



Rapport från Karlskoga kommuns deltagande i Projekt Kunskapsspridning genom modellkommuner





Innehåll

1	Sammanfattning	3
2	Bakgrund	3
	2.1 Syfte och mål med projektet	3
3	Genomförande	3
	3.1 Vad innebär det att vara modellkommun?.....	3
	3.2 Metod	4
4	Resultat	5
	4.1 Vi har tagit politiskt beslut om jämställdhetsintegrering	5
	4.2 Den politiska ledningen tar ansvar för att sprida resultat och omsätta till långsiktiga effekter i organisationen	5
	4.3 De högsta cheferna efterfrågar resultat	5
	4.4 Vi har en gemensam bild över vår styr och ledningsprocess/styrkedja.....	5
	4.5 Jämställdhetsperspektivet är synligt i mål, budget och andra styrdokument.....	6
	4.6 Vi sätter övergripande jämställdhetsmål och jämställdhetsintegrerade mål	6
	4.7 I beslutsunderlag beskriver vi konsekvenser för kvinnor och män, flickor och pojkar.....	6
	4.8 Vi redovisar könsuppdelad statistik på alla nivåer i verksamhetsuppföljningen	6
	4.9 I vår uppföljning kommenterar och analyserar vi den könsuppdelade statistiken.....	6
	4.10 Vi följer upp jämställdhet i ordinarie verksamhets- och budgetuppföljning	6
	4.11 Vi har åstadkommit konkreta och hållbara förbättringar inom olika verksamhetsområden	7
	4.12 Vi säkerställer kompetens för att arbeta med jämställdhetsintegrering	7
	4.13 Vårt tillvägagångssätt för att jämställdhetsintegrera kan systematiseras och överföras till andra verksamhetsområden och kommuner	7
5	Lärodomar	7
6	Så här fortsätter arbetet	8
7	Bilaga 1 Checklista för jämställdhetsintegrering	9
8	Bilaga 2 Sammanställning aktivitetsplan för jämställdhetsanalyser Karlskoga kommun	13



1 Sammanfattning

Karlskoga kommun arbetar sedan flera år tillbaka med att ge service på lika villkor till medborgare och brukare. Jämställdhetsarbetet är en viktig faktor för att vara en attraktiv kommun att bo och leva i och även för att vara en attraktiv arbetsgivare där medarbetare trivs och utvecklas. Karlskoga valde att delta i SKL:s projekt för jämställdhetsintegrering då vi delvis har saknat en sammanhållande ledning och efterfrågan på resultat utifrån jämställdhetsperspektiv inte heller har efterfrågats i tillräcklig utsträckning. Utvecklingen har därmed inte gett önskat utfall i hela organisationen.

Projektet bygger på erfarenheter av Program för hållbar jämställdhet (HåJ) och handlar om jämställdhetsintegrering av ledning och styrning. 21 kommuner har under 2017-18 samarbetat för att systematiskt sprida kunskap och erfarenheter genom metoden benchmarking. Arbetet går ut på att jämställdhetsintegrera övergripande mål och styrdokument och processer som ärendehantering myndighetsutövning och verksamhetsuppföljning för att kunna säkerställa likvärdig och bra verksamhet till kvinnor, män, flickor och pojkar.

2 Bakgrund

2.1 Syfte och mål med projektet

Projektet ska bidra till att ge förutsättningar för jämställdhetsintegrering genom att implementera förbättringar i styrning och ledning som har visat sig centrala för kunna säkerställa att flickor och pojkar, kvinnor och män erbjuds likvärdig service och resursfördelning. Dessa förutsättningar sprids genom systematiskt erfarenhetsutbyte, s.k. benchmarking, mellan deltagande kommuner. Efter att projektet har genomförts är tanken att benchmarkingkommunerna ska delta i fortsatt spridning av konceptet. För Karlskoga har ett viktigt syfte varit att få driv i jämställdhetsfrågorna och att få ihop jämställdhet som en naturlig del i ordinarie styrning.

3 Genomförande

3.1 Vad innebär det att vara modellkommun?

En modellkommun är en kommun som har jämställdhetsintegrerat sina system och processer för ledning och styrning. Det innebär att de viktigaste framgångsfaktorerna är på plats och att tillvägagångssättet för att jämställdhetsintegrera kan systematiseras och överföras till andra. Därför inbjöds alla landets kommuner till att delta i projektet och hösten 2016 valdes femton kommuner till "benchmarkingskommuner".

Urvalskriterierna var:

- Representation med funktionerna politik, chef och nyckelperson. Position på funktionerna kan variera utifrån kommunstorlek, men utgångspunkten är att deltagaren har mandat att integrera jämställdhet i styr- och ledningsprocesserna. Deltagarna åtar sig att delta vid träffarna och att följa programkonceptet
- politisk förankring genom att ha undertecknat CEMR-deklarationen
- att genomför en självutvärdering av arbetet med jämställdhetsintegrering
- identifiera lokala och regionala intressenter som länsstyrelse och andra myndighetsfunktioner
- sprida vidare modellen genom att själva bli modellkommun för nya benchmarkingskommuner efter att projektet är slut



Kommunerna parades ihop med de sex modellkommunerna utifrån geografisk närhet.

