

Slutrapport

Program för Hållbar Jämställdhet

Jämställt bemötande i Möln dals stad

Presentation av projektet

Möln dals stad har sedan 2010 en bemötandeplan med följande målbild: *Bemötande och offentlig service ska fungera för alla oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnisk eller religiös bakgrund, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller ålder.*

För att nå målbilden ovan har vi, liksom Sveriges övriga kommuner, mycket att jobba med. Under 2010 har 500 medarbetare från staden påbörjat ett brett förändringsarbete för att säkra jämställt bemötande av barn och unga. Vi vill använda oss av jämställdhetsintegrering som metod, vilket innebär att bygga in jämställdhetsperspektivet i alla delar av verksamheternas vardag. Det har under året hållits utbildningar för politiker, chefer och medarbetare. Arbetslag har genom handledning utvecklat och testat metoder för att säkerställa ett jämställt bemötande. Styrdokument har granskats och arbetet för jämställdhetsintegrerade verksamhetsplaner är nu igång.

Förutom stadens bemötandeplan ligger den återkommande ungdomsenkäten *Läget* till grund för utvecklingsarbetet. *Läget*, tillsammans med den fördjupade studien *Tjej 2009*, visar en bild där pojkar och flickor upplever förutsättningar i skolan på olika sätt. Flickor upplever lägre tillfredsställelse när det handlar om pedagogernas stöd och engagemang. Flickors upplevelse av studiemiljön är markant sämre än pojkars. Den upplevda psykosociala hälsan är på flertalet parametrar betydligt sämre hos flickor än hos pojkar. Med dessa resultat som utgångspunkt valde vi att påbörja jämställdhetsintegreringen inom detta område och avgränsa våra mål till att omfatta bemötandet av just barn och ungdomar.

De verksamheter som deltagit i arbetet är från de förvaltningar som möter dagligen barn och unga: Barn och utbildnings-, Gymnasie-, Kultur- och fritid-, Vård- och omsorgs-, samt Arbets- och familjestödsförvaltningen. Målet med utvecklingsarbetet har varit att utveckla metoder i samverkan som leder till att barn och unga får ett jämställt bemötande samt en jämställd fördelning resurser i form av tid, stöd, utrymme och ekonomi. Jämställdhetsperspektivet skall genomsyra all verksamhet som möter barn och unga.

Ett jämställt bemötande och förhållningssätt innebär att personal som möter barn och unga bidrar till att motverka stereotypa förväntningar utifrån kön. Det leder till att samhällets förväntningar på barn och unga utifrån kön balanseras av en medveten och närvarande vuxenvärld. Vidgade könsroller och kunskaper i genus ökar möjligheten för flickor och pojkar att utforma sina liv så som de finner lämpligt oavsett könstillhörighet och rådande normer i samhället.

Resultat – verksamhetsförbättringar som leder till jämställdhet för medborgaren

Den övergripande förändring som åstadkommits under årets gång är att kunskapsnivån om jämställdhet höjts och att processen att skapa jämställdhetsintegrerade verksamhetsmål har påbörjats. Resultaten av detta kommer att kunna avläsas 2011 och senare. Att kunskapen blivit större gör att vi har en helt annan situation att nu arbeta vidare med jämställdhetsintegrering på alla nivåer.

Samtalet om jämställdhet har förändrats på två viktiga sätt. Dels har det gått från att mest handla om personalfrågor nu börjat handla om verksamhetens kvalitet. Dels är det nu fler som deltar i samtalet och tar initiativ att testa nya åtgärder där det tidigare endast var några få som drog i jämställdhetsarbetet. Det konkreta i utbildningarna har gjort att medarbetarna tar sig an sin del i jämställdhetsarbetet istället för att hänvisa problemen till någon annan. Detta är en förändrad inställning vi framför allt ser hos politikerna. Från att en del inte alls ville delta tycker de nu att dessa frågor är prioriterade och dessutom måste ännu högre upp i organisationen, till kommunfullmäktige.

Kunskapen har ökat om att vi måste ha könsuppdelad statistik och varför det är avgörande för vårt jämställdhetsarbete att ha det. Gymnasiets brukarundersökning är ett exempel på statistik som från och med 2011 blir könsuppdelad. Förvaltningschefer efterfrågar nu jämställdhet bland annat genom att be om könsuppdelad rapportering från verksamheterna.

Nedan beskrivs några av de konkreta verksamhetsförbättringar vi än så länge sett, och vi räknar med många fler framöver. Vi har under året hunnit påbörja en process som vi planerar att driva vidare med betoning på att efterfråga och mäta resultat.

