



# Handlingsplan för jämställdhets- integrering i Hägersten- Liljeholmens stadsdelsförvaltning

2016-2018



## Innehåll

<b>Kommunfullmäktiges mål .....</b>	<b>4</b>
<b>Nämndmål .....</b>	<b>4</b>
Syftet med handlingsplanen.....	4
<b>Vad är jämställdhetsintegrering?.....</b>	<b>5</b>
<b>Hur ska det gå till? .....</b>	<b>5</b>
Mål och annan styrning .....	6
Utbildning .....	6
Metoder och arbetssätt .....	7
Stöd och samordning .....	8
<b>Giltighetstid .....</b>	<b>8</b>
<b>Bilaga 1 – Utbildningsplan 2016 .....</b>	<b>9</b>

## Kommunfullmäktiges mål

Arbetet med jämställdhetsfrågan har en framträdande plats i Stockholm stads vision och budget. Målet är att Stockholm ska vara en jämställd stad där makt och resurser fördelas lika och bidra till visionen om ett Stockholm för alla.

I Stockholms stads budget för 2016 anges framförallt två uppdrag för stadsdelsnämnderna/förvaltningarna:

- Stadsdelsnämnderna ska arbeta med jämställdhetsintegrering av verksamheter.
- Alla förvaltningar ska ha, och redovisa, all individbaserad statistik uppdelat efter kön. Statistiken ska analyseras och användas för att utveckla stadens verksamheter så de blir mer jämställda.

## Nämndmål

Stadens vision och mål bryts ner i mål för stadsdelsnämnden. I stadsdelsnämndens verksamhetsplan för 2016 finns ett mål att nämndens verksamheter ska vara jämställda och att resurser och makt ska fördelas lika utifrån kön.

Detta ska göras genom en jämställdhetsintegrering av förvaltningens verksamheter i syfte att synliggöra effekten av nämndens beslut och resursfördelning utifrån kön.

## Syftet med handlingsplanen

Handlingsplanen ska konkretisera hur stadsdelsförvaltningens övergripande arbete med jämställdhetsintegrering ska gå till under perioden. Varje enhet har ett ansvar att själv arbeta med jämställdhet i respektive verksamhet.

Handlingsplanen berör inte antidiskrimineringsarbetet eller det interna jämställdhetsarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Detta finns i förvaltningens jämställdhet- och mångfaldsplan, där frågor mellan arbetsgivare och arbetstagare regleras.

## Vad är jämställdhetsintegrering?

Jämställdhetsintegrering är den strategi som staden har för att nå jämställdhet i sina verksamheter. Fokus är att skapa likvärdighet i service och tjänster gentemot alla medborgare/kunder/brukare och genom detta förbättra kvaliteten i våra verksamheter.

Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv finns med i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen – från förslag, till genomförande och utvärdering. Arbetet ska inte ske inom ramen för en viss specialfunktion eller i projektform, utan det ska genomsyra hela verksamheten, det vill säga varje avdelning och varje enhet.

Jämställdhetsintegrering är en viktig metod för att nå de nationella jämställdhetspolitiska målen. Målen blir således mycket centrala i arbetet med jämställdhetsintegrering.

Det övergripande målet är att för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Detta bryts ner i fyra delmål:

1. **En jämn fördelning av makt och inflytande i samhället** – Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare.
2. **Ekonomisk jämställdhet** – Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. **Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet** – Kvinnor och män ska ta samma ansvar för, och ha möjlighet att ge och få, omsorg på lika villkor.
4. **Mäns våld mot kvinnor ska upphöra** – Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Arbetet med jämställdhetsintegrering av verksamheterna är en process och detta är ett långsiktigt arbete.

## Hur ska det gå till?

Till stöd för framtagande av denna plan har vi använt en mall för planering och organisering av långsiktigt förändringsarbete. Mallen utgår från mål, utbildning, metoder och stöd.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> För mer information se Jämstods Praktika (SOU 2007:15).

## **Mål och annan styrning**

I arbetet med jämställdhetsintegrering är det viktigt att ett jämställdhetsperspektiv finns integrerat i det ordinarie styrsystemet, i vårt fall i vår verksamhetsplan. Inom ramen för våra nämndmål och indikatorer ska ett jämställdhetsperspektiv finnas med. Det är därför viktigt att styrsystemet ”bekönas”, det vill säga att skriva att målen gäller kvinnor och män, respektive flickor och pojkar.

Arbetet följs upp på såväl förvaltningsnivå som på enhetsnivå. Indikatorer som följer upp utifrån kön och kontinuerlig avstämningar på ledningsgruppsnivå behöver därför utvecklas.

## **Utbildning**

En viktig del i arbetet är att personer i organisationen har kunskap kring vad jämställdhetsintegrering är, och vad det innebär för organisationen. I denna plan har olika prioriterade målgrupper identifierats som är i särskilt behov av riktade utbildningsinsatser.

### **Lokala nämndpolitiker**

Lokala nämndpolitiker behöver kunskap kring jämställdhetsintegrering för att kunna sätta mål, samt efterfråga och följa upp underlag som inbegriper ett jämställdhetsperspektiv.

### **Chefer**

Chefer på såväl avdelnings- som på enhetsnivå behöver kunskaper om jämställdhetsintegrering och hur arbetet kan bedrivas i verksamheterna. Avdelnings- och enhetschefer har under hösten 2015 fått en kort information kring jämställdhetsintegrering.

Ytterligare utbildningsinsatser behövs för att vidareutveckla kunskaper kring jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Cheferna behöver även kunskap kring könsuppdelad statistik.

