



JÄMSTÄLLDHET SOM TILLVÄXTFAKTOR Ett utvecklingsarbete för hållbar utveckling Strömsunds kommun

OMGÅNG 2 (22 - 23 feb 2010):

Utbildning riktad till ledamöter i styrelser och nämnder, chefer och nyckelpersoner inom kommunal verksamhet.

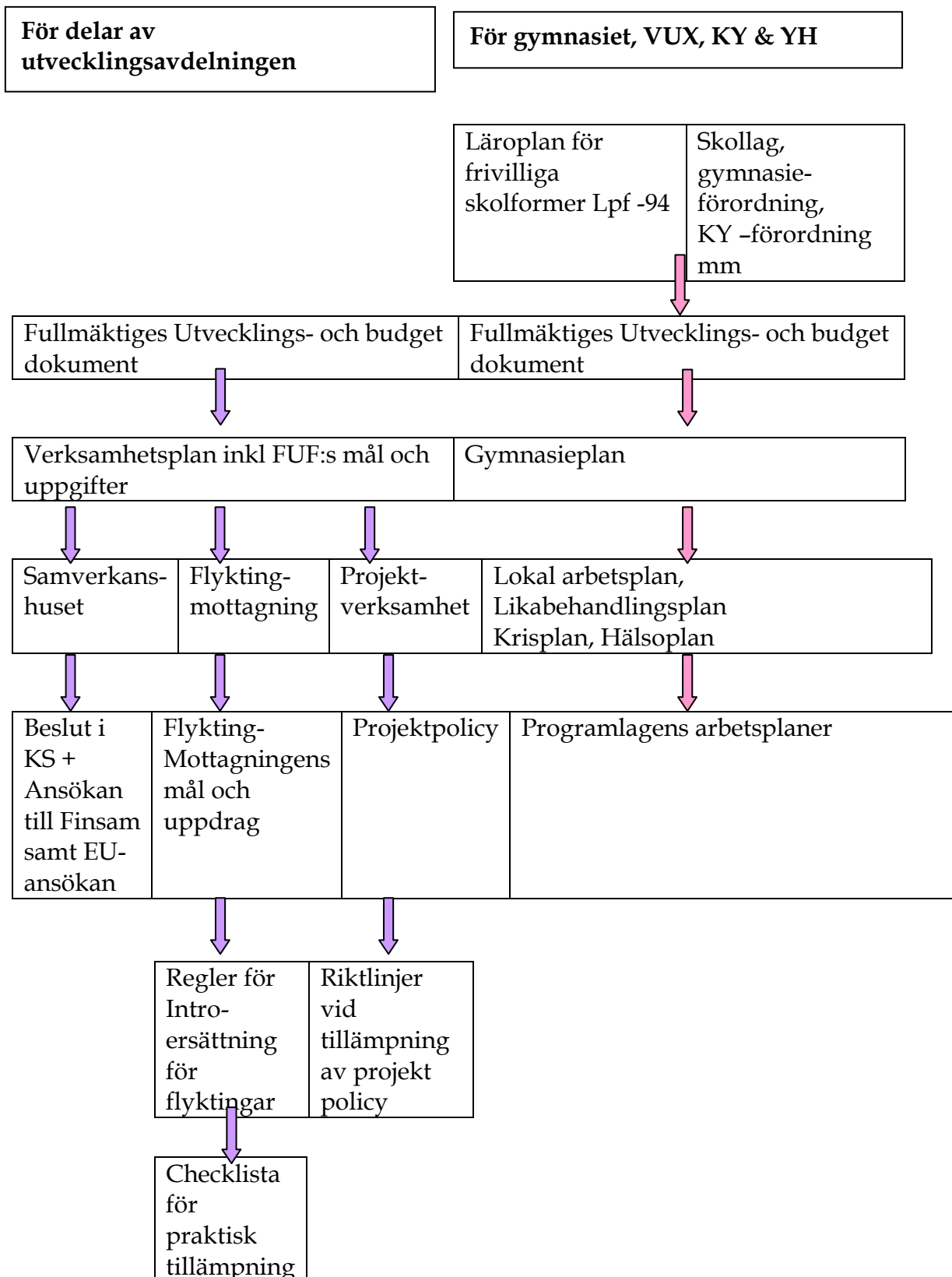
Utbildare: Gertrud Åström, Jämställdhetsexpert och statsvetare

Till detta utbildningstillfälle skulle alla deltagare ha identifierat de styrdokument som styr den egna verksamheten. De skulle också ta fram det/de dokument som de ansåg vara det viktigaste, för att börja titta på hur dessa kan jämställdhetsintegreras.

"Det normala är att man känner sig osäker på sin egen styrkedja."

"Den utbildningssatsning, HÅJ, Program för Hållbar Jämställdhet, som den här utbildningen är en del av, handlar om verksamheterna och hur de fungerar för innevånarna, lika bra för kvinnor som för män. Det handlar inte om personalfrågor. Uppdraget i HÅJ är att genomföra konkreta och bestående förändringar i jämställdhetssynpunkt i verksamheten. Vi ska diskutera vad vi gör, inte hur vi har det. Personalfrågor kan vara viktiga för hur man ska leverera en jämställd service, men det är inte givet att det har med personalfrågor att göra hur servicen levereras. Blanda inte ihop servicen till kommunmedborgaren med könsfördelning på arbetsplatser. Finns det ett samband kön – service så måste det visas på knallhårt att den är bärande för utförandet. Vilka resultat ska skrivas in i vilka styrdokument? Vad styr våra verksamheter? Det finns en vid skillnad i uppfattning av hur styrkedjan ser ut. Hur skriver man in jämställdhet i styrkedjan? Det är inga allmänna trudelutter. Det ska in i styrkedja för att bli bärande. Polycys och andra styrdokument är insydda i planen, polycys kan anses som kvistar i styrkedjan. De är inte oviktiga för att de är kvistar, utan de är kvalitetsförklarande dokument. Vad vill vi med det här? Hur ska de plockas in? Men de är inte kärnveden i styrträdet. Ska polycys bli effektiva måste de plockas in i styrningen och få mätbara mål, annars är de bara vackra ord. För att jämställdhetsintegrera ska det finnas med en sådan aspekt i alla delar av styrdokumentet. Politiken säger att de vill åstadkomma en utveckling med hjälp av jämställdhet; alltså bör det finnas med i verksamhetsplanerna om det finns en fungerande styrkedja." (G Åström)