Modellkommuner

Piteå
Umeå
Örebro
Eskilstuna
Jönköping
Malmö

Benchmarkingkommuner

Luleå, Boden, Skellefteå
Lycksele, Vännäs
Karlskoga, Kristinehamn, Uppsala
Hedemora, Norrtälje, Sdf. Enskede-Årsta-Vantör (Stockholm stad)
Linköping, Norrköping
Kristianstad, Halmstad

Från Karlskoga kommun deltog följande personer/funktioner

Anders Olsson kommunfullmäktiges ordförande

Maria Nyberg andre vice ordförande kommunstyrelsen

Ulrika Lundgren förvaltningschef, folkhälsoförvaltningen

Patrik Jonsson förvaltningschef, socialförvaltningen

Åsa Holmberg, kvalitetstrateg kommunstyrelsen

3.2 Metod

Konceptet bygger på att jämställdhet kan ses som en kvalitetsfaktor. Arbetsmetoderna har hämtats från det systematiska kvalitetsarbetet. Deltagarna har jämfört arbetssätt och utbytt konkreta exempel genom benchmarking. Fokus är på systematiskt lärande som tas tillvara i respektive organisation genom att förbättringsarbeten implementeras, sprids och följs upp på hemmaplan i kommunens ordinarie styr- och ledningssystem utifrån PDSA- modellen för systematiskt förbättringsarbete. (Plan, Do, Check, Act)

Deltagarna gick igenom ett strukturerat programkoncept där SKL har bidragit med projektledning, metod- och processtöd samt ett metodmaterial som består av verktyg, mallar och checklistor via [SKL: s hemsida](#).

Karlskoga valde att använda den s.k. 4R metoden för att på ett snabbt och enkelt sätt kunna få alla verksamheter involverade och aktivt deltagande att genomföra förbättringar inom jämställdhetsintegreringen.

3.2.1 4R metodbeskrivning

R1 syftar på Representation

Här kartläggs hur kvinnor och män representeras inom en organisations delar och på olika nivåer. Verksamheten svarar på frågan om hur många kvinnor och män, pojkar och flickor som finns i en verksamhet/målgrupp. Svaren ska ge en uppfattning om könsfördelning på alla nivåer och alla delar (från beslutsfattare till brukare).

R2 syftar på hur Resurser fördelas mellan kvinnor och män.

Här besvaras hur resurserna fördelas på kvinnor respektive män. Med resurser menas allt från tid till lokaler, pengar, insatser, etc. på en detaljerad nivå.

R3 syftar på Realia, det vill säga varför representation och resurser fördelas sig som de gör.

Här ser man vidare på en analys av varför resurser fördelas som de gör, och varför könsfördelningen ser ut som den gör. Frågorna som besvaras är vem som får vad och på vilka villkor. Här lyfts fram om en ojämställdhet kan bero på könsstereotypa uppfattningar och normbildningar. För att lyckas med analysen krävs en kunskap om jämställdhet och genus, även kopplat till verksamhetsområdet.

R4 syftar på att genom en handlingsplan (och handlande) Realisera vad som ska åstadkommas genom att formulera nya mål och åtgärder.



4 Resultat

Inför träffarna genomfördes en självskattning av arbetet enligt "Checklista för jämställdhetsintegrering", som utgår från framgångsfaktorer som identifierades från organisationer som har lyckas med jämställdhetsintegrering och att implementera resultat av utvecklingsarbeten i ordinarie arbetsprocesser. användes både som agenda för förbättringsåtgärder och för att visa den förflyttning som deltagarna gör på en tre-gradig skala där

- 1 = Inte påbörjat, finns inte
- 2 = Behöver utvecklas
- 3 = Det finns/vi gör

Vid projektets uppstart så satt medlemmarna i Karlskogas projektgrupp ner tillsammans och genomförde en skattning enligt checklistan och formulerade gemensamma motiveringar till varför gruppen bedömde som den gjorde. Bedömningen blev låg och det sammantagna resultatet blev endast 14 poäng. När projektet varit igång i drygt sex månader så genomfördes en ny bedömning och efter att flera förbättringar genomförts så blev gruppens bedömning denna gång totalt 23 poäng.

4.1 Vi har tagit politiskt beslut om jämställdhetsintegrering

Karlskoga kommun har beslutat i kommunfullmäktige 18 september 2018 att fortsätta arbeta i enlighet med de slutsatser som projektet enats om och som även har förankrats i den kommunövergripande ledningsgruppen. Kommunstyrelsen antog beslut och föreslår kommunfullmäktige att samtliga nämnder och förvaltningar ska genomföra utbildningar i jämställdhetsintegrering och arbeta med ett fåtal (2-3) prioriterade områden utifrån CEMR.

