tillvara på den starka viljan, passionen och kreativiteten som finns både bland kommunens förtroendevalda, medarbetare och invånare.

Tumba 14 november 2014

Mattias Jansson
Kommundirektör

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	3
Sammanfattning	4
Bakgrund	7
Resultat	9
Nedan presenteras program mål och utfall.	9
Genomförande	18
Budget	20
Hållbarhet	23
Utbildning och kommunikation	25
Utvärdering och lärdomar	29
Bilagor	33

Sammanfattning

I Botkyrka kommun har arbetet inom ramarna för programmet Hållbar Jämställdhet bedrivits utifrån två övergripande målsättningar:

- att slutföra beköningen av kommunens styrsystem
- att medverkande enheter förbättrar sin verksamhet och uppnår ökad jämställdhet när det gäller innehåll, resultat och kvalitet i verksamheten: Flickor och pojkar, kvinnor och män ska på lika villkor få likvärdig service och verksamheterna ska uppnå lika god kvalitet och lika goda resultat oavsett kön.

Den utvärdering som genomförts visar att beköningen av styrsystemet på ett framgångsrikt sätt har bidragit till ett utvecklingsarbete som spänner tvärs över alla förvaltningar. Arbetet har både stor bredd och stark hållbarhet, det är väl förankrat och implementerat i ordinarie styrsystem. Utvecklingsarbetet har gjort tydliga avtryck. Grundläggande dokument som årsredovisningar, flerårsplan och ettårsplaner uppvisar en klar förbättring när det gäller beköning och målsättningar för en mer jämställd verksamhet.

Flera av de medverkande enheterna som har arbetat systematiskt mot programmålet att förbättra sin verksamhet och uppnå ökad jämställdhet har förbättrat sin verksamhet. Det har gett tydliga resultat i form av ett mer jämställt bemötande. Som stöd för det ordinarie arbetet har mallar, checklistor, guider och handböcker tagits fram och används nu av medarbetarna. Några av de medverkande enheterna kom igång sent i processen och har i nuläget enbart genomfört kompetenshöjning av personalen, men ännu inte hunnit, eller bara precis påbörjat att omsätta arbetet i praktisk handling.

Några exempel på resultat av utvecklingsarbetet mot bestående förbättringar är:

Kultur- och fritidsförvaltningen

- Könsuppdelad besöksstatistik på alla fritidsgårdar som följs upp varje månad.
- Införande av kvalitativa uppföljningsfrågor för jämställdhetsarbetet i verksamheternas tertialrapporter,

- Alla överenskommelser med fritidsgårdarna innehåller ett uppdrag om att jobba med likabehandlingsfrågor med ett tydligt jämställdhetsperspektiv.
 - Utökning av det webbaserade ansökningsformuläret för att årligen kunna följa upp könsfördelningen i de föreningar som söker föreningsbidrag.
- Effekter:*
- Verksamheten och aktiviteterna på fritidsgårdarna möter nu i större utsträckning flickors efterfrågan och önskemål.
 - Ökad andel flickor som besöker fritidsgårdarna.

Medborgarkontoren:

- Skapat förutsättningar för att kunna fortsätta en könsuppdelad individbaserad statistik på ett mer stringent sätt än tidigare
- Framtagande av handböcker med handläggningsrutiner där jämställdhets- och jämlikhetsperspektiven är integrerade
- Framtagande av material kring hur medborgarkontorens brukare upplever verksamheten till stöd för det framtida arbetet med bemötandefrågor
- Ökad medvetenhet bland personalen om deras egen betydelse för ett jämställt och jämlikt möte med medborgarna.

Effekter:

- Sannolikt en mer jämställd och jämlik medborgarservice, vilket det dock inte har funnits förutsättningar för att följa upp och utvärdera ännu.

Samhällsbyggnadsförvaltningen

- Nya rutiner för handläggningen av medborgarförslag har införts. Bland annat så framgår det numera av varje tjänsteskrivelse hur lång handläggningstiden varit för just det förslaget.
- Uppföljning av antal inlämnade medborgarförslag fördelat på kön sker löpande, i både bokslut och delårsbokslut.
- Kommunens digitala verktyg för medborgarförslag har utvecklats så att uppgift om kön samlas in automatiskt, istället för den tidigare manuella insamlingen av könsuppdelad statistik.
- Information om inkomna medborgarförslag integreras i kommunens webbkarta. Där kan intresserade medborgare klicka på en punkt i kartan och få information om vad medborgarförslaget gäller och om det är under beredning eller beslutat, och i så fall vilket beslutet blev.

Effekter:

- Kvinnors och mäns medborgarförslag hanteras lika i den kommunala beslutsprocessen.
- Alla medborgare kan enkelt få information om inlämnade medborgarförslag via kommunens webbkarta.

Socialförvaltningen

- En granskningsmall för socialpsykiatri för att granska sina beslut om insatser
- Ändringar i utredningsmallen inom socialpsykiatri och vuxenenheten. Ett exempel är att de lagt till rubriken om ”barn” som en påminnelse om att fråga både kvinnor och män om föräldraskap
- Socialpsykiatri har återkommande diskussioner inför bedömningar om behov av insatser som syftar till att medvetandegöra skillnader som kan bero på kön
- Förbättringar när det gäller analys på den centrala stöd- och utvecklingsenheten
- Checklista för skrivande och kommunikation på stöd- och utvecklingsenheten
- Vuxenenheten har lagt till frågor om våld i sin utredningsmall

Det är svårt att i nuläget peka på några konkreta effekter för socialförvaltningens brukare, eftersom projektiden varit relativt kort. Ett sannolikt resultat är dock att synen på brukaren och bemötandet förändrats från ett individperspektiv till ett perspektiv där man även ser könsmönster, vilket kommer att få betydelse för brukarna framöver.

Vård- och omsorgsförvaltningen:

Arbetet började inte förrän i oktober 2013. Resultatet är hittills ökad kunskap bland SOL- och LSS-handläggare, som i och med detta också börjat arbeta efter en ny checklista.

Bakgrund

Att uppmärksamma den egna verksamheten utifrån ett jämställdhetsperspektiv ger nästan alltid nya insikter. Botkyrka kommuns arbete syftar till att säkra ett jämställdhetsperspektiv i den ordinarie styrningen och verksamheten, bland annat genom beköningen av styrsystemet. Arbetet har pågått sedan 2008, och har nu kommit en god bit på väg. Redan den första programperioden arbetade kommunen med att beköna styrsystemet, denna andra omgång av utvecklingsarbetet har arbetet syftat till att vidmakthålla och slutföra det.

Genom detta arbete synliggörs jämställdhetsproblem kontinuerligt både i kommunen som organisation, med bemötande och verksamhet riktad till invånarna och i kommunen som plats, det vill säga samhällsutvecklingen i kommunen relaterat till de jämställdhetspolitiska målen. Beköningen av styrsystemet har lett till ett resultat, kvalitet, och i ökande omfattning även resursfördelning synliggörs utifrån kön. Detta skapar incitament för vidare förbättringsarbeten mot en mer jämställd verksamhet.

Bakgrunden till de deltagande verksamheternas medverkan i utvecklingsarbetet har överlag varit ett initiativ av ledningsgrupper eller förvaltningsledningen, i viss utsträckning även i samråd med kommunledningsförvaltningen.

Medverkande förvaltningar och enheter

Hela kommunen berörs av programmålet om att slutföra beköningen av styrsystemet. När det gäller programmålet om en förbättrad verksamhet med lika villkor, lika god kvalitet samt lika goda resultat oavsett kön är det olika enheter eller sektioner som deltagit från sammanlagt fem av kommunens förvaltningar. Ingen förvaltning har deltagit med samtliga verksamheter, men några förvaltningar har deltagit med flera enheter. Tre förvaltningar beviljades inte några utvecklingsmedel men arbetar med jämställdhetsintegrering inom ramarna för ordinarie budget. En av de förvaltningarna är Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen som också medverkat i utvecklingsarbetet ”smart ekonomi” inom HÅJ. Tillsammans med nationalekonomen Frida Widmalm tog förvaltningen fram en uppmärksammas samhällsekonomisk analys som visar på stora ekonomiska och sociala vinster av omfattande utbildningsinsatser för lågutbildade kvinnor som står långt från arbetsmarknaden.

På **kultur- och fritidsförvaltningen** har verksamheten ”Ungdom och förening” deltagit i HÅJ med två inriktningar; en för att arbeta med föreningslivet och en för att arbeta med fritidsgårdarna. Inom **kommunledningsförvaltningen** har medborgarkontoren deltagit. Inom **samhällsbyggnadsförvaltningen** har främst administrativa enheten samt gata/ parkenheten på samhällsbyggnadsförvaltningen deltagit i arbetet med medborgarförslag. I det andra utvecklingsarbetet om jämställd dialog har dessutom kart- och mäthenheten inom samhällsbyggnadsförvaltningen, samt enheten för medborgarservice på kommunledningsförvaltningen omfattats. På **vård- och omsorgsförvaltningen** har myndighetsenheten ingått. På **socialförvaltningen** har den centrala stöd och utvecklingsenheten, socialpsykiatriska enheten samt vuxenenheten deltagit.

Det finns olika bakgrund till utvecklingsarbetet på respektive förvaltning, här exemplifieras bakgrunden lite mer utförligt utifrån två av de medverkande enheterna.