I **fritidsgårdarna** har vi tagit fasta på målsättningen att personalen ska fungera som motviker till könstereotypa förväntningar. En checklista som fylls i varje kväll synliggör vem som gör vad och det blir ett verktyg för att upptäcka vad kvinnor och män gör och i arbetslaget reflektera kring det. För att alla fritidsledare ska kunna göra alla arbetsuppgifter har utbildning i teknik genomförts, och tydliga manualer till all teknisk utrustning skrivits.

Inom **socialtjänsten** har det diskuterats mycket kring bemötandet av mammor och pappor, och nya rutiner för att involvera pappor mer diskuteras.

I **förskolan** har vi arbetat specifikt mot målet att pojkar och flickor ska få möjlighet att både lära sig hjälpa sina kompisar och att ta emot hjälp. Åtgärder för att nå detta är att alltid i första hand be en pojke att hjälpa till om något annat barn behöver hjälp, samt att upprätta scheman för en del "hjälpa till"-åtgärder såsom återvinning. En annan åtgärd som genomförts i förskolan är att i största möjliga mån bara ställa ja och nej-frågor i de fall när det faktiskt är okej att svara både ja och nej. Vidare vill personalen vara extra uppmärksamma på att acceptera flickors nej, och eventuellt ibland försöka övertala pojkarna lite mer.

I **skolan** satsar vi bland annat på att lära ut lyssnande genom en rad åtgärder.

Genomförande – så här har vi gått tillväga

Årets satsning på jämställt bemötande är stadens första övergripande arbete för jämställdhetsintegrering av verksamheter. Ett viktigt första steg har därför varit att höja kunskapsnivån kring vad jämställdhetsintegrering innebär, och skapa en gemensam plattform att arbeta utifrån. Det har varit vårt främsta mål, och därmed har vårt främsta verktyg varit utbildning.

För att samtidigt som kunskapen sprids också direkt kunna omsätta denna i praktik har utbildningarna utformats så konkret som möjligt. Sammanlagt har 500 personer deltagit i utbildningar under året, anpassade till just deras roll i jämställdhetsarbetet. Metoderna har varit föreläsningar, interaktiv teater och workshops. Stor vikt har lagts vid att jämställdhetsintegrera mål och att göra resultaten av jämställdhetsarbetet mätbara.

En annan aktivitet är handledning där vi jobbat för att stödja processen i genomförandet av verksamhetsförbättringar. Här, och även i utbildningarna till viss del, har vi tagit ett intersektionellt grepp och förutom kön tagit upp andra diskrimineringsgrunder.

Vi har börjat med cheferna – därefter medarbetare och politiker. Förvaltningscheferna för de fem deltagande förvaltningarna har medverkat från början till slut och fungerar som broar mellan de olika grupperna. De har nu ansvaret att driva processen vidare genom att efterfråga resultat och verksamhetsförbättringar.

Utvärdering

Hela satsningen förväntas ge utslag i den årligen återkommande ungdomsenkäten *Läget* i hur pojkar och flickor uppfattar bemötande från stadens personal och sin självskattade hälsa. I utvecklingsarbetet ingår att könsuppdelade statistik och alla brukarundersökningar. Förhoppningen är att vi på sikt ska kunna se minskade skillnader i resursfördelning mellan könen. Genom könsuppdelade brukarundersökningar är förhoppningen att vi ska kunna se att pojkar och flickor uppfattar verksamheten lika väl fungerande oavsett kön.

Varje utbildningstillfälle och handledningstillfälle har följts upp med enkäter som belyser nyttan för personal samt testar kunskapsnivån i genusfrågor. Dessa utvärderingar har legat till grund för processens utveckling under året, och de visar på goda resultat.

Lärdomar

Engagerad och tydlig ledning har varit vår allra viktigaste styrka. Att förvaltningschefer utgjort styrgruppen för projektet har gett arbetet legitimitet och prioritet hos övriga medarbetare.

Utbildningarna som hållits under året har varit på rätt nivå och anpassade till förkunskapen i staden. Vi har börjat på rätt nivå och i rätt riktning. Att utbildningarna varit så konkret inriktade på varje medarbetares roll i jämställdhetsarbetet har medfört en positiv stämning.

Något som fungerat bra är hur information om utbildningarna spridits "av sig själv" i organisationen på ett positivt sätt. Cheferna som var först ut spred information och skapade intresse hos medarbetare som i sin tur gjorde politikerna nyfikna på jämställdhetsarbetet.