4.2 Den politiska ledningen tar ansvar för att sprida resultat och omsätta till långsiktiga effekter i organisationen

Karlskoga är fortfarande mitt i processen och har inte resultat i alla delar ännu. Huruvida den politiska ledningen kommer att ta ansvar för att sprida resultat och omsätta i praktiken kommer att visa sig inom det närmaste året. Inom några nämnder kan exempel ses där politiken har tagit beslut utifrån uppvisade resultat. Ett konkret exempel är kultur- och föreningsnämndens politiska prioriteringar av budget för fritidsaktiviteter för pojkar och flickor baserat på en genderbudgeting genomlysning som förvaltningen genomfört.

4.3 De högsta cheferna efterfrågar resultat

Karlskoga är mitt i processen och har inte resultat i alla delar ännu. I dagsläget finns inget kommungemensamt forum där förvaltningarna beskriver hur de arbetar med jämställdhetsintegrering eller hur de efterfrågar resultat på varje förvaltning. I samband med projektet så har förvaltningscheferna beskrivit för varandra i den kommunövergripande ledningsgruppen vilka arbeten som genomförts och vilka förbättringar som genomförts. Syftet med projektets arbete är att jämställdhetsintegreringen ska ingå i den ordinarie mål- och resultatstyrningen och därmed ingå i delårs- och årsredovisning för samtliga nämnder. Huvudansvar ligger hos förvaltningschef att försäkra sig om att ett aktivt jämställdhetsarbete ingår i den ordinarie verksamheten.

4.4 Vi har en gemensam bild över vår styr och ledningsprocess/styrkedja

Det finns ett tydligt styrsystem men inte när det gäller jämställdhet, vi har förbättrat förutsättningar genom att vi infört könsuppdelad statistik som obligatoriskt. I samband med delårsredovisning 2018 kan en första bedömning göras huruvida analyserna har beaktat jämställdhet utifrån aktuella resultat.



4.5 Jämställdhetsperspektivet är synligt i mål, budget och andra styrdokument

Under projektets gång har ett beslut fattats i kommunfullmäktige om att all statistik ska vara könsuppdelad vilket har möjliggjort att tydligare beskriva resultat utifrån jämställdhetsperspektiv. Det finns ett jämställdhetsperspektiv i huvudsakliga styrdokument, förbättrings möjlighet finns, men det syns mer och mer i mål och resultatdokument. Saknas i budgetprocessen och i s.k. övriga styrdokument.

4.6 Vi sätter övergripande jämställdhetsmål och jämställdhetsintegrerade mål

Jämställdhet syns i Visionen och i fullmäktiges mål men de sticker inte ut eftersom de inte finns med i rubriker eller som eget fullmäktigemål. Ett arbete med översyn av styrmodellen pågår och ett förslag på ny Vision håller på att tas fram. Det kommer sannolikt framgå mycket tydligare fokus på jämställdhet i dessa framtida styrdokument.

4.7 I beslutsunderlag beskriver vi konsekvenser för kvinnor och män, flickor och pojkar

I beslutsunderlag beskrivs ofta att det är skillnad men inte vilka konsekvenser eller analyser som genomförs utifrån detta. Inom vissa delar kan man se tydliga konsekvensbeskrivningar när man fullt har använt tjänsteskrivelser med hållbar utveckling och analyserat konsekvenser utifrån sociala, ekologiska och ekonomiska aspekter. Ett viktigt stöd i arbetet är att kommunen har hållbar utveckling och dess perspektiv med i mallen för tjänsteskrivelser. Det innebär i praktiken att man inte kan glömma bort dessa perspektiv i beslutsunderlagen som tas fram.

4.8 Vi redovisar könsuppdelad statistik på alla nivåer i verksamhetsuppföljningen

Könsuppdelad statistik visas inom alla områden där data finns tillgänglig utifrån kön. Inom några verksamhetsområden saknas data då källan som sammanställer exempelvis enkäter inte redovisar resultaten utifrån könsuppdelad statistik. Ett exempel där detta saknas är brukarundersökningar som genomförs av socialstyrelsen för äldre och funktionsnedsatta. I undersökningen ”Vad tycker de äldre om äldreomsorgen” så besvaras frågorna utifrån kön och totalen redovisas utifrån kön men det är inte möjligt att få ut en redovisning av de enskilda frågorna på kön. I samtliga brukarundersökningar som genomförs i egen regi så bygger frågeställningarna på könsuppdelad statistik och redovisas där antalet svaranden är tillräckligt många för att inte röja anonymiteten.

4.9 I vår uppföljning kommenterar och analyserar vi den könsuppdelade statistiken

I uppföljningen så kommenterar man utfallet av statistiken men analyser saknas ofta eller behöver utvecklas i större utsträckning. I flera verksamheter kan man se en utveckling av både kommentarer och analyser utifrån könsuppdelad statistik.

4.10 Vi följer upp jämställdhet i ordinarie verksamhets- och budgetuppföljning

Arbetet har påbörjats med att följa upp jämställdhet i det ordinarie arbetet men det är för tidigt för att säga att det genomförs i alla verksamheter. Under projektets gång så har det framkommit några goda exempel på när en analys av jämställdhet har genomförts och följt med från analys av resultat till planering och resursfördelning inför kommande mål- och budget process.