Bakgrund till arbetet på medborgarkontoren

Medborgarkontoren hade god erfarenhet av jämställdhetsarbete innan Håj:s andra programperiod. De inledde 2008 ett arbete i samarbete med kommunens jämställdhetsstrateg med innehåll som utbildning för all personal med påföljande utbildning av ett antal förändringsledare i personalgruppen som sedan höll i fortsatt arbete främst tillsammans med förvaltningens utredningssekreterare. Det handlade om att ta fram en policy kring jämlikt bemötande tillsammans med personalen med hjälp av dramaövningar och dagboksanteckningar och sedan arbete utifrån denna i form av aktgranskning med mera.

I dagsläget är personalgruppen erfaren i att arbeta med jämställdhetsfrågor och det finns flera som också har kompetens på området sedan tidigare. Utmaningen står i att hålla arbetet levande och integrera det i det ordinarie arbetet och inte "lessna".

Bakgrund till arbetet på socialförvaltningen

Socialförvaltningen har sedan 2008 arbetat med att följa kvinnor och män, flickor och pojkar som en del av styrsystemet. Det görs synligt i mål, åtaganden, indikatorer, nyckeltal och internkontroll. Socialförvaltningen har också som ett grundläggande åtagande att utveckla och införa jämställdhetsintegrerade arbetsätt, vilka bland annat införlivas i förvaltningens kvalitetsledning. Under HÅJ:s första programperiod genomfördes ett pilotarbete inom socialpsykiatrin som sedan har inspirerat andra enheten inom förvaltningen. Ambitionen har varit att på ett hållbart sätt "beta" av verksamhet för verksamhet med jämställdhetsanalyser som sedan ska ligga till grund för att förbättra verksamheten.

Beviljade projektmedel

Totalt har kommunen beviljats 1 200 000 kr i utvecklingsmedel.

Kultur- och fritidsförvaltningen beviljades medel för "Fritidsgårdsarbete" 133 000 kr samt för "Föreningsarbete" 150 000 kr. På vård- och omsorgsförvaltningen beviljades 150 000 kronor. Socialförvaltningen beviljades 339 000 kr, samhällsbyggnadsförvaltningen 100 000 kr och slutligen kommunledningsförvaltningen (medborgarkontoren) 156 000 kr. Resterande medel har avsatts för utvärdering och kommunikation.

Resultat

Utvecklingsarbetet har inneburit att Botkyrka flyttat fram sina positioner ordentligt i arbetet mot en mer jämställd verksamhet. Arbetet med att beköna styrsystemet har tagit ett kliv framåt genom könsuppdelad statistik, mål där kön synliggörs och jämställdhet berörs. Resultaten är tydliga i flerårsplanen, nämndernas ettårsplaner och årsredovisningar. Det finns dock en spridning mellan olika nämnder. Den genomförda utvärderingen visar sammantaget på stora förbättringar jämfört med 2010. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden är ett mycket gott exempel.

Flera av de medverkande förvaltningarna har uppnått en mer jämställd verksamhet:

Kultur- och fritidsförvaltningen

Ett av kultur- och fritidsnämndens mål är att alla verksamheter ska vara lika tillgängliga för kvinnor som för män, vilket lett till flera diskussioner, undersökningar och insatser i verksamheterna. Nämnden har sedan länge kunnat konstatera att fritidsgårdarna har betydligt fler pojkar än flickor som besökare. Förvaltningen gjorde en studie av fritidsgårdarna 2009-10 med hjälp av en extern konsult som identifierade skillnader i personalens beteende gentemot de olika könen. De konstaterade också att medarbetarnas medvetenhet om jämställdhet var låg. Det var utgångspunkten för en större satsning på att öka jämställdheten på fritidsgårdarna.

Ett annat viktigt område är föreningslivet. I kommunikation och på möten med föreningslivet upplevde förvaltningens handläggare att männen var överrepresenterade och ville undersöka om den uppfattningen stämde överens med hur det faktiskt såg ut. De ville också undersöka vad förvaltningen kan göra för att främja kvinnors inflytande genom styrelseuppdrag i föreningarna.

Idag upplever både samordnare på förvaltningen samt föreståndare för fritidsgårdarna att de själva och deras personal har större kunskap, diskuterar frågan i större utsträckning och kan arbeta mer strategiskt med jämställdhet. Effekterna är en ökning av flickor i verksamheterna, men det går långsamt och fritidsgårdarna har ännu inte lyckats uppnå målet om en 40/60-fördelning av tjejer och killar.

I föreningslivet har det varit ännu svårare att uppnå resultat då intresset för frågan och de insatser som planerats i projektet har varit mycket låg.

Nedan presenteras program mål och utfall.

Mål	Utfall
2013 ligger könsskillnaden i majoriteten av verksamheternas mätbara mått inom spannet 40-60 %	Ej uppnått för majoriteten av verksamheterna. Genomsnittet för fritidsgårdarna 2013 är 38 % flickor och 62 % för pojkar.
Varje år under projektets tid ökar andelen flickorna som besöker fritidsgårdarna och deras trivsel.	Andelen flickor har i genomsnitt ökat från 36 % 2010 till 38 % 2013. Trivsel mäts i brukarundersökningen där flickorna tyvärr gett lägre betyg på trygghet och nöjdhet i 2012 års undersökning än 2010.

	Frågan om likabehandling ställdes inte 2010, men 2012 uppger 84 % av flickorna att de upplever att alla besökare behandlas lika oavsett kön, ålder, sexuell läggning, funktionshinder, religion (att jämföra med 86 % av pojkarna). Nästa undersökning görs 2014.
Minst 50 % av medarbetarna på fritidsgårdarna i slutet av 2012, och 70 % i slutet av 2013, upplever att de är medvetna om vad ett jämställt bemötande innebär samt att de ger ett mer jämställt bemötande än innan utvecklingsarbetet.	Ingen mätning har gjorts av medarbetarnas egen uppfattning. Samtliga chefer/föreståndare uppger dock att de upplever att de själva och deras personal fått mer kunskap, medvetenhet och ett mer jämställt bemötande.
I slutet av 2012 gör alla fritidsgårdar kvartalsredovisningar av arbetet med likabehandling	Ja, uppnått för samtliga.
I slutet av 2012 innehåller alla överenskommelser med fritidsgårdarna ett uppdrag om att jobba med likabehandlingsfrågor med ett tydligt jämställdhetsperspektiv.	Ja, uppnått för samtliga.
Minst 4 av fritidsgårdarna involverar ungdomar i jämställdhetsarbetet och minst 100 ungdomar har aktivt deltagit i arbetet 2012-2013.	Ja.

Aktivitet	Utfall
Samtalsgrupper och temakvällar där könsnormer diskuteras.	4 fritidsgårdar hade temakvällar med 101 Tillsammans, där totalt 42 ungdomar deltog. 3 fritidsgårdar deltog i Rädda Barnens samtalsgrupper om "osköna normer", totalt deltog 99 ungdomar i dessa.
Ökad mängd organiserad verksamhet på fritidsgårdarna för att attrahera tjejer.	Ja. Exempelvis ökat antal dansgrupper, särskilda tjejkvällar, LAN med utökade aktiviteter, "Frysboxen" (boxning för tjejer i samarbete med Fryshuset), Tjejforum.
Fritidsledarkonferens med tema jämställt bemötande	Ja, genomfördes i oktober 2012 i samarbete med Machofabriken och 101Tillsammans.
Uppdraget att bedriva en jämställd verksamhet och att arbeta med likabehandling tydliggörs i	Ja, genomfört i samtliga överenskommelser.

överenskommelserna med fritidsgårdarna.	
Förvaltningen tar tillsammans med föreståndarna och verksamhets-cheferna fram en mall för rapportering av det löpande likabehandlingsarbetet där jämställdhetsperspektivet ingår	Genomfört våren 2013
Utbildning av ”101 tillsammans” i metodmaterialet ”Lås Upp”	Har genomförts i workshops för all personal på samtliga fritidsgårdar.
Nätverksträffar för fritidsledare	2 nätverksträffar genomfördes 2013. Uppföljning planeras.

Mål	Utfall
2013 har andelen kvinnor i styrelserna för de föreningar som får stöd av kommunen ökat jämfört med 2011.	2013 års mätning genomförs vid årets slut och är inte sammanställd i skrivande stund.

Aktivitet	Utfall
Kartläggning av könsfördelningen i föreningsstyrelserna i kommunen	Genomfördes av extern konsult våren 2012. Visade stora skillnader i könsfördelningen, framförallt på ordförandeposterna.
Utarbetande av system för årlig uppföljning av styrelse-sammansättningen	Har införts i mallen för bidragsansökan som föreningarna lämnar in årligen.
Föreningskonferens med fokus på jämställdhet	En konferens genomfördes i samarbete med extern konsult i februari 2012. 10 föreningar deltog.
Utbildning för föreningar och styrelser i praktisk jämställdhet	Utbildningen planerades men fick ställas in p.g.a. lågt antal anmälda. Ett utbildningsmaterial togs dock fram av extern konsult specifikt för ändamålet. Materialet finns kvar och kan användas i framtiden. Konsulten gjorde också en undersökning för att ta reda på vad ointresset för utbildningen berodde på.

Medborgarkontoren:

I sin ansökan om utvecklingsmedel lade medborgarkontoren fokus på handläggning och mötet med brukarna. De formulerade ojämsställdhetsproblemen i verksamheten så här:

Den rutin som har granskats är handläggningen av färdtjänst. I denna såg man tendenser till att män och kvinnor beskrevs på olika sätt i färdtjänstutredningen. Kvinnor beskrevs med fler ord och främst känslomässiga sådana medan männen beskrevs kortfattat och konkret. Det fanns också skillnader i hur kvinnor och män agerade under en utredning vilket i sig ledde till att man får förutbestämda bilder av kön.