På en av stadens fritidsgårdar finns en grupp ungdomar särskilt intresserade av genusfrågor som skapat en checklista kallad Genusronden. Med den som verktyg har de kartlagt gården ur jämställdhetssynpunkt och deras iakttagelser och synpunkter har varit en drivande faktor i jämställdhetsarbetet. Genom deras engagemang har vi sett stora vinster i att bjuda in medborgare till arbetet.

Vi har också lärt oss att jämställdhetsarbete tar tid och måste få ta tid för att bli en del av den ordinarie strukturen. Att jämställdhetsintegrera samtliga mål i våra verksamhetsplaner var ett av utvecklingsarbetets högt satta mål. Under året har denna process dragit igång och

nyckelpersoner har lärt sig mycket om såväl hinder som hjälpmedel för jämställdhetsintegrering. Ännu har vi inte sett några resultat i verksamhetsplanerna, just för att kommande års inte är skrivna än, men första resultat hoppas vi se redan 2011.

Hållbarhet – organisering och plan för framtiden

Årets arbete med utbildningar och handledningar har planerats som starten på ett långsiktigt förändringsarbete. Utbildningarna har anpassats för att ge praktiska förändringsverktyg till varje målgrupp, och för att sätta igång processer. Det viktigaste resultat vi uppnått är en ökad kunskap och vi har nu en helt annan situation att arbeta utifrån än för 1 år sedan. Medarbetare har kunskap och engagemang – en beredskap att börja jämställdhetsintegrera. Denna beredskap ska vi se till att ta vara på genom att koncentrera oss på framför allt två saker:

- jämställdhetsintegrerade verksamhetsmål
- könsuppdelad statistik

Ännu är de övergripande prioriterade målen inte jämställdhetsintegrerade. Förvaltningschefer kommer att under 2011 ändå presentera resultat könsuppdelat, för att ge underlag inför skrivandet av nya mål. Förvaltningscheferna ansvarar också för att efterfråga jämställdhet i alla situationer där det är relevant, för att driva processen framåt och göra jämställdhet till en integrerad del av det vardagliga arbetet.

Programmål och utfall

Organisationsnivå

Aktiviteter	Utfall	Jämställdhetsmål	Utfall
Förvaltningarna (BoU, KoF, Gymn) integrerar jämställdhetsperspektivet i sina ordinarie verksamhetsmål.	Har påbörjats	Jämställdhetsperspektivet ska vara tydligt i verksamheternas samtliga ordinarie mål.	Kan utvärderas först 2011
Förvaltningarna (BoU, KoF, Gymn) inventerar sina styrdokument för att säkra att jämställdhetsperspektivet gentemot brukare är tydligt. Inventering ska omfatta verksamhetsplan/ Verksamhetsberättelse.	Har påbörjats	Jämställdhetsperspektivet gentemot brukare är tydligt i de tre förvaltningarnas verksamhetsplaner/ Verksamhetsberättelser.	Kan utvärderas först 2011

Förvaltningarna (BoU, KoF, Gymn) integrerar jämställdhetsperspektivet i sitt utvecklings- och uppföljningsarbete genom att könsuppdelat all statistik som till exempel brukarundersökningar. I brukarundersökningar ställs även frågor om etnisk bakgrund samt funktionshinder där så är relevant.	Har påbörjats	Förvaltningarna ska ha goda förutsättningar att bedöma om verksamheterna fungerar likvärdigt för pojkar och flickor	Kan utvärderas först 2011
--	---------------	---	---------------------------

Intern målgruppsnivå

Aktiviteter	Utfall	Jämställdhetsmål	Utfall
Förvaltningsledning (ledningsgrupper samt nämndpolitiker) genomgår utbildnings- och handledningsprogram vid tre tillfällen under 2010. 52 personer omfattas, 100% deltar. Könsfördelningen hos deltagarna ska spegla faktisk könsfördelning.	33 kvinnor och 19 män deltog, sammanlagt 52 personer.	Målet är att beslutsfattare ska ha verktyg för att utifrån ett genus- och likabehandlingsperspektiv kunna ta välgrundade beslut som rör barn och unga.	Utbildningen var konkret inriktad på ledningens roll i jämställdhetsarbetet och det gavs många konkreta exempel på åtgärder. Deltagarna fick också genom workshops handledning kring sina egna verksamheter. Utvärderingen visar på starkt ökat engagemang och idéer till fortsatt arbete.