4.11 Vi har åstadkommit konkreta och hållbara förbättringar inom olika verksamhetsområden

Flera goda exempel på förbättringsområden har framkommit men det är för tidigt att säga huruvida de är hållbara över tid, vi har inte sett resultatet på alla områden ännu.

4.12 Vi säkerställer kompetens för att arbeta med jämställdhetsintegrering

I kommunfullmäktige har ett formellt beslut tagits 18 september 2018 att nämnderna ska prioritera en ökad kompetens inom jämställdhetsintegrering för både förtroendevalda och tjänstepersoner.

4.13 Vårt tillvägagångssätt för att jämställdhetsintegrera kan systematiseras och överföras till andra verksamhetsområden och kommuner

Det angreppssätt som har valts inom ramen för projektet har underlättat för att arbeta systematiskt med jämställdhetsintegrering och kan användas på alla olika former av verksamhetsområden. Vi har också sett det som en framgångsfaktor att vi använt en så enkel metod att arbetet kunde komma igång på samtliga förvaltningar oavsett verksamhetsområde.

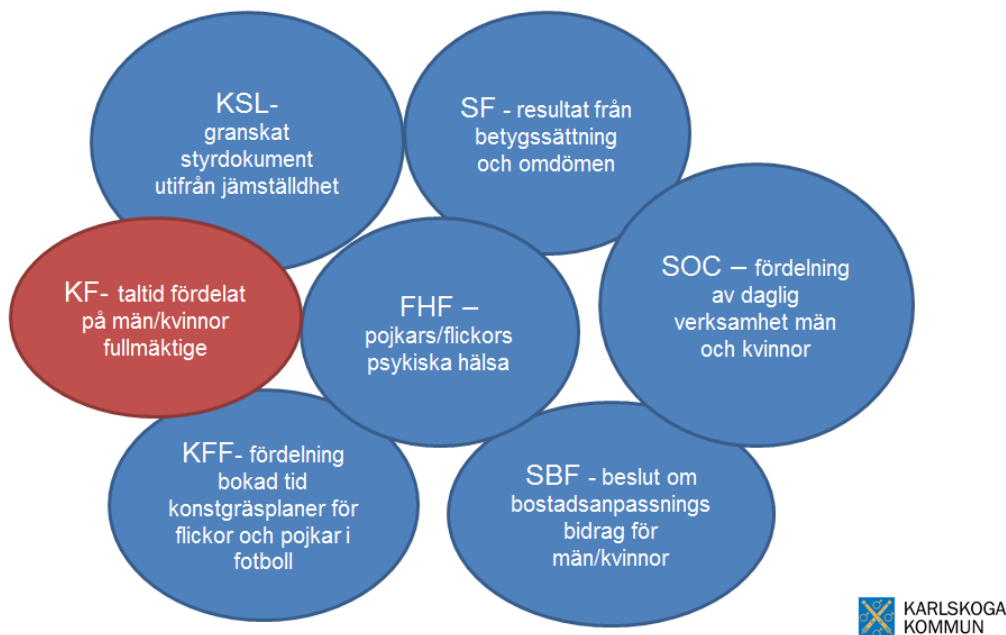
5 Lärdomar

Benchmarkingen med andra kommuner har varit mycket lärorik och till nytta för arbetet på hemmaplan. I benchmarkinggruppen var det blandat mindre kommuner med några av Sveriges största kommuner. Att storleken har betydelse när det kommer till förutsättningar för att driva förändringsarbete blev mycket tydligt i dialogerna i de olika professionerna. Därmed inte sagt att det alltid är en fördel att vara stor. De mindre kommunerna beskrev sina utmaningar i form av bristande resurser, personer hade ofta flera roller och uppdrag att hantera inom sin tjänst och kunde inte avsätta lika mycket resurser för att genomföra kompetensutveckling och driva projekt. Medan de större kommunerna var mer resursstarka och kunde avsätta specifika tjänster för att arbeta med enbart jämställdhetsfrågor och driva projekt inom området så hade de utmaningar att nå ut till en stor organisation och upplevde en tröghet att räkna hela vägen fram med sina budskap då man behövde nå ut till många människor och gå genom flera organisatoriska led.

Vid de olika träffarna så beskrevs goda exempel och framgångsfaktorer varvat med erfarenheter om vilka olika typer av motstånd och fallgropar som kommunerna råkat på i sitt arbete med att jämställdhetsintegrera. Detta tillförde bra insikter och kunskap som sedan kunde omsättas till våra egna förutsättningar. Insikten om att ingenting kan kopieras och översättas rakt av från en kommun till en annan blev dock ytterligare stärkt av dessa dialoger och jämförelser mellan varandras olika förutsättningar och behov. Förvaltningarna har fått delge sina arbeten och goda exempel för varandra i bl.a. den kommunövergripande ledningsgruppen, men också i större forum så som chefsdialog där alla kommunens chefer deltar och vid kommunstyrelsens sammanträden.