Med detta som utgångspunkt har utvecklingsarbetet arbetat med att genomlys handlägningsrutiner för barnomsorg och riksfärdtjänst i sin helhet. Det har varit ett mycket omfattande jobb som handlat om att både titta på de juridiska delarna av handläggningen men också vilka ord och formuleringar som handläggarna använder i kommunikationen med medborgarna. Här har bland annat normer kring kön, familjebildningar med mera blivit synliga. Metodstöd (t.ex. handböcker och checklistor) har tagits fram för handläggarna, parallellt med och som ett resultat av utbildningsinsatser med övningar och diskussioner.

Projektmålen visar sig inte vara helt realistiska. Det gäller främst målet om att granska alla handlägningsrutiner. Arbetet visade sig vara mycket omfattande och tidskrävande. Medborgarkontoren satsade istället på att göra en ordentlig granskning av två centrala handlägningsområden. Utifrån det har medborgarkontoren fått kunskap och metoder för att gå vidare med fler handlägningsgranskningar, vilket gör att arbetet kan fortsätta efter programperioden.

Personalgruppen har blivit mer medveten om hur deras förförståelser, fördomar och åsikter påverkar deras bemötande gentemot medborgarna. Arbetet har också lett till en större medvetenhet om sin roll som myndighetsperson och den makt-position detta innebär.

Medborgarkontoren har haft som mål att:

1. Granska och revidera alla handlägningsrutiner på medborgarkontoren

Målet har delvis uppnåtts. Granskning av handläggning av barnomsorg och riksfärdtjänst har utförts, medan arbetet med riksfärdtjänst inte kommer att bli klart förrän vid årsskiftet. En mindre granskning av handläggning av dödsbo har genomförts omfattande bland annat brevmallar och ansökningsblanketter. Någon granskning av hyresgaranti har inte gjorts, då denna handläggning ligger på is generellt sett just nu. Medborgarkontoren har heller inte hunnit genomföra någon granskning av parkeringstillstånd eller barnomsorgsfakturor.

2. Skapa en definition av samhällsvägledarrollen utifrån en jämställdhets- och interkulturellt perspektiv

Målet har uppnåtts. Definitionen togs fram tillsammans med hela personalgruppen 2011.

3. Minst 70 % av medarbetarna på medborgarkontoren ska i slutet av 2012 uppleva att de blivit mer medvetna om vad ett jämställt bemötande innebär samt att de ger ett mer jämställt bemötande än innan utvecklingsarbetet.

Målet har uppnåtts.

4. 2013 har utvalda nyckeltal för medborgarkontoren förbättrats jämfört med 2010.

Målet har inte använts, se diskussion nedan.

Mål	Aktivitet
<p>1. Granska och revidera alla handläggningsrutiner på medborgarkontoren</p>	<p>Framtagande av checklista för jämställt bemötande, har infogats i rutingranskningsmaterial</p> <p>Framtagande av handbok för rutiner, barnomsorgshandläggning</p> <p>Framtagande av handbok för rutiner, riksfärdtjänsthandläggning</p> <p>Textgranskning av standardbrev, blanketter och kommunikationsmallar för dödsbohandläggning</p>
<p>2. Skapa en definition av samhällsväg-ledarrollen utifrån jämställdhets- och interkulturellt perspektiv</p>	<p>Uppstartsdag för igångsättning av projektet, framtagande av definition tillsammans med arbetsgruppen</p> <p>Kompetenshöjande föreläsningar samt workshops för att förverkliga definitionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Samtalsmetodik - Segregation och kön - Diskrimineringskunskap - Genus och mediarepresentation - Främlingsfientlighet och antifeminism
<p>3. Minst 70 % av medarbetarna på medborgarkontoren ska i slutet av 2012 uppleva att de blivit mer medvetna om vad ett jämställt bemötande innebär samt att de ger ett mer jämställt bemötande än innan utvecklings-arbetet.</p>	<p>3 konstsamtal (workshops om könsnormer, familjebildning, ursprung mm med avstamp i tre olika konstverk).</p> <p>Föreläsning utifrån uppsats ”Han och hon möter vi och dom – den universella välfärdspolitikens akilleshäla”</p> <p>Värdespels-omgång</p>
<p>4. 2013 har utvalda nyckeltal för medborgarkontoren förbättrats jämfört med 2010.</p>	<p>Målet antogs inte i det vidare arbetet, se diskussion nedan.</p> <p>Aktiviteter för att möjliggöra statistikföring samt utvärderingar framöver:</p> <p>Framtagande av nya diarieblad</p> <p>Upphandling av statistikverktyg där konsuppladad statistik krävs från oss som</p>

	beställare Pilotstudie, brukares upplevelse av medborgarkontorens service och bemötande
--	--

Ett mål har reviderats under projektets gång. Det är mål 4 ” 2013 har utvalda nyckeltal för medborgarkontoren förbättrats jämfört med 2010.”.

Målet togs bort då de inte fanns tillförlitliga nyckeltal att utgå från. T.ex. har det statistikprogram medborgarkontoren använt slutat fungera samt att man inte utfört tillförlitliga brukarundersökningar på ett tag. Istället satsade de på att ta fram en mindre pilotstudie kring besökarnas upplevelse av bemötande och service på medborgarkontoren för att ha en plattform att utgå från i kommande arbete. De har också satsat på att ta fram nya sätt att föra statistik (nytt statistikprogram är på gång, samt anpassning av diarieblad mm) vilket ger förutsättningar att göra detta arbete i framtiden.

På medborgarkontoren har det varit svårt att mäta effekter, då de inte haft några utgångsmätningar att utgå från.

Den mest tydliga oförutsedda effekten av utvecklingsarbetet på medborgarkontoren är att insikten i generellt kvalitetsarbete ökat. Att granska handlägningsrutiner med ett jämställdhetsperspektiv har inneburit att hela handlägningsrutinen genomlysts och många brister/förbättringsområden upptäckts. På så vis har jämställdhetsarbetet även blivit ingången till ett övergripande kvalitetsarbete. Fokus i HÅJ är ju jämställdhet vilket även har öppnat upp för en diskussion kring andra maktstrukturer i samhället (utifrån diskrimineringslagen men även kring socioekonomi) och hur det påverkar bemötande, handläggning och beslutsfattande.

Även behovet av att använda klarspråk i sin myndighetsutövning har blivit tydligt.

Konkreta verksamhetsförbättringar inom medborgarkontoren är nedskrivna rutiner för barnomsorg och riksfärdtjänst, ändrade brevmallar inom dödsbohandläggning, samt nytt sätt att föra statistik vilket möjliggör bra faktaunderlag för analys kring kön. Nya problem har också identifierats under projektets gång. Det handlar om jämställdheten i personalgruppen, både i representation men även kring normer, hur och vem som får utrymme på personalmöten mm.

Samhällsbyggnadsförvaltningen

Samhällsbyggnadsförvaltningen hade begränsad erfarenhet av jämställdhetsarbete innan HÅJ. Tidigare har olika projekt genomförts inom gata/parkverk-samheten med fokus på att belysa jämställdhetsfrågor och att öka tjejers och kvinnors inflytande i stadsbyggnadsfrågor.

Utgångspunkten för utvecklingsarbetet var att det finns ett jämställdhetsarbete på förvaltningen, men att det består av mer isolerade projekt som inte blir en naturlig del i verksamheternas vardag.

Aktivitet	Utfall	Mål	Utfall
Kartläggning och analys av handläggningstid. Ta fram förslag till nya rutiner.	Kartläggningen visade att inga stora skillnader finns mellan kvinnor och män. Nya rutiner som innebär att handläggningstiden för varje förslag framgår av tjänsteskrivelsen.	Lika handläggningstid för medborgarförslag, oavsett förslagsställarens kön.	Målet uppnått.
Kartläggning och analys av svar (bifall/avslag) på medborgarförslag. Ta fram förslag till nya rutiner.	Kartläggningen visade att inga stora skillnader finns mellan kvinnor och män.	Lika andel förslag ska bifallas/avslås, oavsett förslagsställarens kön.	Målet uppnått.
Kartläggning och analys av antal inlämnade förslag. Ta fram förslag till nya rutiner.	Kartläggningen visade att inga stora skillnader finns mellan kvinnor och män (däremot stora skillnader mellan olika kommun-delar).	Lika andel inlämnade medborgarförslag, från både kvinnor och män (och de olika kommun-delarna).	Målet uppnått.

Utvecklingsarbetet visade att de ojämställdhetsproblem som förvaltningen befarade fanns, inte existerade. Fokus har därför istället legat på att ta fram nya rutiner och verktyg för att enkelt kunna arbeta med uppföljning.

Konkreta verksamhetsförbättringar som en följd av utvecklingsarbetet är: nya rutiner för att synliggöra handläggningstiden i respektive tjänsteskrivelse, jämställd statistik i delårsuppföljningar och bokslut, förbättring av det digitala verktyget för att lämna in förslag så att uppgift om kön samlas in automatiskt.

Vård- och omsorgsförvaltningen

På vård- och omsorgsförvaltningen fanns i ursprungsläget inget integrerat jämställdhetsarbete. Utvecklingsarbetet på myndighetsenheten omfattar cirka 20 handläggare. Utvecklingsarbetet har inneburit att vidareutveckla och analysera resultat från första omgången HÅJ.

Mål	Utfall
Ett jämställt utredningsarbete och så att kvinnor och män får samma rätt till insatser	Pågår och en första utvärdering sker i början av december 2013. Vi utvecklar också våra styrdokument så att vi tydligt kan få ut statistik kring kön för analys.