Vi började dagarna med att titta på de dokument FUF (Framtids och Utvecklingsförvaltningen) hade plockat fram. De redovisade styrkedja och dokument i en överskådlig bild:



FUF:s dokument har en tydlig styrkedja. Lagar ligger överst, sedan kommer det kommunala utveckling och budgetdokumentet. (gäller för alla verksamheter i Strömsund), verksamhetsplan, arbetsplan, lokal arbetsplan, (det kan vara uppdragsbeskrivning mellan de olika "lagren"), arbetslagen har sina planer -

programplaner/ arbetsplan på arbetslagsnivå. Rutiner finns tydligt utarbetat för hur uppföljning och redovisning ska ske. Uppföljningar sker i form av lägesbeskrivningar. (Det krav som finns på likabehandlingsplan har inget i själva styrkedjan för verksamheten att göra)

"Jämställdhet som tillväxtfaktor används det? Genomsyrar det hela kedjan? Är det lätt att använda? Det är en uppfostrande skrivning, man kanske måste göra en specificering. Väsentligt när det gäller// till kvinnor och män för skattepengar//. Det finns en samhällsanalys bakom "Jämställdhet används som tillväxtfaktor" Skriv fram analysen så att det framgår vad man har tänkt. "Med detta avses..." Jämställdhet är en del av lösningen och kan skapa förutsättningar för att utveckla kommunen. Vad har du mandat över? Vad kan du gå in och ändra på redan i dag? Att ha mandat är ett positivt ord. "Jag har i uppdrag att utföra." Jämställt tar inte längre tid, bara annorlunda. Det är viktigt att det inte bara blir en massa pålagor som folk ska göra utan att man i stället får mandat att utföra. Och att återrapportering ska ske på något sätt" (G Åström)

Gemensam modell för kommunen?

Styrkedjan bör kunna vara ungefär likadan för all kommunal verksamhet. Med FUF:s modell som grund skapades ett förslag på hur en gemensam styrkedja för kommunen kan se ut. Det är viktigt att det är en kedja som hänger ihop både för uppdragsbeskrivning och för uppföljningsrutiner. Vem har mandat för att påverka styrkedjan var? Var och en arbetar där man har mandat att arbeta. Politiker kan ändra i styrdokumentet så att jämställdhet blir ett genomgripande perspektiv för kommunen. Kedjan måste vara klar. Se till att styrkedjan hänger ihop både i styrning och i återkoppling.

Nivå 1

Har riksdagen mandat över, där finns ingen stor direkt påverkansmöjlighet.

Nivå 2

Har politiker i kommunfullmäktige (KF) mandat över. Politiker i det första ledet (KF) har den viktiga uppgiften att efterfråga beskrivningar på jämställdhet, i form av siffror osv. De måste fråga efter jämställdhet, gör de inte det händer det ingenting. Vill man skicka signaler ner i styrkedjan måste politiska beslut tas. Den här nivån är översiktlig och övergripande, dokument som "framtid och budgetdokument" är ett sådant. Om KF:s beställning inte är tydlig lämnas mycket upp till tolkningar. Uppdragsbeskrivningen bör innehålla tydliga mål på vad nämnden ska leverera. Utvecklings- och budgetdokumentet är det dokument som är gemensamt för alla nämnder och verksamheter. Det dokument som styr våra verksamheter idag togs i juni 2009 och det ska fungera styrande för all kommunal verksamhet. I "utvecklings och budgetdokumentet" framgår att det finns fyra viktiga dokument för kommunen: "Folkhälsoprogrammet", "Miljöpolicy", "Konkurrensprogrammet" och "Internationell strategi". De är horisontella, generella dokument som ska kvalitetssäkra verksamheten. De är "kvistar", inte styrkedja. (Är de jämställdhetsintegrerade? Vem tar fram dessa program?) Svarar det mot statens krav? Kraven från staten stiger på kvalitetsredovisning etc. Finns beslut av KF vad vi ska göra med dokumenten? Implementeras de i det vardagliga arbetet? De är på intet

vis helt gemensamma, de ska användas vid sidan av styrkedjan som kvalitetsdokument. Man vill öka kvalitet och kvantitet genom dem, ska plockas in i valda delar som kan följas upp. Ett av de mål KF har skrivit in där är jämställdhetsbeskrivningen "Jämställdhet används som tillväxtfaktor". För att det ska få genomslagskraft måste det synas i styrdokumentet. Det innebär att alla styrdokument måste jämställdhetsintegreras.

Nivå 3

Har Kommunstyrelsens politiker (KS) mandat över. De kan beskrivas som kommunens regering som ska verkställa KF:s beslut. Det är de som ska se till att det blir verkstad. Har de några andra dokument? Politiker är inte operativa, de fattar beslut. De ska förtydliga de beslut som KF tar. Här ska uppdragsbeskrivningar till alla förvaltningar skapas och man ska också skapa effektmål för varje förvaltning. Politiker på denna nivå måste förtydliga vad som menas med "Jämställdhet ska användas som tillväxtfaktor", koppla det till effektmål och skicka uppdraget vidare till nämnds, förvaltnings och verksamhetsnivå.