Initialt i projektet hade Karlskogas projektgrupp en teori om att det är viktigt att göra tydliga prioriteringar och avgränsningar i arbetet för att det verkligen ska få genomslagskraft och bli av. Denna teori blev stärkt och bekräftad under projektets gång.

En framgångsfaktor i arbetet var att samtliga förvaltningar involverades i arbetet och genom detta så kunde fler goda exempel lyftas fram istället för endast några få utvalda verksamheter. Detta belyste på flera sätt att jämställdhetsintegrering är en fråga som berör alla nivåer och typer av verksamheter. De olika analysområdena visade också på vilken bredd det finns att angripa frågorna och nå resultat.



6 Så här fortsätter arbetet

Karlskoga har bearbetat erfarenheter och lärdomar från projektet i den egna projektgruppen på hemmaplan och sedan utvidgat arbetet till att inkludera den kommunövergripande ledningsgruppen och utifrån detta sammanställt ett antal förslag för kommunen att arbeta vidare med som har presenterats på kommunstyrelsen där förslaget har antagits och gått vidare upp till kommunfullmäktige som fattat ett positivt beslut den 18 september 2018 att jämställdhetsintegrering ska bli en del av kommunens ordinarie arbete och följas upp inom ramen för styrmodellen.

I beslutet framgår att varje nämnd i Karlskoga ska arbeta med ett fåtal prioriterade områden utifrån CEMR deklARATIONEN för att kunna fokusera sitt arbete och nå uppsatt målsättning. Utöver detta ska nämnderna också prioritera att kompetensutveckla både förtroendevalda och tjänstepersoner för att möjliggöra att nå en högre grad av jämställdhetsintegrering.

Karlskoga har valt att inte delta som modellkommun under kommande år utan istället fokusera på att systematisera och integrera jämställdhetsarbetet i grunden innan det är dags att ta beslut om vi på riktigt kan beskriva oss som en förebild för andra kommuner.



7 Bilaga 1 Checklista för jämställdhetsintegrering

Genomförd 2 oktober 2017

Karlskoga kommun	1	2	3	Kommentar	Hur gör vi för att driva på utvecklingen?	Gruppen svar
Vi har tagit politiskt beslut om jämställdhetsintegrering		x		Beslut att delta i projekt men inte om hur fortsättning ska se ut.	Vad behöver vi formulera för att tydligöra det fortsatta arbetet?	Ihållighet- politiker efterfråga analys resultat, ta beslut om att nämnden ska genomföra x antal jämställdhetsanalyser per år. Kunskap om jämställdhet är en förutsättning för att kunna arbeta med frågorna på ett fördjupat sätt.
Den politiska ledningen tar ansvar för att sprida resultat och omsätta till långsiktiga effekter i organisationen.	x			Är mitt i processen har inte resultat i alla delar ännu.	Vilka politiska beslut krävs? Vilket uppföljningsansvar behövs? Hur ska det se ut?	Få kunskap om resultat, stå för resultat och då ta ansvar för spridning
De högsta cheferna tar ansvar för att sprida resultat och omsätta till långsiktiga effekter i	x			Är mitt i processen har inte fått resultat i alla delar ännu.	Vilka ledningsbeslut krävs? Hur ska detta arbete systematiseras?	Högsta ledningen har kunskap och pratar samma terminologi om vad jämställdhet är. Tema jämställdhet arbeta ihop en strategi. Förutsättning att arbeta med jämställdhet internt som arbetsgivare. Ta ansvar för att genomföra jämställdhetsanalyser och de resultat de visar. "Walk the talk"



Karlskoga kommun	1	2	3	Kommentar	Hur gör vi för att driva på utvecklingen?	Gruppen svar
organisationen.						
Vi har en tydlig bild över vårt styr och uppföljningssystem		x		Tydligt styrsystem men inte när det gäller jämställdhet, vi har förbättrat förutsättningar genom att vi infört könsuppdelad statistik som obligatoriskt.	Hur behöver detta förtydligas i styrmodellen?	Jämställdhetsuppdrag i verksamhetsplanen till alla verksamheter, Fördjupat analysarbete, ta med jämställdhet i allt analysarbete.
Jämställdhetsperspektivet är synligt i mål, budget och andra styrdokument		x		Finns tydligt i huvudsakliga styrdokument. Förbättrings möjlighet finns, men det syns mer och mer i mål och resultatdokument. Saknas i budgetprocessen och i s.k. övriga styrdokument.	Vad behövs för att synliggöra detta mer? Vad behövs för att få in detta tydligare i budgetprocessen?	Skulle kunna få effekt med att ha ett övergripande mål som ge större fokus på jämställdhet. Att ge uppdrag till förvaltningarna att analysera de olikheter som finns i tjänster/service vi levererar till män/ kvinnor pojkar / flickor.
Vi sätter övergripande jämställdhetsmål eller		x		Delvis	Övergripande jämställdhetsmål är politiska mål. Jämställdhetsintegrati	Se ovan.