Metoder och målgrupper är reviderade under utvecklingsarbetets gång. Tanken var att förvaltningen skulle involvera hemtjänsten och personlig assistans. Det har inte gjorts utan arbetet har fortsatt enbart med myndighetsenheten. Planen är att under våren 2014 initiera ett utvidgat arbete med jämställdhet enligt den ursprungliga planen.

Syftet att granska biståndsbedömningen utifrån ett jämställdhetsperspektiv har uppnåtts. Utmaningen är att integrera jämställdhetsperspektivet i det ordinarie arbete och göra det hållbart över tid. Effekter av arbetet är ännu inte synliga i verksamheten, men förvaltningen siktar på det ska bli det under 2014. Parallellt pågår förbättringar i förvaltningens stödprocesser. Bland annat införs ett nytt verksamhetssystem juni 2014 med förbättringar i statistik. Förvaltningen ser också över befintliga dokument och mallar.

Socialförvaltningen

Socialförvaltningens program mål var att:

- Fr.o.m. 2013 jämställdhetsgranskas bedömningar för att säkerställa att båda könen på lika villkor beviljas likvärdiga insatser utifrån sina individuella behov.
- 2013 har öppenvården identifierat nyckeltal som säkerställer att båda könen behandlas lika utifrån sina individuella behov samt säkerställt att skillnader i nöjdhet inte har sin grund i att män och kvinnor behandlas och bemöts olika
- Minst 70 % av vuxnenhetens medarbetare upplever i slutet av 2012 att de är medvetna om vad ett jämställt bemötande innebär samt att de ger ett mer jämställt bemötande än innan utvecklingsarbetet.
- Fr.o.m. 2013 jämställdhetsgranskas socialpsykiatriska enhetens bedömningar för att säkerställa att båda könen på lika villkor beviljas likvärdiga insatser utifrån sina individuella behov.
- Fr.o.m. 2011 ökar kvaliteten i underlagen från stöd- och utvecklingsenheten successivt när det gäller att ur ett jämställdhetsperspektiv analysera och driva frågor kopplade till socialförvaltningens verksamhet.

Socialförvaltningen har bedrivit utvecklingsarbete på fyra enheter. *Stöd och utvecklingsenheten* har haft tre utbildningsdagar med externa utbildare, bland annat en dag om jämställdhetsanalys. Mål och syfte är att öka kvalitén i underlagen från enheten genom att utifrån ett jämställdhetsperspektiv analysera och driva frågor kopplade till förvaltningens verksamhet. Utvecklingsarbetet har bland annat resulterat i att enheten tagit fram en checklista för skrivande och kommunikation.

Inom *vuxnenheten* finns utredningssektionen och öppenvården. På utredningssektionen har arbetet fullföljts i linje med målsättningarna, och sektionen har med stöd av en extern konsult gjort en jämställdhetskartläggning av missbruksutredningar.

Målsättning för vuxnenhetens *utredningssektion* var att 2013 utredningsenhetens bedömningar från och med 2013 jämställdhetsgranskas för att säkerställa att båda könen på lika villkor beviljas likvärdiga insatser utifrån sina individuella behov. Utredningssektionen har infört kompletterande rubriker som ska finnas med i sociala utredningar i syfte att särskilt belysa områden som är vik-

tiga ur ett jämställdhetsperspektiv. Sektionen har också tagit fram en åtgärdsplan, där det bland annat framgår att den ska göra en årlig mätning av faktiska genomsnittliga dygnskostnader per person för institutionsvård för kvinnor respektive män. Syftet är att undersöka mönster och skillnader i enhetens faktiska kostnader utifrån kön.

Öppenvårdssektionen har påbörjat en jämställdhetsanalys av sin verksamhet med syftet att de i år ska identifiera nyckeltal som säkerställer att båda könen behandlas lika utifrån sina individuella behov samt säkerställa att skillnader i nöjdhet inte har sin grund i att män och kvinnor behandlas och bemöts olika. Viss statistik är framtagen för det fortsatta arbetet, men processen har inte kommit så långt att några förändringar ännu har genomförts.

Socialpsykiatriska enheten har genomfört ett utvecklingsarbete med målsättningen att deras bedömningar fr.o.m. 2013 ska jämställdhetsgranskas för att säkerställa att båda könen på lika villkor beviljas likvärdiga insatser utifrån sina individuella behov. Enhetens utredningssektion har arbetat med detta sedan 2009 och når i hög grad upp till det fastställda målet.

Resursenhetens öppenvårdssektion har nyligen påbörjat sitt utvecklingsarbete. Syftet är bland annat att kartlägga hur medarbetarna bemöter brukarna utifrån de jämställdhetspolitiska målen. Ett exempel är till exempel ”En jämn fördelning av hem- och omsorgsarbete” där enheten granskar hur man pratar med flickor respektive pojkar om att hjälpa till hemma.

På socialförvaltningen upplevs projektiden som kort om målet är en jämställd verksamhet. Socialförvaltningen har fått mer kunskap och utvecklat sin granskning och uppföljning av könsmönster. Detta leder till att man försöker att inte oreflekterat ge insatser i enlighet med traditionella könsmönster. Ibland är det svårt att veta om ett könsmönster beror på ojämställdhet eller andra faktorer eller kombinationer av faktorer. För att bli en jämställd verksamhet behövs mer utvecklingsarbete.

I det fortsatta arbetet med att göra jämställdhetsanalyser finns förhoppningar om att förvaltningen blir bättre på att identifiera ojämställdhet i verksamheten. Idag både upptäcker förvaltningen könsmönster och följer upp dem i hög grad vilket i sig är ett första steg.

På socialförvaltningen syns verksamhetsförbättringar bland annat i form av

- Checklistor
- Utredningsmallar
- Frågor som ställs vid ärendedragningar
- Bedömningar och bemötande och de diskussioner som föregriper dessa
- Jämställdhetsintegreringen är fortsatt en del av det ordinarie styrsystemet.

Genomförande

Genomförandet utifrån programålet om beköning av styrsystemet

Hela kommunen är berörd av utvecklingsarbetet genom det första övergripande programålet att *år 2013 har Botkyrka kommun slutfört och vidmakthåller beköningen av styrsystemet inom alla nämnder*. Arbetet bedrivs inom ramen för det ordinarie styrsystemet och till arbetet finns en stödjande arbetsgrupp, där merparten av förvaltningarna är representerade med två personer, varav en administrativ chef eller controller. De bjuds in till möte cirka fyra gånger om året, kopplat till styrsystemets olika faser. Det har även funnits en projektledare för arbetet på kommunledningsförvaltningen i form av kommunens jämställdhetsstrateg, som sedan 2012 också har rollen som utredningschef på den centrala enheten för ”Ekonomi och styrning”.

Könsuppdelad statistik

Kommunen ser vikten av att analysera och presentera statistik med kön som övergripande indelningsgrund, vilket är en mycket viktig komponent i arbetet med att beköna styrsystemet. Den utvärdering som genomförts 2013 visar också att könsuppdelad statistik används i stor utsträckning inom ramen för styrsystemet, även om vissa brister fortfarande finns. För att komma till rätta med dem har kommunledningsförvaltningens enhet för ekonomi och styrning steg för steg förtydligt ordinarie anvisningar för styr- och budgetprocessens olika faser när det gäller jämställdhet. Inför arbetet med nämndernas ettårsplaner togs ytterligare ett steg med en mall med könsuppdelade tabeller för mätbara mål och indikatorer. Vidare har kommunledningsförvaltningen inom ramarna för ordinarie budget och med hjälp av en extern konsult tagit fram ”Dia-mallen” som är Excel mallar byggda på Botkyrkas grafiska profil som ska underlätta sammanställning och presentation av tabeller och diagram med kön som övergripande indelningsgrund i olika sammanhang och för olika slags underlag. Dessa mallar lanserades under 2013 och kombinerades med en utbildning i hur de skulle användas. Detta skapar bättre förutsättningar för arbetet genom att göra det ”lätt att göra rätt”.

Flera förvaltningar har haft svårigheter med att ta fram könsuppdelad statistik i sina verksamhetssystem, men det har varit centralt när nya upphandlingar görs att könsuppdelad statistik på ett enkelt sätt ska kunna plockas fram. Nya system som förenklar framtagandet av könsuppdelad statistik kommer att finnas på plats för *socialförvaltningen* och *vård- och omsorgsförvaltningen* under 2014. *Medborgarkontoren* har fört statistik uppdelat på kön med hjälp av ett program som slutat fungera i början av 2013. Även tillförlitligheten i statistiken kan i vissa delar ifrågasättas (t.ex. att personal för statistik på olika sätt, inte hinner under de mest intensiva perioderna osv). Ett nytt statistikprogram upphandlas just nu och att kön ska vara indelningsgrund har ställts som krav på leverantören. Medborgarkontoren kommer också att kunna föra statistik uppdelat på kön när det gäller handläggning. De har därmed haft bra och kommer att få ännu

bättre underlag för analys. Problemet är hur statistiken ska tolkas, där kunskapsinput kan komma att behövas.

Genomförandet utifrån det programmålet om förbättrad verksamhet oavsett kön

Det andra övergripande programmålet är att *år 2013 har de medverkande enheterna förbättrat sin verksamhet så att flickor och pojkar, kvinnor och män i större utsträckning än 2010 på lika villkor får likvärdig service, och så att lika god kvalitet och lika goda resultat uppnås oavsett kön*. Detta arbete har lagts upp och genomförts inom respektive förvaltning, men den kommunövergripande arbetsgruppen har även varit ett stöd inom ramen för detta. Projektledaren på kommunledningsförvaltningen har funnits tillgänglig som inspiratör, bollplank eller kontaktknytare för de förvaltningar/enheter som efterfrågat det.