Nivå 4

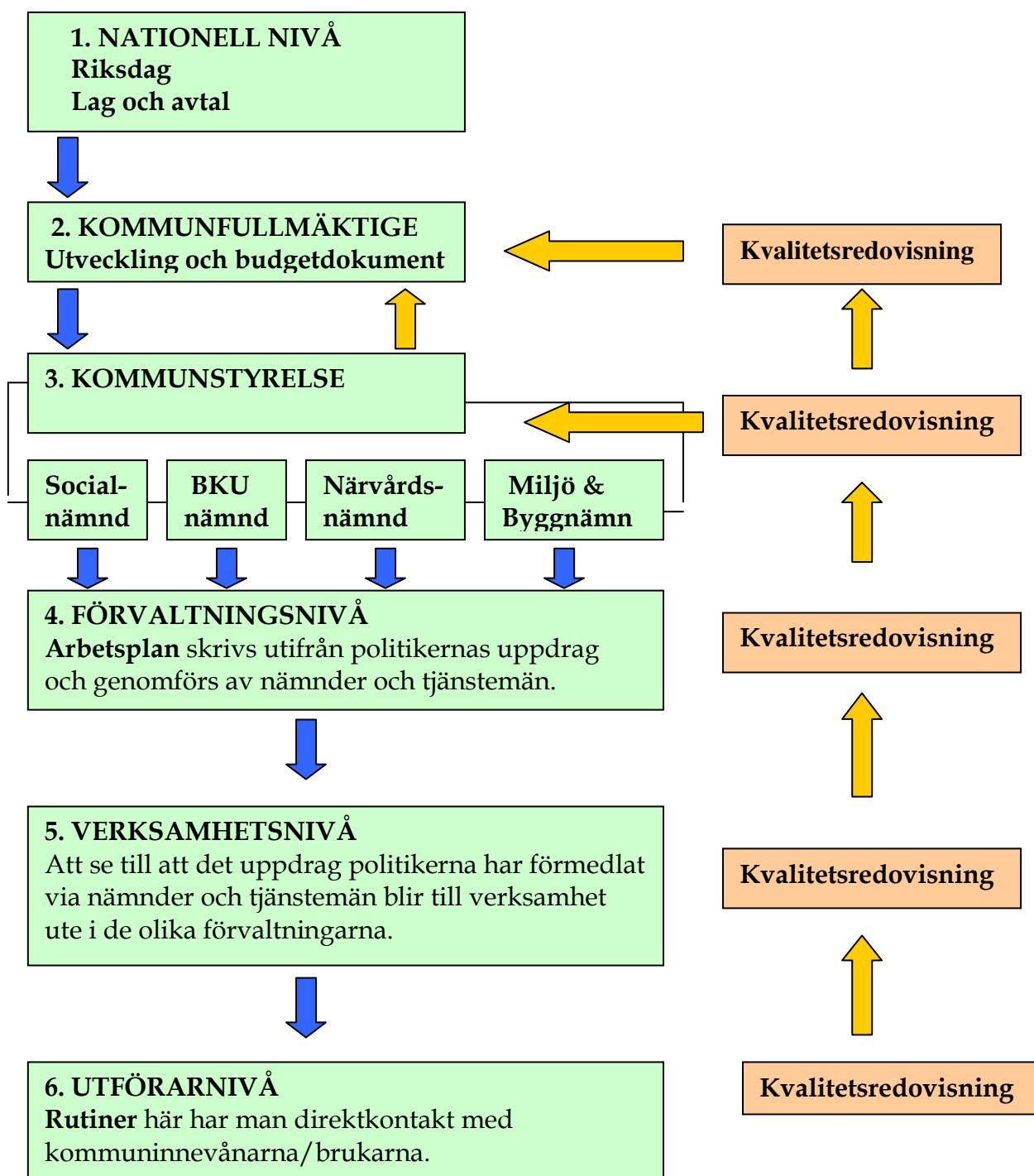
Har nämnder mandat över. Här ligger arbetet med verksamhetsplaner. Att beställa verksamhetsplaner och ge förslagen vidare till KF, samt att efterfråga uppföljningar av desamma. VP(verksamhetsplaner) neråt (hur får nämnden veta vad de ska göra?) alla nämnder får en uppdragsbeskrivning. Vad finns i den? Nämndens uppdrag till förvaltningen, effektmål är målsättningen. Den politiska beställningen till förvaltningen, syns det tydligt i verksamhetsplanerna? På den här nivån verkar Kommunledningsförvaltningen KFL, tillsammans med politiker. Här ska besluten bli verksamhetskonkreta.

Nivå 5

Har cheferna mandat över. Att se till att det uppdrag politikerna har förmedlat via nämnder och tjänstemän blir till verksamhet ute i de olika förvaltningarna.

Nivå 6

Är utförarna i verksamheterna. De människor som har den direkta kontakten med brukarna/kommuninnevånarna, skola, bibliotek, hemvård, sophämtning osv. Här ska besluten och styrningen ha genomslagskraft i verksamhet. På den här nivån arbetas rutiner fram för att säkerställa att verksamheten utförs enligt beställning. Man gör också brukarundersökningar för att ta reda på hur brukarna anser att verksamheten fungerar. Gertrud framhåller vikten av att säkerställa den här nivån. För att få bäring i tagna beslut måste människorna som arbetar i verksamheterna engageras och känna delaktighet.