Karlskoga kommun	1	2	3	Kommentar	Hur gör vi för att driva på utvecklingen?	Gruppen svar
jämställdhets-integrerade mål					on är en metod för att arbeta för jämställdhet i allt arbete.	
I beslutsunderlag beskriver vi konsekvenser för kvinnor och män, flickor och pojkar	x			Beskriver ofta att det är skillnad men inte vilka konsekvenser eller analyser som genomförs utifrån detta.	Hur får vi till bättre och mer utförligare analyser?	Hänger ihop med det ordinarie analysarbetet, vi behöver arbeta mer med att genomföra analyser. Prioriteras inte i verksamheten, saknas tid att arbeta med analyser, saknas kunskap att göra analyser.
Vi redovisar könsuppdelad statistik på alla nivåer i verksamhetsuppföljningen			x	Ja, det gör vi.	Vilka positiva effekter kan detta tänkas bidra till?	Underlag att reflektera, analysera och ta beslut utifrån.
I vår uppföljning kommenterar och analyserar vi den könsuppdelade statistiken		x		Vi kommenterar men analyserar inte.	Hur får vi till bättre och mer utförligare analyser?	Prioritera analysarbetet Avdramatisera vad det innebär att genomföra analyser
Vi följer upp jämställdhet i	x			Vet ej för tidigt att se.	Om/när vi gör detta är jämställdhet en del i	Struktur och systematik så att vi inte tappar det, Hela cykeln i planering, uppföljning analys där politik och



Karlskoga kommun	1	2	3	Kommentar	Hur gör vi för att driva på utvecklingen?	Gruppen svar
ordinarie verksamhets- och budgetuppföljning					det ordinarie arbetet. Vad krävs av oss för att komma dit?	tjänstepersoner tar sitt ansvar
Vi har åstadkommit konkreta och hållbara förbättringar inom olika verksamhetsområden		x		Arbetet pågår, vi har inte sett resultatet på alla områden ännu.	Hur skapar vi förutsättningar för uthållighet?	Det måste ständigt efterfrågas på alla nivåer, få stöd av styrdokument och mallar
Vi säkerställer kompetens för att arbeta med jämställdhetsintegrering			x	Det pågår flera utbildningsinsatser i nämnder och förvaltningar, en utbildningssatsning heldag för politik och tjänstemän genomfördes	Hur säkrar vi att utbildningssatsningar leder till förändrat beteende?	Svårt att förändra beteenden när man inte ser någon egen vinning i det. Behöver vara kopplat till konsekvenser, få belöning eller bestraffning som motiverar till att ändra beteenden.
Vårt tillvägagångssätt för att jämställdhets-		x		Det finns bra arbetssätt och systematik men det finns risk att det upphör om det inte efterfrågas.	Hur får vi arbetet att fortsätta och leva vidare efter projektet?	Den svåraste utmaningen av alla, ovanstående beskrivna åtgärder kan bidra till detta.



Karlskoga kommun	1	2	3	Kommentar	Hur gör vi för att driva på utvecklingen?	Gruppen svar
integrera kan systematiseras och överföras till andra verksamhetsområden och kommuner.						
Summa poäng	5	1	6	Total: 23		
		2				

8 Bilaga 2 Sammanställning aktivitetsplan för jämställdhetsanalyser Karlskoga kommun

Berörd nämnd/ verksamhet	Område vi kartlagt	Aktivitet/er vi genomfört	Analys vi gjort	Slutsatser vi dragit	Beslut vi tagit utifrån analys/slutsats	Fortsatt aktivitet/er vi planerar
Kommunstyrelsens ledningskontor	Granskning av Mål och budgetdokument samt årsberättelse	Jämställdhetsgranskning av Årsredovisning 2016 samt Mål och Budget 2017-2019	Det saknas i stora delar ett jämställdhetsperspektiv i Mål- och budget dokument samt i uppföljningen i årsberättelsen.	Förutsättningen för att synliggöra ojämställdhet förbättras i och med att data kommer att presenteras utifrån	Beslut är taget sedan tidigare att Karlskoga kommun ska redovisa samtlig statistik från och med 2017 där det är möjligt	Genomföra en ny analys av hur utfallet ser ut för jämställdhet i ÅR 2017 och MoB 2018-2020



Berörd nämnd/ verksamhet	Område vi kartlagt	Aktivitet/er vi genomfört	Analys vi gjort	Slutsatser vi dragit	Beslut vi tagit utifrån analys/slutsats	Fortsatt aktivitet/er vi planerar
Kommunfullmäktige			I vissa nämnder finns jämställdhet med som ett viktigt perspektiv och i vissa nämnder saknas det helt.	kön.	utifrån könsuppdelning samt att nämnderna ska arbeta för att uppnå jämställdhet i sina verksamheter	
	Taltid fördelat på män och kvinnor under kommunfullmäktiges sammanträden	Mätning av antal förtroendevalda som begärt ordet i kommunfullmäktige fördelat på män och kvinnor samt taltid fördelat på män respektive kvinnor.	Totalt 47 ledamöter i fullmäktige varav X män och X kvinnor. Kvinnorna talade sammanlagt 15 minuter och 29 sekunder. Antalet inlägg av kvinnor var 15 stycken fördelat på 6 unika individer. Genomsnittlig taltid per kvinnlig förtroendevald 2 min och 35 sekunder. Männerna talade sammanlagt 31 minuter och 48 sekunder. Antalet inlägg av män var 25 stycken			