På **socialförvaltningen** har projektet letts inom ramen för ordinarie verksamhet. Alla enhetschefer har fått erbjudande om att delta i projektet med stöd av projektmedlen, vilket alla enheter utom två har gjort. Dessa två har inte kunnat på grund av tidsbrist, men en av dem har under hösten påbörjat sitt utvecklingsarbete. Utvecklingsarbetet har riktat sig till medarbetare som arbetar direkt med brukare, deras chefer samt till medarbetare på central förvaltning som har till uppgift att stödja och utveckla enheterna. Enheterna som genomfört aktiviteter driver detta arbete självständigt men nämnden och förvaltningen har flera mål, indikatorer, nyckeltal m.m. i sitt styrsystem, vilket bidrar till ett hållbart utvecklingsarbete.

På **kultur- och fritidsförvaltningen** har framförallt fritidsgårdssamordnaren varit involverad i arbetet som stöd och länk till fritidsgårdarna genom verksamheternas chefer och föreståndare. De har i arbetet med fritidsgårdarna också haft nära samarbeten med andra aktörer, framförallt föreningen 101Tillsammans (Botkyrka tjejour), men även med Rädda Barnen och Män för Jämställdhet (Machofabriken) som de anlitar för särskilda uppdrag och insatser. Samordningen har gjorts av fritidsgårdssamordnaren.

I föreningsarbetet har verksamhetsutvecklaren samordnat arbetet och kontakten med de externa konsulter som anlitas.

Båda dessa funktioner har haft gemensamma avstämningar med verksamhetschefen för Ungdom och förening på kultur- och fritidsförvaltningen, samt med dess administrativa chef som ingått i kommunens övergripande arbetsgrupp. Även föreningshandläggaren har varit involverad, framförallt då resultat har redovisats och uppföljning planerats genom användande av det ordinarie ansökningsverktyget.

Utöver genomförandet på kultur- och fritidsförvaltningen är medborgare och brukare inte i så stor utsträckning involverade i utvecklingsarbetet. På *medborgarkontoren* har brukare varit inblandade genom att bli tillfrågade om sin upplevelse av medborgarkontorens bemötande och service. *Vård- och omsorgsförvaltningen* planerar att involvera brukare i ett senare skede.

På medborgarkontoren på **kommunledningsförvaltningen** har medborgarkontorens chef varit ansvarig för projektet, men genomförandet har delegerats till verksamhetutvecklare. En arbetsgrupp bestående av frivilliga från personalgruppen har tillsammans med verksamhetsutvecklaren tolkat projektet uppdraget, tagit fram och genomfört aktiviteter osv. Hög delaktighet från personal-

gruppen har varit tydligt prioriterat genom hela processen, dels för att ta till vara på den sakkompetens som finns i arbetsgruppen, dels för förankringen av arbetet i arbetsgruppen. Medarbetarna är experter på sin arbetsvardag och det måste tas tillvara i jämställdhetsarbetet.

För att ge ledningen förutsättningar att jämställdhetsintegrera styrning och ledning ska samtal föras med ledningen för medborgarservice (enhetschef samt verksamhetsområdeschef) för att jämställdhetsintegrera verksamhetens mål och uppföljning i ettårsplanarbetet framöver, utifrån de erfarenheter projektet gett. Ambitionen är en tydlig jämställdhetsintegrering av mål, aktiviteter och uppföljning men även i ordinarie kompetensutveckling, rutingranskning, arbete med bemötande och service mm.

På **samhällsbyggnadsförvaltningen** omfattade den första delen av arbetet främst den administrativa enheten samt gata/parkenheten. Den andra delen omfattade dessutom kart- och mäthenheten, samt enheten för medborgarservice på kommunledningsförvaltningen. Arbetet organiserades som ett projekt, utifrån kommunens projektmodell. Projektet hade en styrgrupp, en projektgrupp och en projektledare. Till projektgruppen knöts en student som fick en visstidsanställning för att göra kartläggning och analys. Arbetet med att utveckla rutiner och verktyg för medborgarförslag fortsätter med utgångspunkt från utvecklingsarbetet. Kommunens digitala verktyg för medborgarförslag har vidareutvecklats så att uppgift om kön samlas in automatiskt, istället för den tidigare manuella insamlingen av könsuppdelad statistik. Det innebär att arbetet med att redovisa könsuppdelad statistik i delårsuppföljningar och bokslut underlättas oerhört mycket. Information om inkomna medborgarförslag integreras nu i kommunens webbkarta. Där kan intresserade medborgare klicka på en punkt i kartan och få information om vad medborgarförslaget gäller och om det är under beredning eller beslutat, och i så fall vilket beslutet blev.

De delar av **vård- och omsorgsförvaltningen** som särskilt berörts är Myndighetsenheten med biståndsbedömare inom LSS och SoL, samt förvaltningens ledningsgrupp. Förvaltningen har ingen särskild styrgrupp för detta, utan arbetet ska ske i linjen som ordinarie verksamhet. Myndighetschefen leder arbetet. Vård- och omsorgsförvaltningens ledningsgrupp har genomfört en workshop med konsult för att ta fram ett handlingsprogram. Därefter har förvaltningen haft två utbildningsdagar för all personal inom myndighetsenheten. Förvaltningen arbetar nu med att förbättra statistik och mallar som grund för att förbättra sina handläggningsrutiner.

Budget

Preliminärt¹ har 1 188 119 kronor av de beviljade 1,2 miljoner kronorna använts. Kostnaderna fördelas enligt nedan:

¹ Samtliga fakturor för den avslutningskonferens som Botkyrka kommun genomför tillsammans med Huddinge kommun har ännu inte kommer in. Beroende på det slutliga antalet deltagare kan summan komma att justeras.

Kommunledningsförvaltningen

Kostnad	Kronor
Föreläsare	96 000
Processledning (konsultarvoden)	44 000
Litteratur	2 000
Förtäring samt lokaler vid utbildningar mm	5 000
Total kostnad:	147 000 kr

Kultur- och fritidsförvaltningen

Kostnad	Kronor
Fritidsledarkonferens med tema jämställdhet	40 000
Samtalsgrupper på fritidsgårdarna	43 000
Temakvällar på fritidsgårdarna	8 000
Nätverksträffar	6 000
Total kostnad:	97 000 kr
Jämställdhetskonferens (föreläsare och lokaler)	40 000
Kartläggning och rapport gällande könsfördelning i föreningsstyrelser	50 000
Planering av utbildning och sammanställning av utbildningsmaterial	30 000
Total kostnad:	120 000 kr

Samhällsbyggnadsförvaltningen

Kostnad	Kronor
Projektledning	25 000
Kartläggning och analys	30 000
Utvärdering och rapportering	25 000
Total kostnad:	80 000 kr

Vård- och omsorgsförvaltningen

Kostnad	Kronor
Processledning (konsultarvoden)	118 000
Resor	2 000
Övriga konferenskostnader	23 000
Total kostnad:	143 000 kr

Socialförvaltningen

Kostnad	Kronor
Utbildning	164 000
Resor	8 000
Konsultarvoden	50 000
Konferenskostnader	25 000
Total kostnad:	247 000 kr

Övrigt

Kostnad	Kronor
Utvärdering (lönekostnad)	99 000
Avslutningskonferens	186 000
Kommunikation	69 000
Total kostnad:	354 000 kr

Hållbarhet

Hållbarhet har varit en viktig fråga för Botkyrka kommun under båda programperioderna. Merparten av Botkyrkas jämställdhetsintegreringsarbete bedrivs inom ramarna för ordinarie personella och ekonomiska resurser vilket innebär att arbetet också kommer att fortsätta utan extern finansiering. 2007 inrättades en tjänst som jämställdhetsstrateg på kommunledningsförvaltningen med uppdraget att kommunövergripande strategiskt leda, stödja, samordna och följa upp arbetet i kommunen. Förvaltningarna har motsvarande ansvar för arbetet inom sina verksamheter.

Till stöd för dem att axla detta ansvar, har kommunens interna kompetensfond under två år avsatt sammanlagt 775 000 kronor för ett kommungemensamt kompetensutvecklingspaket för ett jämställt interkulturellt Botkyrka fritt från diskriminering, hedersrelaterat förtryck och våld. Det består av fyra delar, bl.a. en 5 dagar lång processledarutbildning med 1-4 deltagare från varje förvaltning. Flertalet av dem är verksamhetsutvecklare på sina förvaltningar och de är utsedda av sina förvaltningsledningar för att kunna stödja förvaltningens verksamheter att förbättra sina verksamheter med hjälp av dessa perspektiv. Paketet omfattar även en ny halvdagsmodul i kommunens introduktionsutbildning för nya chefer samt en skolledarutbildning för alla skolledare från förskolan till en. Under 2014 kommer en webbutbildning att tas fram som kommer att vara obligatorisk för alla chefer och medarbetare.