Styrkedjan ska sedan följas upp, i samma led. För att förstå hur lång tid det kan ta att "köra en runda" i styrkedjan tittade vi på hur utvecklings och budgetdokumentet "åker runt". Budgetuppföljningar görs till exempel i år i juni en andra sker i september, förslag på ändringar lämnas till nämnden i februari 2011 för att sedan kunna tas beslut på i juni 2011. Kedjan är sluten i juni -11. En formell styrkedja tar tid att genomföra. Budgetfrågan från respektive nämnd är idag den enda frågan som kopplas vidare från alla nämnder.

"Vad heter era sammanställningar? Så att man kan få syn på de faktiska dokumenten? Vad gör ni när ni gör? Vad heter det? Hur hittar ni det i styrkedjan? Det finns flera olika avrapporteringar, samlas de ihop så att de svaras till den politiska ledningen? Mycket stannar hos verksamhetsnämnden. Större arbeten redovisas ibland till KS eller KF om de efterfrågar. Det måste finnas en koppling vidare till de beställande politikerna så att det finns en koppling. Årsredovisningen är kanske det vi kallar det för. Där kvalitet och budget redovisas. Hur snabbt kan vi genomföra förändringar i styrdokument? Vi är förbi juni -11 innan det finns en chans att det ska komma med, när ska verksamhetsplanerna vara klar? I april 2012 kan det börja ha full effekt av det jobb vi gör nu. För att få full effekt måste det in i alla led i styrkedjan." (G Åström)

BKUF (Barn, kultur och utbildningsförvaltningen) gör t.ex. kvalitetsredovisningar. På verksamhetsnivå görs en kvalitetsredovisning, på skolnivå görs en gemensam kvalitetsredovisning, rektor gör en kvalitetsredovisning för hela sitt område (rektor är en mellannivå - verksamhetsnivå/skola) som nämnden tar del av. Gertrud ställde frågan om nämnden rapporterar vidare resultaten till KF? Eller tjuvhåller nämnderna på informationen? Görs det någon sammanställning någonstans? BKUF - skickar inte kvalitetsredovisningarna till KF. *"Hur följer KF upp verksamheterna om de inte får veta vad ni gör?"* undrar Gertrud.

Det finns också processer, "snabbare" styrkedjor som rullar snabbare inom varje nämnd, med en kortare kedja från "order" till genomförande och uppföljningar.

Sortera styrdokument

För att få en gemensamt, mer strukturerat styrning föreslår Gertrud att vi i kommunen sorterar upp styrdokument i årliga/långsiktiga, policys sortera efter tyngd, centralt utpekade policys som används bör jämställdhetsintegreras (är det centrala dokument så är det KF som gör integreringen, konkret går det till så att de skickar till KS, KS skickar till KLF för vidarekickande till de olika nämnderna, dvs., man använder den styrkedja som finns.) Att man tillämpar olika policys i verksamhetsplanerna kan var en viktig strategi för hur kommunens utveckling sker . Rätt skrivningar i styrdokument ger följdverkningar på allt i skrivningar som handlar om människor. Regler och rutiner jämställdhetsintegreras.

"Skriver ni verksamhetsberättelser?"

I stället för kvalitetsredovisning bör det vara en verksamhetsberättelse, någonstans ska alla nivåer redovisa vad vi har gjort, hur det har gått. Var gör vi det? Att kunna benämna osäkerhet tvingar alla att fundera över hur det faktiskt ser ut. Har ni använt det? I verksamhetsplaner och i hur ni gör? Målet är att det ska finnas en tydlig uppföljning, en berättelse om vad man gör, inte bara siffror. Alla som hade skickat in eller hade med sig dokument fick redogöra för hur just deras styrkedja och jämställdhetsintegrering fungerat hittills.

Kommunstyrelsen (KS)

Karin Stierna beskrev hur uppdragsbeskrivningarna till de olika nämnderna fastnar på hur effektmålen kan skrivas med koppling till "Jämställdhet ska användas som tillväxtfaktor".

*"Man kan ställa frågan vad man menar med skrivningen. Politikerna behöver vara tydligare i sin skrivning. Är det en skrivning för att allt ska vara jämställdhetsintegrerat? Övergripande policys ska vara tydligt skrivna och jämställdhetsintegrerade, så att de hjälper utförarna att vet hur de ska tänka i sitt utförande. **Språket är bärare av det vi vill åstadkomma, använd ord som bär, uttryck det som är bra. Språket kan användas för att bryta normer, gör tydliga skrivningar, använd inga "härav", "därav", "utav", skriv kvinnor och män om det handlar om alla. Det är ingen avgörande fråga men det synliggör.** Om män känner sig undanskuffade för att kvinnor står först i skrivningen bör det tas som ett tecken på att kvinnor har varit det tidigare, när de stod sist i skrivningen. Politiker fattar beslut, sätter mål. Skickar iväg beställningar. Efterfråga!! "Hur många ärenden har vi fått som vi skickat tillbaka för att de inte innehållit en jämställdhetsanalys?" (G Åström)*

Kommunledningsförvaltningen (KLF)

Har en verksamhetsplan för förvaltningen, den är framarbetad utifrån direktiv av KS och den budget som man har blivit beviljad. Direktiven från KF behöver utvecklas. Alla strategier som finns i kommunen är inte samlade under KLF, inte heller finns det någon gemensam ärendehantering som är kopplad till KLF. Ärenden kan vara allt sådant som har kontakt med våra kunder eller det kan vara en process som behöver kvalitetssäkras.

"Kan KFL sortera alla dokument i t.ex. "kommunövergripande", "gemensamma policys" och "nämndvis" för att förenkla rutiner?" (G Åström)

Dokumentation/processer behöver kopplas till styrdokument för att kvalitetssäkra. För att få ut maximal effekt föreslår Gertrud en sådan organisatorisk samordning.