Berörd nämnd/ verksamhet	Område vi kartlagt	Aktivitet/er vi genomfört	Analys vi gjort	Slutsatser vi dragit	Beslut vi tagit utifrån analys/slutsats	Fortsatt aktivitet/er vi planerar
Folkhälsoförvaltning en			fördelat på 8 unika individer. Genomsnittlig taltid per manlig förtroendevald 3 min och 59 sek.			
	Skillnader mellan flickor/pojkar avseende psykisk hälsa/levnadsvanor	Insamling av statistik och information om hur resurser fördelas mellan pojkar och flickor utifrån folkhälsoenhetens insatser.	Statistiken visar en ojämn könsfördelning avseende den psykiska hälsan och levnadsvanor hos barn/unga. Folkhälsoenhetens insatser är till största del jämnt fördelade gällande kön då underlag och statistik ligger till grund vid planering av insatser. Större könsskillnader inom stödinsatsen Rymden där fördelning diskuterats i arbetsgrupp.	Det saknas viss könsuppdelad statistik utifrån insatser och som kan ge underlag för fortsatt utvecklingsarbete. Hälsan hos barn uppdelat efter kön varierar utifrån ålder. Flickor har fler positiva resultat i åk 4 & 7 men inte i gymnasiet år 1. Flera faktorer styr fördelningen inom Rymden; Beslut om ansökan (normer, synligare behov, utformning av information),	Insamling av könsuppdelad statistik för evenemanget drogfri skolavslutning. Vid planering av insatser/åtgärder ta hänsyn till könsuppdelning utifrån ålder.	Analys av insamlade aktivitetsförslag och deltagande bland flickor och pojkar kopplat aktiviteter under kvällen.



Berörd nämnd/ verksamhet	Område vi kartlagt	Aktivitet/er vi genomfört	Analys vi gjort	Slutsatser vi dragit	Beslut vi tagit utifrån analys/slutsats	Fortsatt aktivitet/er vi planerar
Socialförvaltningen				beslut om deltagande och behov.		
	Granskning av hur den dagliga verksamheten fördelas mellan män och kvinnor	Insamling av data på könsfördelning av brukare, resurser och brukares val av aktiviteter.	Analys av könsfördelning, ekonomiska resurser samt utfall på könsfördelning av hur brukare väljer att delta i aktiviteter.	Könsfördelning av andel brukare är jämn, ekonomiska resurser är jämnt fördelade. Brukares val av aktiviteter är ojämnt fördelade och valen sker i stor utsträckning utifrån könsstereotypa val.	Information till relevanta berörda grupper om resultaten för att öka medvetenheten om att valen är könsstereotypa.	Fortsatt analys av vad som påverkar brukares val av aktiviteter. Vad är orsakerna till att de gör könsstereotypa val.
Kultur- och föreningsförvaltningen	Fördelning av bokad tid för flickor och pojkar inom kultur- och föreningsförvaltningens verksamhetsområden, fotboll.	En jämställdhetsanalys har genomförts av bokad tid för flickor respektive pojkar vid Kemab arena.	Fördelningen är ojämn utifrån ett könsperspektiv, men jämn utifrån faktisk andel som utövar idrott på Arenan. Andel flickor inom fotbollsföreningarna är 32 % och andel pojkar är 68 %. Andel tid som bokades för flickor var 27 % och för pojkar 73 %.		Vidare uppföljning kommer att genomföras av idrotts-aktiviteter samt andra aktiviteter inom verksamhetsområdena.	Den konstgräsplan som planeras vid Rävåsens IK:s anläggning kan påverka förhållandet positivt, där finns en stor andel flickor. Därtill anläggande av en hoppgröp för gymnastiken.