Kommunen har sedan 2008 en jämställdhetsstrategi vars ambitioner fångas i form av långtgående mål i kommunfullmäktiges flerårsplan som sträcker sig fram till och med 2017. Dess indikatorer ska så långt möjligt följas upp per stadsdel med kön som övergripande indelningsgrund. Vidare har kommunstyrelsen som mål att ” Botkyrka kommuns styrsystem bidrar till en positiv utveckling av verksamheternas resultat och kvalitet för båda könen i alla stadsdelar.” Inför 2014 är det mätbara målet för kommunstyrelsen att ” Fr.o.m. 2014 följs 90 % av alla individbaserade indikatorer och nyckeltal upp med kön som övergripande indelningsgrund från nämnd till enhetsnivå.” 2013 gav kommunfullmäktige följande uppdrag: *”I anslutning till årets ettårsplan lämnar den politiska majoriteten följande uppdrag: Samtliga nämnder har genom att i varierande grad beköna mål och uppföljning tagit viktiga steg mot att säkerställa en jämställd verksamhet. Fortfarande finns dock brister, t.ex. vad gäller att fastställa mål när analysen pekar på ojämställd verksamhet. Samtliga nämnder får i uppdrag att aktivt arbeta med att genom sin styrning och uppföljning säkerställa en jämställd resursfördelning och bidra till en positiv utveckling av verksamheternas kvalitet och resultat för båda könen.”*

Samtidigt finns det sedan flera år mål och indikatorer för uppföljning i nämndernas styrdokument och ledningssystem som grund för att skapa jämställda verksamheter. Flera av de insatser som har genomförts i förvaltningarnas utvecklingsarbeten under programtiden är också av en sådan karaktär att de har implementerats i det långsiktiga arbetet och i den kontinuerliga uppföljningen. Ett exempel är **kultur- och fritidsförvaltningen** som har tydliga mål om att uppnå jämställdhet i verksamheterna, vilket förvaltningen omsätter i verksamhetsplanerna för 2014. Målen syftar bland annat till att öka tjejers idrottande, att arbeta med maskulinitetsnormer på fritidsgårdarna och bättre rutiner för köns-

uppdelad statistik från föreningsaktiviteter hos andra föreningar än de inom idrotten.

Även på **socialförvaltningen** fortsätter arbetet inom ramen för ordinarie styrning och uppföljning. På central förvaltning finns en arbetsgrupp utsedd med ansvar att särskilt driva dessa frågor. Arbetsgruppen tar bland annat upp förslag till verksamhetsutveckling på arbetsplatsträffar.

På **vård- och omsorgsförvaltningen** ska jämställdhetsarbetet integreras i ordinarie verksamhet genom mål och åtaganden i nämndens ettårsplan och förvaltningens verksamhetsplaner. På **medborgarservice** kommer ledningen att föra samtal under hösten för att jämställdhetsintegrera verksamhetens mål och uppföljning i ettårsplanearbetet framöver, utifrån de erfarenheter utvecklingsarbetet gett.

Arbetet fortsätter också inom den löpande verksamheten på **samhällsbyggnadsförvaltningen**, utifrån mål och åtaganden från förvaltningens tre nämnder.

En stor utmaning i utvecklingsarbete har på flera håll varit hög personalomsättning vilket lett till att kompetens gått förlorad. På medborgarkontoren kompenseras detta delvis genom att arbetet involverat flera i personalgruppen och att man tagit tillvara deras kompetens, energi och intresse. Vård- och omsorgsförvaltningens strategi för det fortsatta arbetet är att kontinuerligt arbeta med kompetensutveckling, genom att ta tillvara på den expertis som finns på kommunledningsförvaltningen. Kultur- och fritidsförvaltningen har som mål att framöver ge förutsättningar för fritidsgårdarna att skapa mer omfattande tjänster och på så sätt behålla personal och därmed den kunskap som investerats.

Till hållbarheten bidrar också det jämställdhetsarbete som pågår utanför HÅJ och som genomförs och finansieras av kommunen. Det handlar om allt från det kontinuerliga utvecklingsarbete som pågår inom arbetsmarknads- och vuxenutbildningsnämnden, till det pedagogiska genusnätverket som för fjärde året genomförs för förskolelärare med stor efterfrågan och kommunens arbete med att förebygga hedersrelaterat förtryck och våld där en miljon kronor årligen avsatts sedan 2012 för insatser internt och i samarbete med civilsamhället.

Utbildning och kommunikation

Inom kommunen har utvecklingsarbetet inneburit stora utbildningssatsningar för nästan alla deltagande förvaltningarna. Inom **kultur- och fritidsförvaltningen** har exempelvis Kompetensutveckling med *101Tillsammans* genomförts. (101 Tillsammans är ”ett normkritiskt projekt med fokus på jämställdhet, rättigheter och mångfald” som drivs av Botkyrka kvinno- och tjejjour) 101 Tillsammans genomförde kompetensutveckling i samtliga personalgrupper på fritidsgårdarna. Upplägget skiljde sig beroende på personalgrupp, några genomförde heldagar och andra hade utbildningen uppdelad på flera tillfällen på kvällstid. Alla hade interaktiva workshops som leddes av två personer från 101 Tillsammans. Syftet var att förmedla metoder om hur man som pedagog kan jobba med jämställdhet, mångfald, mänskliga rättigheter (MR) och likabehandling utifrån normkritisk pedagogik. Målet var att alla pedagoger som genomgått kompetensutvecklingen skulle få konkreta verktyg och kunna använda sig av normkritisk pedagogik i sitt arbete. Innehållet var att få kunskap och metoder inom följande områden:

- Introduktion i normkritisk pedagogik
- Normkritiskt förhållningssätt och språk
- Normkritiska övningar med ungdomar
- Handledning metodmaterialet ”Lås Upp”
- Diskrimineringsgrunderna och intersektionalitet
- Normkritisk pedagogiks relevans i relation till styrdokument
- Arbeta normkritiskt i arbetslaget
- Normkritisk litteratur

Temakvällar med 101Tillsammans

101Tillsammans genomförde även temakvällar för ungdomar på fritidsgårdarna. Syftet var både att arbeta med ungdomarna samt att observera och samla ”case” att utgå från i arbetet under fritidsledarkonferensen.

Det fanns tre olika möjliga teman för kvällarna som ungdomarna själva fick välja bland: sex och relationer, normer med fokus på genus och kön samt normer och mänskliga rättigheter

Fritidsledarkonferensen

Fritidsledarkonferensen hade tema jämställt bemötande. Under förmiddagen genomfördes en inspirationsföreläsning av Machofabriken. Personalen fick även arbeta i grupper och diskutera lösningar på olika situationer utifrån filmklipp som spelades upp. På eftermiddagen var 101Tillsammans processledare med utgångspunkt från ovanstående arbete samt det som genomförts under våren. Personalen jobbade med forumspel och skulle utifrån tidigare utfört arbete hitta utmaningar utifrån likabehandlingsperspektivet i allmänhet och jämställdhet i synnerhet.

Utifrån diskussionerna valde sedan varje fritidsgård en utmaning att fördjupa sig i och fortsätta att arbeta med gårdsvis.

Jämställdhetsnätverket för fritidsledare

I nätverket deltog 1-2 fritidsledare per gård i nätverksträffar med andra fritidsledare (ej chefer och föreståndare). På nätverksträffarna gav 101Tillsammans handledning och deltagarna återkopplade sitt arbete med de utmaningar som varje gård valt att fördjupa sig kring på fritidsledarkonferensen. 101Tillsammans var processledare och med hjälp av erfarenhetsutbyten gavs stöd för det fortsatta arbetet med de respektive jämställdhetutmaningarna.

Samtalsgrupper med Rädda Barnen

Samtalsledare från Rädda Barnen höll samtalsgrupper i olika omfattning på fritidsgårdarna (mellan 2-6 gånger per gård). Utgångspunkten var Rädda Barnens eget metodmaterial "Osköna normer". Teman som diskuterades var: kön, genus, könsöverskridande, respekt, makt (maktstaplar) sex, sexualitet och kön. Även grundläggande diskussioner om normer och vad som anses normalt.

Ju mer vi är tillsammans: en konferens om jämställdhet i föreningars styrelser. Konferensen tog upp frågan om hur könsfördelningen ser ut, varför jämställdhet är viktigt och hur vi vill ha det i framtiden.

En representant från Diskrimineringsbyrån i Uppsala föreläste. En styrelseledamot från Islamiska förbundet i Botkyrka berättade om sina erfarenheter. Ett externt konsultföretag presenterade resultat från den kartläggning som gjorts bland kommunens föreningar. Konferensen avslutades med en paneldiskussion med en blandning av tjänstemän, en jämställdhetskonsult samt föreningsrepresentanter från Inanna familjeförening och Assyrien kulturcenter.

En utbildning om "Föreningen i framtiden" planerades men fick ställas in på grund av lågt deltagande. Utbildningen togs fram av en extern konsult och syftade till att ge föreningsmedlemmarna redskap att på ett bättre sätt arbeta med jämställdhet och jämlikhet i föreningen. Genom utbildningen var det tänkt att de skulle få kunskap, fakta, metoder och arbetssätt att ta med sig till sin förening.