Barn, kultur och utbildningsförvaltningen (BKUF)

Det vi får se är barn och utbildningsplanen, verksamhetsplanen som arbetas fram tillsammans av nämnd och verksamhet. För att vara jämställdhetsintegrerat, ska alla delar vara uppdelat på flickor och pojkar. Generellt är det här det första året arbetet utförs efter den nya barn och utbildningsplanen. Ett av målen i år är att redovisa jämställdhet.

"Finns jämställdhet inarbetat så att det har bäring på alla nivåer i styrkedjan? Hur står det om jämställdhetsarbetet?" (G Åström)

Målen finns nedbrutet – för jämställdhet. Jämställdhetsarbete bedrivs på alla skolor.

"Är det könsuppdelat?" (G Åström)

Inte i undervisningen.

"Men det är det, det går ut på. Inte att skriva likabehandlingsplaner. Att leverera kunskap till alla elever. Hur få man ett pedagogiskt fokus på jämställdhetsintegreringen? Hur ska vi arbeta som pedagoger, och politiker för att utföra uppdraget? Hur ska det säkerställas?"

Gör ni LPP? Lokal pedagogisk plan. Det som rektor jobbar fram med varje pedagog, genomgång av läromedel, metoder. Hur jämställdhetsintegrerar vi material? Hur kan värdegrundsarbetet ha en chans när man i sin kunskapsförmedling är så dålig för att jämställdhetsintegrera. Staten skickar inte uppdrag på vilka material som ska användas. Vi ska redovisa hur det ser ut i samhället, där både flickor och pojkar får en likvärdig utbildning och kunskapsbas. Vad ska nämnden ge för signaler för att, beställa, för att materialet blir jämställdhetsintegrerat. Så att utbildningen blir jämställdhetssäkrad, så att pedagogerna blir styrda. Hur använder vi formen för att säkra läromedel? Nämnden måste säkerställa att man redovisar att det har gjorts en genomgång av de läromedel som används så att de undviker stereotypa bilder av kvinnor och män. Hur kan man ta emot signalen och utveckla pedagogisk skicklighet så att både flickor och pojkar kan utveckla sin egen kunskap. Jämställdhet borde komma igen i alla punkter. Alla är inte operativt, hur säkerställer vi alla? Hur ser skillnaden ut? Upplever flickor och pojkar saker lika? Det finns mycket vetande om förutsättningar för flickor och pojkar i våra skolor. Könsuppdela där de stora skiljelinjerna finns. Det är bättre att våga vara tydlig i målen. Vad har ni om själva resultatet? Kunskap och lärande: skriv in så att det inte står alla elever utan flickor och pojkar, det kräver en annan pedagogisk inriktning. ADHD har man sagt är pojkar,. Hur fördelar sig det extrastödet procentuellt i skolan? I andra kommuner går 80 procent till pojkar, ändå går det sämre och sämre, är det effektivt, ska vi kanske börja tänka nytt? Blir det bättre om vi ger 100 % till pojkar? Hur ska man skriva för att få hjälp att fokusera på problemet? Flickor har också ADHD men de får ingen hjälp, de blir synliga först i gymnasiet. Mer resurser till pojkar är gjort, det hjälper inte, vad är problemet? Beställningen måste skickas så att den är tydlig, könsmedveten. Pojkar och flickor uppmuntras till olika saker. Man kan se en koppling mellan uppmuntran till träning och förmåga senare i livet. Det finns en systematik i att träna pojkarna i grovmotorik vilket gör att de inte tränar upp förutsättningarna för att kunna läsa och skriva. För att jobba mer tydligt behövs en mycket tydligare skrivning. Ordningen på BKUF:s styrdokument är föredömligt. Vad gör vi med de flickor som inte får någonting, som inte stör etc.?

Hur formulerar man att det faktiska är viktigt att både flickor och pojkar ska nå målen? Det finns skillnad efter kön. Vi vet att det ser ut så. Hur ser bäringen ut mellan de olika nivåerna så att ni når målen med verksamheten? Att göra översyner av läromedel har man gjort länge, men förändringar fungerar inte hela kedjan ut. Hur ska man få personalen i skolan att börja titta på sitt eget agerande? Att själv bli hoppet eller bekymren i stället för eleverna. (ett kulturskifte) Det handlar om mycket utmaning och utmaning av varandra, att det ska vara tillåtet att man kan diskutera att få syn på det man gör omedvetet. Det är inte säkert att jag vill förstå min egen roll i hur utbildningen sker i förskolor och skolor. Att våga se sig själv och våga diskutera. Att titta på sig själva. Politiker måste kanske skicka ut signaler att skolan ska se på sitt eget arbete med ojämställdheten på skolorna i samarbete med genuspedagogen. Man har två nivåer, alla och individnivå. Man arbetar med människor, men ser till individen. Man gömmer sig bakom det individuella och tror sig ha passerat ojämställdhetsstadiet och behöver inte se det som kvinnor och män. Det finns ingen gruppnivå. Problemet är att man fortsätter med det stereotypa bemötandet av problemen och individen. Skolan går på räls i precis det man inte borde arbeta med. De störande pojkarna kanske ska ha lite mindre tid och lite mer krav. Pedagogernas uppgift kanske ska vara att ge eleverna, stökiga pojkar, ett mer konstruktivt beteende. Att börja utmana könsblindheten. En direkt koppling till Jämställdhet som tillväxtfaktor. Vilka kontakter har man med föräldrar? Är det bara med mammor eller är det med båda föräldrarna? Vad krävs för att pappor ska bry sig om flickor och pojkar i skolan. Hur ser det ut hos oss? Ta reda på hur det lokalt ser ut. Enkönade arbetsplatser ska brytas, men det är betydligt vanligare att män arbetar på enkönad arbetsplats. Män har aldrig

