



OBS! Läs instruktionerna på infosidorna innan ni fyller i Ansökan

Ansökan skickas elektroniskt till lina.nilsson@skl.se
OBS! Den skickas även per post med underskrift av behörig firmatecknare till vidstående adress.

Frågor besvaras av
Lina Nilsson, tfn 08-452 78 29, lina.nilsson@skl.se eller
Marie Trollvik, tfn 08-452 77 65, marie.trollvik@skl.se

Sveriges kommuner och Landsting
Program för Hållbar Jämställdhet
118 82 STOCKHOLM

Allmänna uppgifter

Utvecklingsarbetets namn	
Jämställdhetsintegrering inom äldreomsorgen från ett brukarperspektiv, Farsta stadsdelsförvaltning.	
Ange vad ni söker medel till	
<input checked="" type="checkbox"/> Utbildningsinsatser	<input checked="" type="checkbox"/> Kvalitetssäkring av system och metoder för verksamhetsutveckling
<input checked="" type="checkbox"/> Processledning och handledning	<input checked="" type="checkbox"/> Utvärdering
Sammanfattning av utvecklingsarbetet (max 8 rader)	
I Farsta stadsdelsförvaltning har det inte tidigare genomförts någon kartläggning av jämställdheten inom äldreomsorgen från ett brukarperspektiv. Syftet med detta utvecklingsarbete är att hitta rätt kompetensutveckling om jämställdhetsintegrering för medarbetarna inom äldreomsorgen samt att utforma policydokument för att bidra till förändrade arbetssätt inom verksamheterna. Detta ska möjliggöras genom en kartläggning över vilka brister som finns inom äldreomsorgen när det gäller jämställdhet från ett brukarperspektiv. Att anordna utbildning i jämställdhetsintegrering för politikerna i nämnden ger förutsättning för utveckling av målen i verksamhetsplanen.	
Period som ansökan avser stöd kan sökas för 1 år (ange fr o m- to m år, månad, dag)	Sökt belopp från SKL, SEK
1 januari 2010- 30 november 2010.	687 000 SEK
Ange antal bilagor och även namn på respektive	
1. Jämställdhets- och mångfaldsplan 2009, Farsta sdf. 2. Protokollsutdrag från nämndsammanträde, Farsta stadsdelsnämnd 22 oktober 2009 (bifogas elektroniskt den 23 oktober). 3. Tjänsteutlåtande (bifogas elektroniskt den 23 oktober). 4. Utdrag ur Kommunstyrelsens protokoll med beslut om att underteckna CEMR- deklARATIONEN.	

1. Kontaktuppgifter

1.1 Uppgifter om kommunen/landstinget/samverkansorganet/företaget (Om fler organisationer samverkar, utse en som har samordningsansvar)		
Namn på den organisation som ansöker om medel		Bankgiro/Postgiro för utbetalning av stöd
Farsta stadsdelsförvaltning		Plusgiro 582 09-8
Utdelningsadress (gata, box etc)	Postnummer	Postort
Storforsplan 36, Box 113	123 22	Farsta
1.2 Kontaktperson för utvecklingsarbetet		
Förnamn	Efternamn	Telefon (även riktnr)
Christina	Törnqvist	08-508 19451
E-postadress		Mobilnummer
christina.tornqvist@farsta.stockholm.se		
1.3 Kontaktperson för ekonomi/administration		
Förnamn	Efternamn	Telefon (även riktnr)
Rebecka	Strandberg	08-508 18 122
E-postadress		Mobilnummer
rebecka.strandberg@farsta.stockholm.se		
1.4 Uppgift om samarbetspartners		
Namn på organisation	Behörig företrädare	
Utdelningsadress (gata, box etc)	Postnummer	Postort
Namn på organisation	Behörig företrädare	
Utdelningsadress (gata, box etc)	Postnummer	Postort