<p>Chefer genomgår utbildnings- och handledningsprogram vid tre tillfällen under 2010. 66 chefer omfattas, 100% deltar. Minst en rektor från varje skola deltar i programmet. Könsfördelning hos deltagarna ska spegla faktisk könsfördelning hos cheferna.</p>	<p>74 kvinnor och 26 män deltog, sammanlagt 100 personer.</p>	<p>Målet är att chefer ska ges möjlighet att leda utvecklingsarbete kring jämställt bemötande. Chefer ska ges praktiska verktyg för att leda jämställdhets- och likabehandlingsarbetet i dialog med medarbetarna. Chefer ska kunna analysera sin verksamhet utifrån ett genus- och likabehandlingsperspektiv.</p>	<p>Utvärderingen visar på en ökad kunskap och förståelse av vad jämställda verksamheter innebär, samt på väckta idéer kring hur arbetet kan fortsätta.</p>
<p>Medarbetare genomgår utbildnings- och handledningsprogram vid två tillfällen under 2010. 25-50% av medarbetare som möter barn och unga involveras. 540 personer omfattas 100% deltar.</p>	<p>292 kvinnor och 66 män deltog, sammanlagt 358 personer.</p>	<p>Målet är att kunskap och insikter om genus, könsroller och likabehandling ska omsättas i verktyg och metoder som stödjer personalen i sin dagliga arbetsituation. Barn och unga ska bemötas jämställt.</p>	<p>Utbildningen gav både tillfälle till reflektion och diskussion om hur kön spelar roll, och praktiska verktyg för förändring. Utvärderingen visar att de allra flesta har idéer om hur de kan arbeta för ett jämställt bemötande.</p>
<p>Ca 15 pilotlag (från olika förvaltningar) handleds vid tre tillfällen under 2010.</p>	<p>12 arbetslag fick handledning vid i genomsnitt 3 tillfällen.</p>	<p>Målet är att kunskap och insikter om genus, könsroller och likabehandling ska omsättas i verktyg och metoder som stödjer personalen i sin dagliga arbetsituation. I pilotarbetslag fördjupas det praktiska bemötandet. Barn och unga ska bemötas jämställt.</p>	<p>De deltagande arbetslagen har infört nya sätt att arbeta för att åstadkomma ett jämställt bemötande. Det har bland annat inneburit åtgärder för att uppvärdera lyssnandet som färdighet, att lära pojkar att hjälpas åt, att ta flickors nej på allvar, att förändra anmälningsrutiner till aktiviteter på fritidsgården och att som lärare och</p>

			fritidsledare agera som motviker till könsstereotyper.
--	--	--	--

Medborgarnivå

Aktiviteter	Utfall	Jämställdhetsmål	Utfall
Se ovan. Genom utbildning och handledning i bemötande och genus av personal som möter barn och unga får barn och unga ett jämställt bemötande.	Se ovan	Barn och unga upplever att man får ett jämställt bemötande i skola, fritidsverksamhet samt övrig kommunal verksamhet. De skillnader i självskattad hälsa samt stöd och engagemang från personal som påvisats utifrån kön i ungdomsenkät 2007 och 2008 upphör.	Detta utvärderas i ungdomsenkäten Läget 2011
Information till barn och unga om satsningen kring jämställt bemötande och service. Ungar involveras tydligare i processen att ta fram likabehandlingsplaner i skolorna.	Fritidsledare, lärare och förskolelärare har berättat om arbetet och diskuterat det med barn och unga. En grupp genusintresserade ungdomar har varit delaktiga genom att ha genomfört en genusrond där de kartlägger fritidsgården ur ett jämställdhetsperspektiv.	Barn och unga ska vara delaktiga i processen att ta fram sociala spelregler.	Detta kan vi bli ännu bättre på, och vi jobbar vidare med det som en viktig del i arbetet för ett jämställt bemötande.
Utvecklingsarbetet kommuniceras genom hemsida och tidningen "ditt och mitt Mölndal" samt övrig media.	Utvecklingsarbetet har framför allt kommunicerats till medborgarna via personliga möten, exempelvis från förskolelärare till föräldrar. Arbetet har också nämnts i tidningen "ditt och mitt Mölndal".	Föräldrar, personal och unga ser jämställdhetsarbetet som en naturlig del av ordinarie verksamhet.	Detta mål har ännu inte utvärderats, men ett långsiktigt mål som vi fortsätter arbeta mot.

Budget

Vårt utvecklingsarbete beviljades 1 200 000 kr från SKL:s program för hållbar jämställdhet. Vi har använt 1 039 963 av dem och pengarna har fördelats såhär:

Medarbetarutbildning	274 534 kr
Chefsutbildning	148 182 kr
Politikerutbildning	96 694 kr
Resor/boende/konferenser	29 804 kr
Böcker	19 994 kr
Projektledning	470 751 kr
Summa:	1 039 963 kr