arbetat med småbarn. Underordningen talar: "om det bara kommer in lite mer karlar så blir nog resultaten bättre för pojkar..." Det kan ställas mot funderingen om det är så att brandmän, som oftast är män, bara räddar män eller i alla fall räddar män oftare och bättre. Flickor har alltid haft bättre betyg. Det som har hänt att flickor också har blivit bättre i matte. Pojkar har lika stor rätt till en fungerande utbildning. Det är en liten skillnad, egentligen. Det som har hänt är att flickornas sökbeteende har förändras. Idag söker flickorna till mansdominerade yrkesutbildningar i mycket högre grad än vad man har gjort tidigare. Det har medfört att man har könskvoterat in pojkar på högstatusutbildningar. Man måste arbeta mer på ett annorlunda sätt." (G. Åström)

Närvårdsnämnd Frostviken.

Närvårdsnämnd Frostviken är en nämnd som har avknoppats från hemvården i kommunen i samarbete med Landstinget. Till denna omgång har deltagarna tittat på reglementet för nämnden, tittade på det som finns för nämnden från KS, nämnden är inte jämställd i sig.

"Vem kan göra något åt det? Ett politiskt uppdrag, det måste partierna lösa. Det bör finnas en kvalitetsspecificering, var finns den i styrkedjan? Det finns ingen skrivning om jämställdhetsarbetet. Vem kan göra något åt det? Den ligger på politiska nivån. Impulsen måste komma från politikerna." (G Åström)

Förutom reglementet redovisas en handlingsplan, egentligen en verksamhetsplan, och i den har de plockat ut det som ansågs intressant. Gertrud undrar vem som kan styra så att det blir förändring, vem har mandat var. Det är så styrkedjan fungerar. Politikerna måste formulera målen så att en förändring sker. Det gäller för alla att den viktiga nivån där verksamhetsplaner skrivs har tydligt uttalade mål från politikerna och att samarbetet mellan nämndspolitiker och chefer fungerar.

"I jämställdhetsintegreringen ska vi fokusera på verksamhetsstyrningen, inte personalfrågor. Läkemedel är en verksamhetsfråga för vårdavdelningar. Närvårdsnämnden kan inte se att läkemedelsgenomgångar har undersökt uppdelat i kön. Nämnden måste få feedback på rätt sätt för att kunna styra. Att jobba med jämställdhet handlar inte om att det ska bli likadant och dåligt utan likvärdigt och bra. Att våga se på gruppnivå kan lyfta ojämställdhet och stereotypiserande som sker av vana. Vilka styrningar har vi och hur utförs jobbet? Utförandet ser ofta olika ut om den som ska få jobbet är kvinna eller man (får tjänsten) Vad krävs på politisk nivå, vad krävs av tjänstemän och vad krävs av utförarna för att kvinnor och män ska få likvärdig del av kommunens resurser?" (G Åström)

Biståndsenheten.

Alla riktlinjer grundar sig på lagar och sociala föreskrifter.

"Har ni ingen verksamhetsplan? Det finns ett inriktningsdokument men det är inte konkretiserat på ert område?" (G Åström)

Vård och socialförvaltning

Olika typer av strategidokument, - kvalitetsdokument som kopplar utförande tillbaka till nämnden.

"Vad ligger i grundlinjen? Det är viktigt att plocka in i styrkedjan, det som är inplockat i kedjan flyter med och blir arbetat med" (G Åström)

VOS har lagt två visioner som de arbetar med. Det finns en klar processordning för hur arbete ska genomföras. Det finns många styrdokument på förvaltningsnivå som styr i förhållande till KF och förvaltning. Kvalitetsredovisningar kan bli bättre inom förvaltningen. Mycket redovisas redan till nationella organ men materialet används inte lokalt. Det kan behöva användas mycket mer konkret i det utvecklande arbetet inom förvaltningen.

"Vem styr vad? Vem har mandatet över vad? Ojämställdhet uppkommer även i det professionella legitimerade arbetet. Alla är en del av det normativa samhället. Man måste få syn på vad man gör, ha riktlinjer som är inkorporerade i verksamhetsplanerna. Är det jämställdhetsintegrerat? Har ni mandat att göra det själva? Vem bestämmer hur de ska se ut? Brukar nämnden gå emot era förslag?" (G Åström)

Den tydliga länken mellan KF:s mål och det man själv ska göra på förvaltningsnivå saknas. Det behövs sedan framöver att det blir en koppling vidare från politikernivå och förvaltningsnivå till ledningsnivå och vidarekoppling till utförandenivå.

Teknik och service förvaltningen

På Teknik och serviceförvaltningen är verksamhetsplanerna obearbetade. Det finns policys men de är inte inplockade i verksamhetsplanerna.

"Var ska policys plockas in så att de kan bli normer för de beslut som rör människor?" (G Åström)

Kommunens bolag

I alla kommunens bolag bör jämställdhetsintegrering skrivas in i ägardirektiven. VD:s har samma mandat som förvaltningschef att skicka vidare mellan de olika nivåerna vad det gäller styrande och utförande av den verksamhet som bedrivs.