Även **medborgarkontoren** har haft omfattande utbildningssatsningar, utbildningarna har handlat om:

- Segregationens mekanismer och kön
- Diskrimineringskunskap
- Samtalsmetodik
- Främlingsfientlighet och antifeminism
- Genusrepresentationer i media
- Förvaltningsrätt med jämställdhetsperspektiv
- Värdespel
- Processhandledning/juridisk kompetens, riksfärdtjänst

Föreläsningar har följts av uppsamlade diskussionsseminarium där reflektioner och synpunkter från samtliga medarbetare tagits tillvara i rutinbeskrivningar och i det fortsatta arbetet efter projektets slut. Då utbildningarna syftat till ett mer medvetet bemötande från personalens sida har det varit svårt att mäta hur det omsatts i praktiken. Dock har personalen uttryckt att så skett i egenuppskattningar som gjorts i enkäter, även en pilotstudie kring bemötande gav ett bra betyg till bemötandet från verksamhetens brukare. Även i diskussionerna inom personalgruppen märks en stor (men naturligtvis också varierande) medvetenhet

kring sakfrågorna när man diskuterar svåra mötessituationer mm. Tanken att integrera jämställdhetsperspektiv i ordinarie verksamhet märks också i hur personal i ”ordinarie” frågor efterfrågat ett jämställdhetsperspektiv, till exempel när föreläsare kring säkerhetsfrågor anlitas. Även om detta inte mätts vetenskapligt ger det en bild av att enträget arbete leder till att ordinarie verksamhet har påverkats och förbättrats av projektets syfte. På **socialförvaltningens** enheter har följande utbildningar genomförts

- Utbildning i jämställdhetsintegrering
- Utbildning i jämställt skrivande och klarspråk
- Utbildning i jämställdhetsanalys
- Utbildning i jämställdhetsgranskning
- Genomgång av de jämställdhetspolitiska målen kopplat till egen verksamhet

På socialförvaltningen har utbildningarna lett till konkreta förändringar i utredningsmallar, checklistor, utveckling av ordinarie uppföljning: mål, indikatorer, nyckeltal, kostnadsmått, volymmått.

På **vård- och omsorgsförvaltningen** har ledningsgruppen haft en workshop och cirka tjugo handläggare har utbildats under två utbildningsdagar tillsammans med extern konsult. Genom nya checklistor vid hembesök och möten med brukare för att kvalitetssäkra utredningarna har utbildningsdagarna lett till konkreta förändringar i verksamheten.

Kommunikation

Utvecklingsarbetet har främst kommunicerats internt, i första hand genom kommunens interna respektive externa jämställdhetsnätverk, där flera av utvecklingsarbetena har berättat om sina erfarenheter. Även arbetsgruppen för jämställdhet har varit en viktig kommunikationskanal och arena för erfarenhetsutbyte mellan förvaltningarna.

Inom ramen för de olika utvecklingsarbetena har information getts till berörda nämnder, ledningsgrupper och personalgrupper. Kommunen har också tagit emot studiebesök både från andra kommuner och från myndigheter.

En gemensam konferens med Huddinge genomförs den 28 november för ytterligare spridning. Målgruppen är i första hand chefer och nyckelpersoner, men också medarbetare, förtroendevalda och externa deltagare är välkomna. Inför konferensen sammanställer kommunledningsförvaltningen en skrift med lärande exempel som sedan kommer att läggas ut både på den externa och den interna webben. Vidare kommer avslutningskonferensen att filmas och filmen läggas ut på båda webbarna så att både medborgare och andra kommuner kan ta del av den. I sluttampen av utvecklingsarbetet har också en översyn och uppdatering gjorts av den verktygslåda för jämställdhetsintegrering som finns på kommunens interna webbplats. En extern konferens ”En dag för ett jämställt Botkyrka”, som riktade sig till intresserade i och utanför Botkyrka är redan genomförd. Vidare har olika delar av utvecklingsarbetet lyfts fram på arrangementet *FemKamp –för ett jämställt Botkyrka* som kommunen arrangerat 2012 och 2013 i anslutning till internationella kvinnodagen med medborgare som primär målgrupp.

På **kultur- och fritidsförvaltningen** har inte någon särskild plan för att kommunicera arbetet externt funnits. Jämställdhetsarbetet på Southside har dock uppmärksammats i lokaltidningen ”Mitt i Botkyrka”

På **vård- och omsorgsförvaltningen** har kommunikationen internt främst varit kopplad till myndighetsenheten. Nämnden har kontinuerligt informerats om jämställdhetsarbetet och information om arbetet kommer att läggas ut på intranätet botwebb.

På **medborgarkontoren** har kommunikationen skett inom personalgruppen. Projektledare och enhetschef har även deltagit i erfarenhetsutbyten och nätverksträffar där man delat med sig av erfarenheter och metoder.

På **samhällsbyggnadsförvaltningen** har resultatet av kartläggningen och analysen redovisats för kommunens demokratiberedning samt för samhällsbyggnadsnämnden. Utöver detta har rapporten spritts till nyckelpersoner i kommunen. Inte heller detta utvecklingsarbete har kommunicerats externt.

Socialförvaltningen är självkritisk till att de inte kommunicerat det som görs och att de inte lär av varandra i särskilt hög grad mellan förvaltningens olika enheter och medarbetare. Förvaltningen har dock vid ett par tillfällen deltagit i externa konferenser och spridit sina erfarenheter.

Utvärdering och lärdomar

Utvärdering och uppföljning av arbetet

Det har genomförts en kommunövergripande utvärdering av utvecklingsarbetet, av Maria Stenman som extern utvärderare. Flera av de deltagande förvaltningarna har också på olika sätt utvärderat och följt upp arbetet, men **socialförvaltningens** arbete har bara följts upp i den kommunövergripande utvärderingen.

Kultur- och fritidsförvaltningen har gjort separata utvärderingar till samtliga utbildningsinsatser. Både medverkande personal/föreningsaktiva samt de konsulter/pedagoger som har hållit i utbildningen har lämnat skriftliga utvärderingar. Uppföljning har även skett muntligen med föreståndarna på de månadsvisa föreståndarträffar som kommunen håller i. Tertialrapporterna och besöksstatistiken har också bidragit till kontinuerlig uppföljning.

Medborgarkontoren har anlitat en student från Södertörns högskola som inom ramen av sin utbildning gjort en processutvärdering av 2011 och 2012 års aktiviteter. Dessutom har personalgruppen besvarat olika enkäter under projektets gång för uppföljning av arbetet. På **samhällsbyggnadsförvaltningen** har utvecklingsarbetet utvärderats i projektets styrgrupp, men också i diskussion med den politiska uppdragsgivaren samhällsbyggnadsnämnden. **Vård- och omsorgsförvaltningen** planerar att genomföra en utvärdering innan årsskiftet.

Löpande uppföljning

I och med indikatorer och målsättningar i ordinarie styrdokument sker uppföljning av arbetet med att beköna styrsystemet inom det ordinarie styrsystemet övergripande i kommunen. Flera av förvaltningarna har också löpande uppföljning av sitt utvecklingsarbete.

På **medborgarkontoren** kommer könsuppdelade nyckeltal att sammanställas av verksamhetsutvecklare samt enhetschef tre gånger per år för analys och vidare rapportering i t.ex. delårsrapporter men även för dialog med personalgruppen. På **kultur- och fritidsförvaltningen** följs besöksstatistiken från fritidsgårdarna upp varje månad, de sammanställs av kommunens fritidsgårdssamordnare och är också underlag för de nyckeltal som redovisas till kultur- och fritidsnämnden i samband med delårsboksluten. Könsfördelningen av styrelsemedlemmarna följs upp i slutet av varje år, då föreningarna lämnar in nya uppgifter i samband med ansökan om bidrag.

Också på **socialförvaltningen** redovisas merparten av dess indikatorer och nyckeltal uppdelat på kön i ettårsplanen.

I och med att kartläggningen och analysen av medborgarförslag inte fann några större skillnader mellan kvinnor och män på **samhällsbyggnadsförvaltningen** så blev inte det fortsatta arbetet så omfattande som det var planerat. Istället för att utveckla nya rutiner och verktyg för att uppnå jämställdhet, så har fokus mer legat på fortsatt kvalitetssäkring.

Framgångsfaktorer och svårigheter i arbetet

Framgångsfaktorer i arbetet med att beköna styrsystemet är tydliga målsättningar, samt en stark politisk efterfrågan på hög nivå. Nämndernas efterfrågan

upplevs dock inte lika stark som kommunstyrelsens, vilket problematiseras ytterligare av att vid en prioritering väger det som nämnderna efterfrågar tyngre på förvaltningarna. Därför behövs en starkare förankring av arbetet även bland nämnderna för en ännu större genomslagskraft.

De utmaningar som utvecklingsarbetet har stått inför är bland annat att de ambitiösa målsättningarna inte alltid backats upp med tid, eller avsatt tid för att genomföra arbetet. Det är också en utmaning att med de begränsade resurser som generellt finns för utvecklingsarbete att implementera och använda de kunskaper som enheterna fått. Även spridningen mellan kommunens olika enheter och förvaltningar skulle kunna systematiseras för ett större lärande av varandra. Det har varit en brist i utvecklingsarbetet.

På flera förvaltningar har förvaltningsledningen utgjort ett mycket gott stöd i utvecklingsarbetet, vilket bland annat avspeglat sig i styrande och ledande dokument. Det finns en hög intern kompetens i kommunen, och engagerade medarbetare. I de deltagande enheterna finns stort intresse för att driva arbetet framåt. Den interna kompetensen i kommunen har ytterligare stärkt av ett internt finansierat kompetensutvecklingspaket för ett jämställt interkulturellt Botkyrka fritt från diskriminering, som bland annat omfattar en processledarutbildning, chefs- och medarbetarutbildning, webbaserad grundutbildning samt skolledarutbildning. Processledarutbildning omfattar en till fem processledare per förvaltning. Merparten av deltagarna är ordinarie verksamhets- och/eller kvalitetsutvecklare. Introduktionsutbildningen är för chefer och nyanställda. Den webbaserade grundutbildningen tas fram under 2014 och kommer att vara obligatorisk för alla medarbetare. Slutligen omfattar skolledarutbildningen alla skolledare från förskolan till vuxenutbildningen. Det övergripande målet med kompetensutvecklingspaketet är att uppnå tillräcklig kunskap bland chefer och medarbetare för att alla kommunens verksamheter ska uppnå ett gott bemötande, god kvalitet och goda resultat för medborgare och brukare oavsett bl.a. kön, social och etnisk bakgrund. Det finns en mycket stark koppling mellan processledarutbildningen och arbetet med att beköna styrsystemet. De utbildade processledarna är nyckelaktörer för att stödja arbetet på förvaltningarna framöver, och kommer att ha stor betydelse för hållbarheten i arbetet.