Underskrift

Namnteckning behörig firmatecknare (dock lägst förvaltningschef eller motsv.)	Namnförtydligande	
	Ulla Thorslund	
Utdelningsadress (gata, box etc)	Titel	Telefon (även riktnr)
Storforsplan 36, Box 113	Stadsdelsdirektör	08-508 18046
	Postnummer	Postort
	123 22	Farsta

2. Utvecklingsarbetet

2.1 Nulägesbeskrivning och bakgrund till utvecklingsarbetet

Det ska framgå om jämställdhetsarbete redan påbörjats och om det gjorts något aktuell kartläggning och analys av ojämställdhet inom verksamheten. När det gäller mål och riktlinjer så finns en omfattande jämställdhetspolicy i Stockholm stad. Farsta stadsdelsförvaltning har utformat en jämställdhets- och mångfaldsplan för 2009 med fokus på medarbetarperspektivet. Någon motsvarande plan med fokus på brukarperspektivet har inte upprättats, (se vidare bilaga 1).

I Farstas verksamhetsplan för 2009 finns följande nämndmål; "Våldsutsatta kvinnor och deras barn ska få stöd och hjälp." Samtliga verksamheter inom förvaltningen har i sina verksamhetsplaner utformat egna åtaganden och arbetssätt för att uppfylla detta mål.

Länsstyrelsen genomförde under 2007 en tillsyn av jämställdhetsintegrering inom äldreomsorgen ur ett brukarperspektiv. Tillsynen visar att det oftast saknas mål, riktlinjer, analys ur ett könsperspektiv och utbildningsinsatser för dem som ska genomföra äldreomsorgen. Inom Farsta stadsdelsförvaltning har det inte genomförts någon ytterligare kartläggning eller analys om detta.

2.2 Syfte

Beskriv syftet med utvecklingsarbetet

Mot bakgrund av resultatet av länsstyrelsens tillsyn av jämställdhetsintegrering är kompetensutveckling för medarbetare inom äldreomsorgen och tydliga mål och policys angeläget för att nå hållbar jämställdhet. Syftet med utvecklingsarbetet är att hitta rätt kompetensutveckling för medarbetarna i jämställdhetsintegrering från ett brukarperspektiv. Utbildning för chefer och politiker ger förutsättning för utveckling av målen i verksamhetsplanen

2.3 Ange den definition av jämställdhet som ska vara vägledande för utvecklingsarbetet

Jämställdhet innefattar kvinnors och mäns lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom livets alla områden. Jämställdhet ger kvinnor och män samma makt att utforma samhället och sina egna liv.

2.4 Beskrivning av utvecklingsarbetet

Om utvecklingsarbetet ingår i en större satsning, beskriv hela satsningen och vilken del som ni söker utvecklingsstöd för.

Beskrivning av utvecklingsarbetet kan lämnas som bilaga.

(beskrivning av utvecklingsarbetet kopplat till de områden som vi söker medel för)

Utbildningsinsatser (inledande): Utbildning av projektledare i jämställdhetsintegrering och projektledning.

Utbildningsinsatser. Utbildning för samtliga enhetschefer och avdelningschefer inom Farsta stadsdelsförvaltning samt utbildning för politikerna i stadsdelsnämnden om jämställdhetsintegrering ur ett brukarperspektiv. Genom dessa utbildningstillfällen kommuniseras utvecklingsarbetet även ut till övriga delar av organisationen. Extern föreläsare tas in och projektledaren samordnar.

Processledning och handledning: Genomförande av kartläggning och analys av ojämställdhet inom äldreomsorgen (från ett brukarperspektiv). Studien görs i syfte att kartlägga ev. brister inom detta område. Detta genomförs genom; 1) Studier av relevant statistik, t. ex. beviljade timmar mm för kvinnor och män. 2) Observationer av omsorgspersonal och biståndshandläggare i deras bemötande av äldre kvinnor och män. 3) Material till kartläggningen hämtas även från en fokusgrupp med äldre kvinnor och män som är beviljade hemtjänstinsatser. Kartläggningen kommer att ske på två utvalda enheter, beställarenheten och en hemtjänstenhet, detta för att få ett helhetsperspektiv från ett brukarperspektiv. (Projektledaren genomför kartläggningen och analysen.)