Berörd nämnd/ verksamhet	Område vi kartlagt	Aktivitet/er vi genomfört	Analys vi gjort	Slutsatser vi dragit	Beslut vi tagit utifrån analys/slutsats	Fortsatt aktivitet/er vi planerar
Kultur- och föreningsförvaltning en	Fördelning av aktiviteter i relation till resurser för pojkar och flickor inom fotboll, ridning och dans	Jämställdhetsanalys inför prioritering för investeringsbudget	Resursfördelningen per elevplats pojkar är ca 11 684 kr/år. För flickor ca 8 918 kr/år. Flickorna undervisas alltså med ca 75% av pojkarernas kostnad.	Vi har stor nytta av att genomföra jämställdhetsanaly ser av de ekonomiska resurserna för att få kunskap om hur jämställd eller ojämställd verksamheten är	I framtida investerings- budget kommer prioriteringar att föreslås/genomför as för att få en jämn fördelning avförvaltningens resurser mellan pojkar och flickor	Fortsätta genomföra jämställdhetsanaly ser av ekonomisk fördelning inom fler verksamhetsområd en. (Även kallat genderbudgeting).
Skolförvaltningen	Resultat från betygssättning och omdömen från vårterminen.	Årlig läsårsrapport där elevernas resultat presenteras uppdelad på kön och skolenhet.	Flickornas resultat är som förväntat bättre än pojkarernas om man ser det på helheten. Går man in och ser på både kön och enhet ser man också andra mönster framförallt på de lägre årskurserna.	Resultat behöver också samköras utifrån socioekonomiska faktorer för att ge en allsidigare bild och öka förståelsen kring resultatskillnader mellan pojkar och flickor.	Skolförvaltningen kommer fortsätta att presentera resultaten utifrån kön och enhet och ytterligare problematiska förväntningar på vad vi förväntar oss av pojkar och flickor.	Varje rektor ska tillsammans med personalen analysera sina resultat och beskriva åtgärder och aktiviteter.
Samhällsbyggnads- förvaltningen	En genusmedveten förskole gårdsmiljö	Uppsats av praktikant, Karlstads universitet		Om man skapar en skolgård där så lite som möjligt är könskodat och på så sätt kan användas av alla barn skapar man också de bästa		



Berörd nämnd/ verksamhet	Område vi kartlagt	Aktivitet/er vi genomfört	Analys vi gjort	Slutsatser vi dragit	Beslut vi tagit utifrån analys/slutsats	Fortsatt aktivitet/er vi planerar
Samhällsbyggnads- förvaltningen	Jämställd snöröjning	Jämställdhetsanalys i samband med JGL- kurs		förutsättningarna för personalen att hjälpa barnen leka med varande oavsett kön	Snöröjning och sandupptagning ska vara jämställd, för oss betyder det gång och cykelvägar först	Nämnden har beslutat att förvaltningen ska utreda hur den jämställda snöröjningen fungerar och vilka konsekvenser den har fått på ekonomi, samt hur den kan utvecklas. Genomförs 2018.
Samhällsbyggnads- förvaltningen	Aktivt samråd i detaljsplaneproc n. Hur får vi en demografisk representation i samrådsprocessen?	Genomgång och analys av rutiner, framtagande av nya rutiner för att närma oss målet	Många gånger är det mannen som representerar fastigheten, även om den ägs av både en man och en kvinna. Många vet inte om hur detaljplanen påverkar deras fastighet		Alltid skicka kallelse till samråd till varje fastighetsägare, oavsett om de har samma adress. Beskriva tydligare om vad samrådet är till för och hur detaljplaneproc en går till. Lägga samrådsmötena	



Berörd nämnd/ verksamhet	Område vi kartlagt	Aktivitet/er vi genomfört	Analys vi gjort	Slutsatser vi dragit	Beslut vi tagit utifrån analys/slutsats	Fortsatt aktivitet/er vi planerar
Samhällsbyggnads- förvaltningen	Parkeringsstillstånd för funktionshindrade – fördelning kvinnor och män	Jämställdhetsanalys i samband med JGL- kurs	Fördelningen är jämställd (43/57 kvinnor/män)		på sådana tider att det kan passa både normativt manliga och kvinnliga yrken.	
Samhällsbyggnads- förvaltningen	Fördelning av bygglovsansökningar män/kvinnor	Jämställdhetsanalys i samband med JGL- kurs	Betydligt vanligare att män (75 %) skickar in bygglovsansökningar trots att det både är en kvinna och man som äger fastigheten. Endast i 5 % av fallen skickar båda in ansökan.			
Samhällsbyggnads- förvaltningen	Kundnöjdhet fördelat på män och kvinnor till kommunala lantmäterimyndighet en i Karlskoga	Jämställdhetsanalys i samband med JGL- kurs	Även här är männen övervägande de som skickar in ansökningar till KLM, varvid få kvinnor svarat på enkäten om kundnöjdhet.			
Samhällsbyggnads- förvaltningen	Motioner – fördelningen mellan	Jämställdhetsanalys i samband med JGL-	Det är fler män som lämnat in motioner			



Berörd nämnd/ verksamhet	Område vi kartlagt	Aktivitet/er vi genomfört	Analys vi gjort	Slutsatser vi dragit	Beslut vi tagit utifrån analys/slutsats	Fortsatt aktivitet/er vi planerar
Samhällsbyggnads- förvaltningen	män och kvinnor i inlämnade motioner	kurs	än kvinnor. Kvinnor får i större utsträckning bifall trots att de skickar in färre ansökningar			
	Besöksstatistik för Skrantahöjdsvägen 35 – fördelning män/kvinnor och lika verksamheter	Jämställdhetsanalys i samband med JGL- kurs	Fördelningen kvinnor/män på besökare är jämt fördelad. Dock har vissa verksamheter i större utsträckning fler kvinnor (skola, folkhälsa) och män (IT, samhällsbyggnad)			