Ärendehanteringssystem

Rickard Ryderstedt visade på ett pågående utvecklingsarbete om ärendehantering med IT stöd. Policy och regler har vi varje dag, använder vi oss av, vi har stöd för rutinbeslut, ibland är det extraordinära beslut. Kedjan av styrdokument ska vara genomgående. KS är dessutom arbetsgivare för alla anställda inom kommunen. Hur vet medborgarna att vi gör det vi ska? Hur följer vi upp det vi gör och ska göra? Ärendehantering är ett vitt begrepp. Tanken är inte att göra nytt och försvåra. Det är ett hjälpmedel för att ha koll på när ett ärende kom in och vad som händer sen. Det är ett verktyg för att utöka möjligheterna att göra ett bra jobb. Fokus är servicen till medborgarna. Att skapa ärenden runt sådant som är viktigt för våra medborgare. Vad gör vi? Hur gör vi? Vem gör? När görs det? Man har hjälp av bestämmelser lagar, reglementen och bestämmelser.

Olika metoder för jämställdhetsintegrering

"Gör det jämt-" bok där en samling med modeller och metoder för hur man kan styra mot jämställdhet. Vi använder ingen särskild styrmodell just nu. Styrkort används

inte ännu, inom skolan håller man på att arbeta mot styrkort men där har man lite dåliga erfarenheter från andra kommuner där man genom styrkort styr bort från de statliga styrdokumenterna. Varför kan man fråga sig? Det ska ge struktur åt hur man hanterar verksamheten och styr utveckling med givna variabler. En balanserad styrning så att alla måttvärden finns med. Balanserade styrkort handlar om att göra perspektivbyte hela tiden. LOTS finns också som redskap. 3R finns också i boken. Verksamhetsberättelsen är berättelsen om vår verksamhet. Vad vi har gjort. Hur studerar man en ickefråga? Hur får man folk att se hur det ser ut när man inte är tränad att se och ingen har sagt något om det heller. När alla är elever, sjuka osv. Hur tar man fram empiri för många, kunna hantera och göra något åt?

3R är en metod att få syn på det man har.

1R= Representation. Hur ser könsfördelningen ut på samtliga nivåer i verksamheten och i beslutsprocessen? Det vill säga bland personal, beslutsfattare och brukare. Kvinna/man, flicka/pojke, räkna antal. Gör tydliga tabeller. Var tar kvinnor och män plats? Allt som finns registrerat är lätt att könsuppdelas.

2R= Resurser som finns i organisationen. Hur fördelas verksamhetens resurser i form av tid, pengar och utrymme mellan kvinnor och män? Kartläggning av t ex fördelning av timmar, användare av lokaler, fritidsutbud mm.

3R= Realia. Hur kommer det sig att representationen och resursfördelningen mellan könen ser ut som den gör? Det handlar om det man faktiskt gör. Realian avser att visa på vad det är som anses självklart i verksamheten. Vilka normer och föreställningar finns om kvinnor och män som formar verksamheten? Hur ser fattade beslut ut i verksamheten? Hur många kvinnor och män har författat? Hur många kvinnor och män är benämnda? Hur många kvinnor och män tar plats och hur mycket?

"Vad ska vi ha detta till? Varför ska vi lägga ner tid på detta? Vem får vad och på vilka villkor? Det är egentligen den kommunala frågan. Likställdhet ska råda. Gör det, det?" (G Åström)

Det finns många exempel på hur 3R har använts. Innan man börjar mäta måste man ha beslutat sig för vad man vill undersöka. Vad vill jag veta någonting om? Utöver den kvalitativa metoden 3R, kan man behöva andra metoder som hjälp att göra insamling med. Värderingsövningar kan vara ett sätt som visar vilka normativa ordningar som finns hos oss. Beroende på var man är kan man undersöka olika saker. Hur har vi det där vi är i vår beslutsnivå? Hur ser det ut i vår förvaltning? Hur ser kontaktytor ut? Hur används tiden? Vem avbryter? Vem begär ordet? Vilken får ordet? När politiker träffas pratar manliga tjänstemän och vissa politiker.

"Nu ska ni börja identifiera vilka konkreta frågor ni ska titta på? Vilka styrdokument ska detta in i? Formulera målsättningar i era egna dokument. Vad gör du? Vad är det du gör när du gör? Det är det som ska tittas på till nästa gång." (G Åström)

Inför utbildningstillfälle tre, 28 april respektive 29 april

Vad ska vi undersöka till nästa gång? Vilka målskrivningar ska till för att nå förändring? Utgå från en fråga som pågår, ett riktigt ärende som får jämställdhetsperspektiv. Hur ser det ut? Vilka slutsatser kan du dra?

Det som nästa steg ska handla om är: Vad gör ni? Vilka verksamheter finns innanför styrsystemen. Hur ser det ut ur jämställdhetssynpunkt. Jämställdhetsintegrering är en undersökningsmetod med hjälpmetoder och statistik. Könsuppdelad statistik är grundmetoden när man ska jobba med jämställdhet. Man måste mäta på kvinnor och män för att kunna se hur det blir för kvinnor och män. All offentlig statistik ska vara könsuppdelad i Sverige.

För statistik gäller:

1. Insamlad information uppdelad på kvinnor och män.
2. Presenterad information uppdelad på kvinnor och män på ett begripligt sätt.
3. Analyserad information ur kvinnligt och manligt perspektiv.

För att se hur nyttjandet på till exempel ett motionsspår ser ut krävs en aktivitet för att kunna mäta. När man ställer upp en presentation ska den vara försedd med en rubrik så att man begriper vad tabellen handlar om. Presentationen ska kunna läsas som en egen text, tabellen ska kunna förstås utifrån vad den heter. Om man lär sig att presentera tydligt kan man lägga på andra variabler. Kön är grundindelningen, sedan kan man välja andra variabler t.ex. ålder. Att analysera är det svåra. Då måste man upp på vilken information det ger oss om samhällsliga villkor.

Vad tänker ni göra?

Socialnämnden planerar att arbeta med styrdokumentet ett efter ett för att jämställdhetsintegrera dem.