Utbildningsinsatser (för medarbetare): Utbildning av medarbetare inom äldreomsorgen i form av halvdagsseminarium. Utbildningen genomförs av både extern utbildare (två tillfällen) och av projektledaren själv. Utbildningsinsatsen är utformad efter behovet som identifieras genom föregående kartläggning/analys.

Kvalitetssäkring av system och metoder för verksamhetsutveckling: Utveckling av ett policydokument för jämställdhetsintegrering inom äldreomsorgen från ett brukarperspektiv. Till dokumentet ska samtliga äldreomsorgens enheter utforma konkreta arbetssätt för att säkerställa implementering av policyn och genom detta påverka de insatser vi utför/bemötandet av äldre kvinnor och män. (Projektledaren utformar policydokumentet.)

Utvärdering: Processutvärdering genomförs av projektledaren. Bland annat kommer uppföljande observationer och en uppföljande fokusgrupp att genomföras efter utförda utbildningsinsatser (se vidare under punkt 4.)

2.5 Utvecklingsarbetets projektorganisation**Beskriv hur utvecklingsarbetet ska organiseras**

En projektledare (100%) håller i projektet. I projektets styrgrupp ska avdelningschefen (avdelningen för äldre), enhetschefen för beställarenheten, projektledaren samt en enhetschef inom hemtjänsten ingå.

Inom Farsta stadsdelsförvaltning finns ett nätverk för projektledare inom äldreomsorgen. Detta nätverk ska vara projektets referensgrupp. Samtliga projektledare inom Farsta stadsdelsförvaltning ingår även i ett övergripande nätverk som erbjuder erfarenhetsutbyte, stöd i projektledarrollen samt stöd i projektstyrningen.

2.6 Metod**Beskriv de metoder/tillvägagångssätt som ni ska använda för att jämställdhetsintegrera verksamheten.**

Det empiriska materialet till kartläggningen/analysen kommer att bestå av relevant statistik från verksamheterna samt material från observationer och från en fokusgrupp. Materialet kommer att inhämtas från två utvalda enheter, beställarenheten och en hemtjänstenhet. Efterföljande utbildningsinsatser ska utformas efter resultatet av kartläggningen. Policydokument utformas av projektledaren. Processutvärdering görs av projektledare. Informationsspridning internt och externt sker främst via webben samt via utbildning av chefer och politiker.

2.7 Målgrupper**Beskriv vilka målgrupper utvecklingsarbetet riktar sig till samt vilka målgrupper som berörs indirekt**

Medarbetarna på de två utvalda enheterna berörs genom att material till kartläggningen hämtas från dessa enheter. Äldre män och kvinnor berörs direkt genom observationerna på de berörda enheterna samt genom fokusgruppen. Majoriteten av medarbetarna inom äldreomsorgen berörs genom att de får kompetensutveckling (som är anpassad efter identifierade utvecklingsområden/behov). Politikerna och chefer får utbildning. Äldre kvinnor och män i Farsta berörs indirekt av medarbetarnas förändrade arbetssätt och kunskap om jämställdhetsintegrering.

