



**Handläggare**  
Peter Kreitz  
Telefon: 08-508 22 020

**Till**  
Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd  
2016-10-27

## Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2016–2018

### Förvaltningens förslag till beslut

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd lägger anmälan av handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2016-2018 till handlingarna.

---

Lars Arvidsson  
stadsdelsdirektör

---

Lars Wennberg  
avdelningschef

### Sammanfattning

Alla stadsdelsnämnder har fått som mål att arbeta med jämställdhetsintegrering. Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning har tagit fram en plan för jämställdhetsintegrering av sina verksamheter.

Planen tydliggör att jämställdhetsperspektivet behöver integreras i allt från mål och uppföljning till enskilda processer och rutiner. I planen tydliggörs den interna ansvarsfördelningen gällande jämställdhetsarbetet, och vilka insatser som behövs för att jämställdhetsintegrera förvaltningens verksamheter.

## **Bakgrund**

Arbetet med jämställdhetsfrågan har en framträdande plats i Stockholm stads vision och budget. Kommunfullmäktige har satt målet att Stockholm ska vara en jämställd stad där makt och resurser fördelas lika, vilket ska bidra till uppfyllandet av visionen om ett Stockholm för alla.

I Stockholms stads budget för 2016 ges i uppdrag till stadsdelsnämnderna att arbeta med jämställdhetsintegrering av sina verksamheter, och alla förvaltningar ska ha, samt redovisa, all individbaserad statistik uppdelat efter kön.

Jämställdhetsintegrering är en strategi för att nå det jämställdhetspolitiska målet om att män och kvinnor ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Strategin innebär att jämställdhetsperspektivet finns med i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla processer.

## **Ärendet**

För att nå målen om jämställdhetsintegrering har Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning tagit fram en handlingsplan. Förvaltningens handlingsplan för jämställdhetsintegrering beskriver de mål och aktiviteter som stadsdelsförvaltningen har gällande jämställdhetsområdet.

I planen identifieras en rad olika områden att arbeta med, däribland mål och uppföljning. Utifrån detta är det viktigt att ett jämställdhetsperspektiv finns med i nämndmål och indikatorer. Det är även viktigt att jämställdhetsperspektivet beaktas vid uppföljningar, och att den statistik som tas fram är uppdelad utifrån kön. Jämställdhetsperspektivet ska även beaktas i enskilda rutiner och processer.

Planen beskriver även den interna ansvarsfördelningen för arbetet med jämställdhetsintegrering, där det huvudsakliga arbetet med jämställdhetsarbetet ska ske i de ordinarie processerna. Förvaltningens kommunikationsenhet kommer att ha en samordnade och stöttande roll i detta arbete. I planen identifieras att vissa personalgrupper är i behov av ytterligare utbildningsinsatser för att få mer kunskap för att kunna arbeta med frågorna. Det gäller bland annat chefer i förvaltningen, utredare och controllers samt medarbetare i stort.

Till planen finns även en utbildningsplan för 2016 med som beskriver de insatser som genomförs för hela förvaltningen under

året. Därutöver sker det även lokala utbildningsinsatser för de olika enheterna i verksamheterna. Nya planer för 2017 och 2018 kommer tas fram.

I planen beskrivs inte konkreta verktyg och metoder för hur jämställdhetsarbetet ska bedrivas, utan metoderna som används ska anpassas efter verksamheterna. För att möjliggöra ett lärande inom organisationen kommer nätverk startas upp för respektive avdelning. I nätverken kan man bolla de jämställdhetsfrågor som är aktuella inom respektive avdelning, och diskutera de metoder man har använt för att arbeta med jämställdhetsfrågan.

### **Ärendets beredning**

Ärendet har beretts inom den administrativa avdelningen. Ärendet behandlas i samverkansgruppen den 11 oktober och i förvaltningsgruppen den 18 oktober.

### **Förvaltningens synpunkter och förslag**

Förvaltningen ser den nu framtagna handlingsplanen för jämställdhetsintegrering 2016-2018 som ett viktigt övergripande dokument för förvaltningens arbete med jämställdhet. Det är viktigt att jämställdhetsperspektivet implementeras i de ordinarie processerna och att de finns med i mål samt uppföljning.

Det är viktigt att betona att det görs mycket redan inom förvaltningens verksamheter utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Planen syftar till att det perspektivet ska genomsyra hela verksamheten. Förvaltningen vill även betona att arbetet med att nå det jämställdhetspolitiska målet är ett långsiktigt arbete, och planen kommer därför behöva arbetas om och utvecklas utifrån hur jämställdhetsarbetet utvecklas på förvaltningen.

### **Bilagor**

Handlingsplanen finns att läsa på <https://insynsverige.se/stockholm-hagerstenliljeholmen> under Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd, sammanträde 27 oktober 2016.