Barn , kultur och utbildningsförvaltningen

Skolan d v s rektorerna ska titta på betyg i åk 8 och DLS (diagnos för läs och skrivutveckling) i åk 2. Vilka får åtgärdsprogram.? Vilka flickor/pojkar. Resurser= insatser?

"Vad gör ni om ni ser en skevhet?" (G Åström)

Kopplar in kvalitetsredovisaren för att åtgärda och kommunicera det med pedagogerna. Hur fungerar den pedagogiska situationen? Få igång en pedagogisk diskussion om varför det ser ut som det gör? Är det inget finns det ju inget att åtgärda.

"Hur skrivs beställningen till lärarna?" (G Åström)

Det ligger redan i att det ska göras återkommande. De ska bara skärpa upp det och lära att analysera för eventuell beställning av ett annat sätt att arbeta på.

Kultur och fritidsplanen håller på att arbetas fram på ett liknande sätt som för barnomsorg och skola. Planen är inte riktigt klar ännu. Alla bidrag söks hos nämnden och KF tar beslut på deras underlag. Gertrud berättade om Göteborgs ändring av dokument för att söka föreningsverksamhetsbidrag. När de förde in jämställdhet som krav fick de lov att ändra på vilka som skulle få bidrag. Likvärdiga riktlinjer gav totalt ett annat utfall på vilka som fick bidrag. Regler, inga riktlinjer. Hur ser fördelningen av pengar ut? Anläggningskostnader? Förenings- och aktivitetsbidrag? Bidrag till fritidsgårdsverksamhet? I en fritidsbudget som når alla bör man fundera över hur man fördelar bidrag till verksamheter som rör barn och ungdomar. Man ska fråga vad Strömsundsborna vill ha för att fördela pengarna bra/ likvärdigt. Vi har mest vindskydd i hela landet!

Hur ser det ut med dansverksamheten i skolan? Detta tas på ett nämndsmöte i mars. Man vill veta hur långt man har kommit. Hur jobbar ni med den här frågan? Finns det inskrivet i gymnastiklektionerna. Nämnden vill ha återkoppling ganska snabbt.

"Att vara politiker så att de mål som är satta tas tillvara på i verksamheterna. Att som politiker efterfråga resultat. Har det hänt något? Tar man med det i planeringen i verksamheten? En realiametod, kolla vem det fungerar för, ta ut politiker i verkligheten och kolla hur det ser ut. Man måste också veta vad man ska titta efter. Du ska göra det du brukar göra. Du ska inte börja göra något du annars inte börjar göra. Nämnden vill ge chefen ett uppdrag: Titta på bidrag till föreningslivet, hur ser det ut i dessa föreningar vad det gäller kön. Uppdraget skickas till chefen som får formulera det vidare för att få det gjort i verksamheten. Ju tydligare nämnden kan vara med vad man undrar över desto lättare blir det för förvaltningschefen att ge uppdraget vidare ut i verksamheterna. Hur går det till när du gör det? Det ska också finna underlag till realia diskussionen, Att filma verkligheten är ett bra sätt, men får inte användas hur som helst. Hur ser fördelningen ut kvinnor/män? Vad kan vi göra åt det som politiker? Ser man skevheter kan man börja ställa frågor som ska skrivas ner, så att man har diskussionsunderlag för förändring eller inte. Hur fungerar det man har att erbjuda? Som politiker kan du ställa frågor till förvaltningen. Förvaltningschefen skickar vidare till rätt utförare som får ta reda på svaret. Man kan behöva titta på många insatser för att få ett underlag till en kvalitativ diskussion om hur man ska göra i framtiden. Om du ser något, var ska du gå in i styrkedjan för att rätta upp skevheter?" (G Åström)

Vård och Socialförvaltningen

Vem får vad inom vår verksamhet?

"Vem ska göra vad? Vad gör du som förvaltningschef?" (G Åström)

Att formulera ett uppdrag så att andra genomför. In och jobba i det normala. Hur ser fördelning av ekonomiskt bistånd ut? *"Hur ska ni göra för att förändra framgent"?* Börjar med att titta på hur det har sett ut.

Gertrud vill börja göra förändringar så fort hon kan.

" Vilka mandat har du? Gå in och starta förändring där du kan. Hur får ni syn på realia? Skriv i alla fall ner varförfrågorna. Om det föreligger en skevhet är det i slutsatserna ni kan dra som ni kan göra förändringar i handläggningar. Gör inte för stora historiska djupdykningar annars förlorar ni kraft att arbeta framåt. Titta på det ni gör nu! Vem gör vad? Vad gör du? Var och en måste jobba i det man gör. Brukar du ge uppdrag ska du ge uppdrag som säkrar att man har tagit hänsyn till kvinnor/ män, flickor/ pojkar. Hoppa inte från din roll. Vi ska ha respekt för att vi ha olika roller och skicka rätt signaler och söka underlag för att bedömningar är gjorda på jämställd grund. Vad ska politikerna göra? Vilket uppdrag ska du koppla dina frågor mot? Du som politiker ska formulera en beställning som ser till att uppdraget blir utfört i din förvaltning. Har du någonsin fått en återrapportering? Hur ska du praktiskt gå tillväga för att få återkoppling? På något som är ett mål eller kanske till och med ett åtagande. Formulera en fråga utifrån målsättningarna som skickas till verksamheten "kan vi få en berättelse om hur ni tar omhand om den här frågan". (G Åström)

Vi kommer inte hinna göra allt men man hinner en hel del på två månader om man går in i sådant som redan pågår.

Skicka in resultat senast den 21 april till Carina Esbjörnsson. Berätta vad ni sett, vad ni gjort och vilka styrsystem ni vill in i .

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