2.8 Programsmål för de verksamhetsförbättringar som ska uppnås för kvinnor/män respektive flickor/pojkar

Fyll i utvecklingsarbetets programsmål. För instruktion se bilaga 1

Organisationsnivå (rutiner, processer, strukturer, styr- och ledningssystem)

Aktivitet	Så här mäter vi	Jämställdhetsmål	Så här mäter vi
Utforma ett policydokument för jämställdhetsintegrering inom äldreomsorgen (från ett brukarperspektiv).	Dokument läggs ut på intranätet att ta del av för samtliga berörda enheter.	Enheterna inom äldreomsorgen ska bryta ned policyn till konkreta arbetssätt för den egna verksamheten. Detta leder till en mer jämställd äldreomsorg.	Samtliga enheter redovisar dokument med arbetssätt för jämställdhetsintegrering från ett brukarperspektiv.
Genomförande av kartläggning och analys av ojämställdhet inom äldreomsorgen (från ett brukarperspektiv). Kartläggningen sker genom observationer, fokusgrupp och statistik från två utvalda enheter.	Genomgång av utförd kartläggning och analys.	Kunskap ska finnas om brister inom äldreomsorgen när det gäller jämställdhet från ett brukarperspektiv. Detta för att kunna utforma rätt typ av kompetensutveckling inom detta område.	Genomgång av resultat/slutsatser av genomförd kartläggning/analys.

Mål för målgrupper interna (förtroendevalda, chefer och medarbetare)

Aktivitetsmål	Så här mäter vi	Jämställdhetsmål	Så här mäter vi
Utbildning i jämställdhetsintegrering för samtliga tillsvidareanställda medarbetare inom äldreomsorgen genom ett halvdagsseminarium. Upplägget och innehållet bestäms av resultatet av genomförd kartläggning. Utbildningen genomförs både av extern utbildare och av projektledaren.	Antal närvarande vid seminarierna, fördelat på antal kvinnor och män.	Att 80% av de tillfrågade medarbetarna inom äldreomsorgen tycker att de har god kunskap om vilka arbetssätt som främjar jämställdhet för brukarna.	Enkät efter utbildning
Utbildning för politikerna i nämnden om jämställdhetsintegrering ur ett brukarperspektiv.	Antal närvarande vid utbildningstillfället fördelat på antal kvinnor och män.	80% av politikerna i nämnden tycker sig ha god kunskap i jämställdhetsintegrering som strategi för verksamhetsutveckling.	Enkät efter utbildning
Utbildning för samtliga enhetschefer och avdelningschefer i Farsta stadsdelsförvaltning med temat "jämställdhetsintegrering ur ett brukarperspektiv".	Antal närvarande vid utbildningstillfället fördelat på antal kvinnor och män.	80% av cheferna tycker sig ha god kunskap i jämställdhetsintegrering som strategi för verksamhetsutveckling.	Enkät efter utbildning

Mål på medborgarnivå (medborgare, patienter, brukare)

Aktivitetsmål	Så här mäter vi	Jämställdhetsmål	Så här mäter vi
Information om förvaltningens arbete med jämställdhetsintegrering inom äldreomsorgen sprids via Stockholm stads webbplats och lokaltidningen.	Antal rubriker/texter/annonser	Förvaltningen kan visa minst två områden där de förbättrat sig vad gäller jämställdhet från ett brukarperspektiv inom äldreomsorgen.	Granskning av informationen till medborgare (annonser och övriga texter).
Ny kunskap efter utbildning av medarbetare och nya policydokument som implementerats i verksamheten leder till nya arbetssätt. Detta leder till en mer jämställd äldreomsorg.	Se under mål på organisationsnivå och mål för interna målgrupper.	Aldre kvinnor och män i Farsta upplever en mer jämställd äldreomsorg.	Utvärdering av statistik mm. efter utförda utbildningsinsatser. Detta för att svara på frågan "har äldreomsorgen blivit mer jämställd?" (som en del i processutvärderingen).