Framgångsfaktorer på **socialförvaltningen** är att arbetet haft tydligt verksamhetsfokus och utgått i hög grad från brukarnas behov. Medarbetare som direkt möter brukarna är de som i hög grad varit involverade. Kunskap som finns i verksamheten om metoder, granskningsmallar m.m. har förutsättning att leva kvar efter projekttidens slut.

Intresse, engagemang och på vissa håll ”formell” kompetens och även erfarenhet av att arbeta med jämställdhetsfrågor i andra sammanhang har funnits i arbetsgruppen på **medborgarkontoren**, som består av frivillig personal ur personalgruppen och har varit en stor tillgång. Det har tillfört utvecklingsarbetet kraft men även gett dessa personer möjlighet att utveckla sina kunskaper i praktiskt jämställdhetsarbete och gjort att de känt att deras förmågor tagits tillvara. Utvecklingsarbetet har inneburit synergivinster på medborgarkontoren. Det har hjälpt till att finansiera kompetensutvecklingsinsatser som man sett behov av mer generellt, men genom att anlägga ett jämställdhetsperspektiv och – fokus på insatserna så har de jämställdhetsintegrerat denna kompetensutveckling.

Medborgarkontoren, och även *vård- och omsorgsförvaltningen* har mött svårigheter bland annat i form av personalomsättning. På medborgarkontoren har personalomsättningen omfattat både dem som lett arbetet och övriga medarbetare. Skälen varierar: föräldraledigheter och omsättning i arbetsgruppen på grund av vikariat, avslutade tjänster med mera.

De som fick i uppgift att genomföra arbetet var inte med och satte målen vilket varit problematiskt. "Före"-mätningar har inte gjorts vilket försvårat utvärderingar och att dra slutsatser. En stor utmaning har varit att hålla fokus på målen när de dels i vissa fall varit svåra att förstå, men också när en arbetsgrupp vill väldigt mycket under flera år – att hålla sig konsekvent till kärnan i projektet kan vara svårt då. Arbetsbelastningen för verksamheten i övrigt har i perioder varit mycket hög, vilket lett till lärdomar om att ambitionsnivåer måste läggas därefter. Detta är anledningen till att medborgarkontoren inte heller nått alla de mål som satts upp.

Inom alla deltagande förvaltningar, med undantag från *samhällsbyggnadsförvaltningen* har externa föreläsare/utbildare använts. Medborgarkontoren upplever detta positivt på så sätt att de haft expertis de själva inte haft. Dock svårt och ibland inte så lyckat då det varit svårt att förmedla verksamhetens förutsättningar och innehåll på ett så tydligt sätt att föreläsaren anpassat sin föreläsning tillräckligt (detta var i alla fall en slutsats i utvärderingen som genomfördes specifikt utifrån medborgarkontorens insatser).

På **kultur- och fritidsförvaltningen** har interna styrkor varit en tillgång till personer på förvaltningen och i närheten med hög kompetens i jämställdhetsfrågor. Bra samarbetspartners som 101tillsammans, Rädda Barnen, Machofabriken/Män för jämställdhet och det externa konsultföretaget har också varit en framgångsfaktor i arbetet. Svårast är att frigöra personal och hitta tid för utbildningar, samt lösa resurser för personal- och vikariekostnader. En annan svårighet har varit omsättning bland personal i centrala funktioner. Även på *vård- och omsorgsförvaltningen* upplevs en framgångsfaktor vara ökad kunskap hos de deltagande handläggarna.

Generella lärdomar

Det finns många generella lärdomar i de utvecklingsarbeten som bedrivs i kommunen. Bland annat kommer dessa också att spridas på en gemensam konferens med Huddinge under november månad.

På **medborgarkontoren** finns generella lärdomar främst kring rutingranskningar (t.ex. processkartläggning med fokus på att identifiera riskmoment för ojämsställd behandling/handläggning/bemötande osv) samt kring bemötandefrågor. Medborgarkontorens verksamheter bygger ju just på dessa bägge ben. Läger man ihop det som gjorts under Håj:s andra period med det som medborgarkontoren utförde innan programperioden började kan man lära sig mycket – t.ex. kring att ta fram riktlinjer tillsammans med personalgruppen, men också i att öva bemötande och öka medvetenheten om egna rollen i att skapa en jämställd medborgarservice, vilket de satsat mycket på.

På en praktisk nivå har arbetet på medborgarkontoren visat att genomlysning av handlägningsrutiner har varit en mycket nyttig (men arbetskrävande) insats. Att träna bemötande genom övningar har upplevts positivt av personalgruppen. Det har också fungerat mycket väl att ta fram riktlinjer/visioner/motton till-

sammans med personalgruppen. Svårigheterna har rört kommunikation kring och förankring av projektet, dess mål och syften i hela personalgruppen (dvs utanför projektorganisationen och arbetsgruppen) under de två åren. Det har varit en stor utmaning, och projektledningen menar att det skulle ha kunnat göras mycket mer medvetet och stringent. Även planering av insatser skulle ha kunnat göras mer tillsammans med ordinarie verksamhetens årssnurra, bland annat för att motverka hög arbetsbelastning i perioder och låta detta arbete vara den övergripande prioriteringen och det enda större utvecklingsarbetet under programperioden.

Att göra annorlunda vid en nystart

Tre av de deltagande förvaltningarna har fått erfarenheter från utvecklingsarbetet som gör att de upplever att de skulle agera lite annorlunda om arbetet istället startade upp i dag.

Medborgarkontoren har dragit en lärdom om vikten av att ta fram projektmål med den verksamhet som ska arbeta för att uppnå dem. Det är också bra att göra en projektplan för hela perioden.

Vård- och omsorgsförvaltningen har dragit en lärdom om att ett bättre förankringsarbete och förberedelse krävs för förvaltningens verksamheter - samt att verkligen försäkra sig om att verksamheten har förutsättningar att genomföra arbetet enligt plan.

På **socialförvaltningen** kunde det gjorts mer för att redan inledningsvis få med hela förvaltningen med aktiviteter i alla enheter. De funderar också på om arbetet skulle fått större genomslag om det drivits som ett eget projekt i socialförvaltningen med en egen central projektledare. Socialförvaltningen sökte medel till egen projektledning men de beviljade medlen räckte inte till det. Å andra sidan är kopplingen till ordinarie styrning och processer väldigt stark idag när arbetet inte drivs som ett projekt utan mer i linjen på förvaltningen. När det gäller de bristande kommunikationsinsatserna finns mycket att lära. Det är ofta så att den delen av ett utvecklingsarbete glöms bort. Kostnad och planering för kommunikation internt och externt borde finnas med redan vid ansökan

Bilagor

Bilaga 1: *Sammanställning av lärande exempel* 2013

Bilaga 2: *Utvärdering av Botkyrka kommuns arbete inom ramarna för SKL:s program Hållbar Jämställdhet 2011-2013. Jämställd verksamhet för ett jämställt Botkyrka* Maria Stenman, 2013

Bilaga 3: *Diamall*, excelfil 2013

Bilaga 4: *Diamall*, anvisningar 2013

Bilaga 5: *Vem skickar in medborgarförslag? Kartläggning av Botkyrka kommuns inkomna medborgarförslag 2008-2010*. Carolin Jansson. (Samhällsbyggnadsförvaltningen) 2012

Bilaga 6: *Barnomsorgsrutiner för medborgarkontoren*, Marita Busch, Agnetha Olofsson, Ewelina Janczewska (Kommunledningsförvaltningen) 2013

Bilaga 7: *Jämställdhetsgranskning av missbruksutredningar i Botkyrka kommun, Arbetsrapport från projektet Jämställdhetskartläggning vid Vuxenheten i Botkyrka socialförvaltning*, Ann Boman utveckling AB, 2013

Resultatrapport, Program för hållbar jämställdhet

Botkyrka kommun har utifrån två övergripande programmål arbetat med att slutföra och vidmakthålla beköningen av kommunens styrsystem samt att förbättra verksamheten på medverkande enheter så att flickor och pojkar, kvinnor och män i större utsträckning än 2010 på lika villkor får likvärdig service och så att lika god kvalitet och lika goda resultat uppnås oavsett kön.

Resultatet är ett styrsystem som till stor utsträckning presenterar individbaserad statistik med kön som övergripande indelningsgrund, och också i viss utsträckning formulerar mål som synliggör kvinnor och män, och som syftar till en mer jämställd verksamhet.

Fem förvaltningar på kommunen har medverkande enheter för förbättrad verksamhet utifrån jämställdhet. Genomförda insatser har skapat förändringar i rutiner och arbetssätt i form av checklistor, mallar - och ett mer jämställt bemötande. Kompetensen och kunskapen i kommunen har i och med detta utvecklingsarbete ökat. Sammataget har kommunen flyttat fram positionerna ytterligare när det gäller att sträva mot att leverera en mer jämställd verksamhet.

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
Anna Giotas Sandquist, anna.giotas-sandquist@botkyrka.se
Botkyrka kommun, 2013

Text: Maria Stenman, Anna Giotas Sandquist, Sara Lundblad, Ann-Christine Andersson, Mikael Nyberg, Sara Andersson och Margareta Wijkström