### **Controllers, utredare och ILS-samordnare**

Det finns en rad strategiska nyckelfunktioner som är viktiga i arbetet med jämställdhetsintegrering på stadsdelsförvaltningen. På en övergripande nivå är det viktigt att controllers, utredare och ILS-samordnare har kunskaper kring vad jämställdhetsintegrering är och hur man kan arbeta med det. ILS-samordnare ska se till att ett jämställdhetsperspektiv genomsyrar verksamhetsplanen. Utredarna

har en central position då de skriver tjänsteutlåtanden och hjälper enheterna när deras verksamhetsplaner skrivs. Controllers är viktiga för att få in ett jämställdhetsperspektiv i ekonomiarbetet.

Några controllers har fått utbildning gällande genusbudgetering. Ytterligare utbildningsinsatser behövs, framförallt för utredare i verksamheterna. Därför behövs kompetens gällande vilken statistik som är intressant att analysera och vad statistiken innebär.

## **HR och kommunikation**

HR-funktionen och medarbetare på kommunikationsenheten bedöms vara centrala stödfunktioner i arbetet med jämställdhetsintegrering. En person på kommunikationsenheten har därför genomgått en jämställdhetsstrategsutbildning. Ytterligare utbildningsinsatser kommer att behövas för HR och kommunikationsenheten.

## **Medarbetare**

Medarbetarna i stadsdelsförvaltningen har en mycket viktig roll i arbetet med jämställdhetsintegrering, då utvecklingsarbetet kommer att ske ute i verksamheterna. Därför behövs en medvetenhet om vad jämställdhetsintegrering innebär och kunskap kring metoder som kan användas i jämställdhetsarbetet.

Stadsdelsförvaltningen ska starta en nätverksgrupp inom förskola, äldreomsorg och social omsorg och som består av extra intresserade/kunniga kring jämställdhetsarbete. Dessa personer kommer att få till uppgift att stötta enhetscheferna kring jämställdhetsarbetet på sin enhet och de kommer därför behöva särskilda utbildningsinsatser.

## **Metoder och arbetssätt**

Verktyg och metoder för att utveckla verksamheterna utifrån ett jämställdhetsperspektiv behöver tas fram. Arbetet för att hitta verktyg och metoder ansvarar enheterna för, och kommunikationsenheten kan vara behjälplig i form av stöd och inspiration. I detta arbete är det fördelaktigt att undersöka hur liknande verksamheter har arbetat med frågan i andra delar av Stockholms stad eller i andra delar av landet.

Nätverk inom förvaltningen möjliggör ett erfarenhetsutbyte mellan enheterna.

Enheterna har ett ansvar för att all individbaserad statistik som tas fram är könsuppdelad och används för att utveckla verksamheten. Utredarna inom respektive avdelning ska vara behjälpliga i detta. I fall det inte är möjligt att ta fram statistik utifrån kön bör enheterna verka för att möjliggöra detta.

## **Stöd och samordning**

Likt det ovan är beskrivet är arbetet med jämställdhetsintegrering något som berör alla. Varje chef i organisationen är ansvarig för att jämställdhetsarbetet genomförs på deras avdelning respektive enhet. Kommunikationsenheten och HR-funktionen har en stöttande roll i dessa frågor och bedriver arbetet på en övergripande nivå.

Kommunikationsenheten har ett samordnat ansvar för jämställdhetsfrågor på en övergripande nivå. Enheten står för inspiration och organisering av arbetet med nätverk kring jämställdhet. Genom nätverket fångar enheten upp behov och önskemål från förvaltningens verksamheter och anordnar vid behov gemensamma utbildningar.

## **Giltighetstid**

Handlingsplanen är giltig till och med sista december 2018. Handlingsplanen ska följas upp och revideras årligen.

Indikatorer som ska följas upp:

- Antal som deltagit i utbildningsinsatser
- Antal mål och indikatorer som utgår i från kön



## Bilaga 1 – Utbildningsplan 2016

Varje enhet ansvarar för lokal utbildning kring specifika områden. Förvaltningen kommer att ordna storföreläsningar och riktade utbildningar till vissa grupper som identifierats som särskilt viktiga i arbetet med jämställdhetsintegrering, se beskrivning ovan. Förvaltningens utbildningsplan kommer att revideras årligen.

Följande insatser har skett 2016 inom jämställdhetsområdet:

- **Jämställdhetsintegrering – Vad innebär det?**  
Den 16 juni kl. 13-15 kom Gertrud Åström, f.d. jämställdhetspolitisk utredare, hit och pratade om vad jämställdhetsintegrering innebär för chefer och utvalda medarbetare.

Följande insatser kommer att ske under 2016 inom jämställdhetsområdet:

- **Nätverksträff och föreläsning - Social omsorg**  
Träffen inleds med en föreläsning om jämställdhet i teori och praktik. Tillsammans gör gruppen sedan en behovsinventering och skapar ramarna för nätverket i framtiden.
- **Nätverksträff och föreläsning – Äldreomsorg**  
Träffen inleds med en föreläsning om jämställdhet i teori och praktik. Tillsammans gör gruppen sedan en behovsinventering och skapar ramarna för nätverket i framtiden.
- **Nätverksträff och föreläsning – Förskola**  
Träffen inleds med en föreläsning om jämställdhet i teori och praktik. Tillsammans gör gruppen sedan en behovsinventering och skapar ramarna för nätverket i framtiden.

Enskilda enheter har och kommer att anordna aktiviteter och utbildningsinsatser inom jämställdhetsområdet under planeringsdagar och arbetsplatsträffar.