2.9 Beskriv hur utvecklingsarbetets program mål bidrar till måluppfyllelse av politiska beslut (se fråga 3.1)
 Kommunstyrelsen har undertecknat CEMR-deklarationen (se även under punkt 3.1). Deklarationen innehåller bland annat följande principer; - "Jämställdhet är en grundläggande rättighet. Kommuner och regioner ska förverkliga denna rättighet inom alla sina ansvarsområden." samt - "Att avskaffa stereotypa uppfattningar om kön är avgörande för att uppnå jämställdhet". Detta utvecklingsarbetet bidrar till måluppfyllelsen genom att främja nya arbetssätt inom verksamheterna, arbetssätt som leder till en mer jämställd äldreomsorg från ett brukarperspektiv.

3. Programkriterier som kommer att beaktas vid bedömning av ansökningar

3.1 Har Landstings-/kommunstyrelsen (motsv.) beslutat att arbeta med systematisk jämställdhetsintegrering?

Ja Nej

Bifoga det beslut som tagits samt underlag för beslut.

Kommunstyrelsen har skrivit under CEMR-deklarationen.

3.2 Involveras en större del av verksamheten?

Ja Nej

Beskriv hur stor del av kommunen/landstinget/företaget som omfattas.

Uppskatta hur många som kommer att omfattas av utvecklingsarbetet. Hur många kommer att delta i aktiviteter och hur många kommer att behöva förändra sitt arbetssätt?

Det empiriska materialet till kartläggningen/analysen kommer att tas från två utvalda enheter (beställarenheten och en hemtjänstenhet). Ett urval av medarbetare inom de utvalda enheterna kommer att observeras i mötet med äldre kvinnor och män. I fokusgruppen kommer 3 äldre kvinnor och 3 äldre män att ingå, projektledaren håller i gruppen. Resultatet av kartläggningen kommer sedan att påverka majoriteten av medarbetarna inom äldreomsorgen (ca 470 medarbetare) genom att efterföljande kompetensutveckling utformas efter identifierat behov.

Alla enheter inom äldreomsorgen kommer att påverkas när de sedan ska bryta ned det nya policydokumentet för jämställdhetsintegrering från ett brukarperspektiv till konkreta arbetssätt inom den egna verksamheten (ca 470 medarbetare). Genom utbildningstillfället för samtliga chefer inom förvaltningen (ca 60 personer) kommuniseras utvecklingsarbetet ut till övriga delar av organisationen. Policydokumentet kan även komma att användas som utgångspunkt för andra verksamhetsområden inom förvaltningen om de ska utforma liknande dokument om jämställdhetsintegrering ur ett brukarperspektiv.

3.3 Främjas konkreta verksamhetsförbättringar?

Ja Nej

Beskriv hur utvecklingsarbetet kommer att bidra till konkreta verksamhetsförbättringar för kvinnor respektive män/ flickor respektive pojkar

Utbildning (eftermiddagsseminarium) för medarbetare leder till kunskap i jämställdhetsintegrering ut ett brukarperspektiv, som i sin tur påverkar medarbetarnas arbetssätt i bemötandet av äldre kvinnor och män.

Upprättande av policydokument leder till att nya arbetssätt formaliseras och konkretiseras. När enheterna sedan bryter ned detta till konkreta arbetssätt inom den egna verksamheten implementeras den nya policyn. Äldre kvinnor och män upplever genom detta en mer jämställd äldreomsorg.

Utbildning för nämnden i jämställdhetsintegrering ger förutsättning för att mål om jämställdhet från ett brukarperspektiv upprättas och följs upp inom i befintligt ledningssystem för verksamhetsplanen.

3.4 Planeras samarbete med andra kommuner/landsting/företag?

 Ja Nej

Beskriv hur ni planerar samarbete med andra organisationer

Samarbete med externa utbildare som utformar utbildning för chefer och politiker samt ett halvdagsseminarium om jämställdhetsintegrering ur ett brukarperspektiv för medarbetare inom äldreomsorgen.

3.5 Främjas långsiktighet och bestående förbättringar?

 Ja Nej

Beskriv hur ni planerar för detta och bifoga eventuella beslut om att fortsätta arbetet efter programtidens slut

Medarbetarnas arbetssätt i bemötandet av äldre kvinnor och män blir mer jämställt genom två parallella processer;

1. Utbildning av medarbetare leder till kunskap i jämställdhetsintegrering ut ett brukarperspektiv. Kunskapen påverkar i sin tur medarbetarnas arbetssätt i bemötandet av äldre kvinnor och män, även på lång sikt.

2. Upprättande av policydokument leder till att nya arbetssätt formaliseras och konkretiseras. När enheterna sedan bryter ned detta till arbetssätt inom den egna verksamheten påverkas äldre män och kvinnor då verksamheten blir mer jämställd. Arbetssätten uppdateras kontinuerligt för att säkerställa bestående förändringar.

Utbildning för politikerna ger förutsättning för att nya mål upprättas och följs upp inom befintligt ledningssystem.

3.6 Kommuniceras utvecklingsarbetet internt och till medborgarna?

 Ja Nej

Beskriv hur utvecklingsarbetet kommuniceras internt och till medborgarna.

Utvecklingsarbetet kommer att kommuniceras på webben internt (intranätet samt nyhetsbrev) samt externt (Stockholms stads webbplats och genom annons i lokaltidning).

Internt kommer även utvecklingsarbetet att kommuniceras till samtliga chefer i Farsta stadsdelsförvaltning genom ett utbildningstillfälle vid "chefsforum".

4. Utvärdering och uppföljning

Pengar kan sökas för processutvärdering. Beskriv hur ni planerar att följa upp och utvärdera utvecklingsarbetet. Utöver er egna lokala utvärdering förväntas ni delta i SKLs centrala utvärdering genom att lämna in lägesrapporter, besvara enkäter samt genom att låta följeforskare följa Ert utvecklingsarbete på nära håll.

Projektledaren genomför processutvärdering.

Utvärderingar ska göras kontinuerligt efter alla moment i utvecklingsarbetet. Utvärderingen ska bland annat innehålla följande moment;

1. Utvärdering av "nuläge" på utvalda enheter (kartläggning genom statistik, observationer samt fokusgrupp).
2. Enkät till medarbetare efter utbildning.
3. Enkät till politikerna i nämnden efter utbildning.
4. Enkät till cheferna efter utbildning vid chefsforum.
5. Utvärdering av statistik, uppföljande observationer samt en uppföljande fokusgrupp efter utförda utbildningsinsatser. Detta för att svara på frågan "har äldreomsorgen blivit mer jämställd?" (uppföljning av punkt 1 efter genomförda kompetensutvecklingsinsatser).
6. Uppföljning av enheternas egna arbetssätt för att säkerställa implementering av policydokument för jämställdhetsintegrering inom äldreomsorgen.

5. Budget och aktivtetsplan

Fyll i utvecklingsarbetets budget och aktivtetsplan. För instruktioner och exempel på budget och aktivtetsplan se bilaga 2

Aktivitet	Kostnadslag	Nyckeltal	Halvår 1	Halvår 2	Totalt kr
Utbildning för medarbetare	Föreläsare. Lokaler Förtäring.	200 kronor per deltagare och utbildningstillfälle.		35 000 5000 10 000	50 000
Utbildning för politiker	Föreläsare Lokaler Förtäring	23 deltagare vid utbildningen (samtliga politiker i nämnden) Beräkning om att extern utbildare kostar 15 000 kr för ett tillfälle.	15 000 2000 1400		18 400
Projektledare 100% under 11 månader. (genomförande av kartläggning, utbildning av medarbetare, processutvärdering mm).	Lön		310 000	260 000	570 000
Utbildning för chefer inom Farsta stadsdelsförvaltning.	Föreläsning Lokaler Förtäring	ca 60 deltagare vid utbildningen (samtliga chefer i Farsta sdf.) Beräkning om att extern utbildare kostar 15 000 kr för ett tillfälle.	15 000 30 000 3600		48 600
Totalt kr			377 000	310 000	687 000

Bilaga 1 Program mål med definitioner och exempel

Definitioner av program mål:

I Program för Hållbar Jämställdhet arbetar vi med mål på tre nivåer: organisationsnivå, intern målgruppsnivå samt medborgarnivå.

Målen delas vidare upp i

- Aktivitetsmål: beskriver aktiviteter som ni planerar att genomföra för att jämställdhetsintegrera verksamheten.
- Jämställdhetsmål: beskriver den verksamhetsförbättring som ska uppnås genom utvecklingsarbetet.

Tänk också på att målen ska vara specifika, könsuppdelade, relevanta och tidsatta. Kvantitativa mått ska uttryckas i mätbara enheter (t ex x antal deltagare, y andel närvarande, x antal beslut, y antal granskade processer osv).

Kvalitativa mått ska uttryckas i verbala omdömen (t ex undermålig/god/mycket god/utmärkt diskussion om jämställdhetsaspekter på tänkbara konsekvenser av beslutsförslaget X, nya mötesformer för samråd och medborgarinflytande som säkerställer att män och kvinnors åsikter beaktas likvärdigt osv)

Mål ska sättas på alla tre nivåer och ni ska sätta upp både aktivitetsmål och jämställdhetsmål.

Nivå	Aktivitetsmål (ofta kvantitativa)	Jämställdhetsmål (kvalitativa och kvantitativa)
Organisationsnivå Rutiner, processer, strukturer, kvalitets-, styr- och ledningssystem	Aktiviteter som ska genomföras för att jämställdhetsintegrera verksamhet	Mät- och/eller utvärderingsbar beskrivning av jämställda system, rutiner eller processer
Intern målgruppsnivå Förtroendevalda, chefer, medarbetare	Aktiviteter som ska genomföras för att tillföra kunskaper och insikt	Mät- och/eller utvärderingsbar beskrivning av målgruppens kunskaper och hur de visar sig i handlingar
Medborgarnivå Klienter, patienter, elever, brukare, anhöriga m fl	Aktiviteter som påverkar service, bemötande och resursfördelning	Mät- och/eller utvärderingsbar beskrivning av hur verksamheten bemöter flickor/pojkar, resp. kvinnor/män och fördelar resurser på ett likvärdigt sätt

Bilaga 2 Instruktioner och exempel på budget och aktivitetsplan

Ange typ av aktivitet samt förtydliga vilka typer av underaktiviteter som ingår. Under kostnadsslag beskriver du vilken typ av kostnad som avses för respektive underaktivitet. Kostnaden ska anges utan moms.

Ange även **nyckeltal** enligt följande:

Vid konsultkostnad ska det framgå kostnad per dag eller timme (gäller även konsultkostnader för utvärderare).

Vid utbildningsinsatser ska det framgå kostnad per deltagare/utbildningsdag.

Vid handledning ska det framgå kostnad per deltagare och handledningstillfälle.

Vid kurskostnader ska det framgå hur stor andel av kurskostnader som avser förtäring och lokaler.

Du kan inte få utbetalning för kostnader som avser:

- Overhead (OH) kostnader eller administration
- Vikariekostnader eller politikerarvode för dem som deltar i utbildningsinsatser

Aktivitet	Kostnadsslag	Nyckeltal	Halvår 1	Halvår 2	Totalt kr
Jämställdhetsintegrera brukarundersökningar					
- Medborgarenkät	Konsultkostnad	700kr/timmen	13.000		13.000
- Föräldraundersökning	Konsultkostnad	700kr/timmen		15.000	15.000
Utbildning om gender budgeting					
- För chefer och politiker	Föreläsare	200 kr per deltagare och utbildningsdag	15.000		15.000
	Förtäring		3.000		3.000
	Lokaler		2.000		2.000
Totalt kr			33.000	15.000	48.000