



Framgång Jämt

Ett jämställdhetsprojekt 2007-2009 i Gävle kommunkoncern



Innehåll

Förord Carina Blank och Göran Arnell	4
Syfte & mål.....	6
Bakgrund.....	7
Bygg & Miljö Gävle	8
AB Gavlegårdarna	13
Gävle Energi AB	17
Omvårdnad Gävle	21
Tekniska kontoret.....	25
Utbildning & Arbete Gävle	29
Arbetsmetod	32
Projektledarreflektion	33
Erfarenheter & råd.....	34
Mer information	35



**Spelar det någon
roll vem du är?**



” ... att göra det osynliga synligt och ta konsekvenserna av det som kommer fram och genom detta åstadkomma förbättringar i verksamheten. ”



ATT ARBETA MED integrering av likabehandling och jämställdhet är en utmaning. Medborgare som använder offentligt finansierad verksamhet ska veta att bemötande och service utformas, och resurser fördelas likvärdigt så att de svarar mot behov oavsett bakgrund, kön, ålder och så vidare.

Tänker vi på att det är kvinnor och män som använder verksamhetens utbud av service, tjänster och behandlingar? Kvinnor och män med funktionsnedsättning? Hur fungerar insatserna för kvinnor och män med utländsk bakgrund? Reflekterar vi över att människor har olika sexuell läggning och könsidentitet? Har kvinnor och män olika behov och tillgodoser vi dem på ett bra sätt? Tänker vi på att vi möter kvinnor och män med olika religion? Hur kan tillgång och utbud av service, tjänster och behandling förbättras för att möta alla dessa skiftande behov?

De flesta av oss anar svaren men vet inte riktigt. Kunden är ofta en figur i statistiken, vars behov, intressen och livsvillkor vi inte får syn på. Om vi skymtar kvinnor och män bland siffrorna är det ett steg på vägen – men sällan analyserar vi statistiken ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv. I Gävle kommunkoncern ska all individbaserad statistik vara uppdelad på kön och i Framgång Jämt har statistik tagits fram utifrån

de olika diskrimineringsgrunderna. Statistiken har sedan analyserats och ur de siffrorna framträder många olika nyanser av verkligheten.

Har du väl börjat ställa dig frågor som ”För vem? På vilka villkor?”. Då blir du nyfiken på svaren. Och det är vad integrering av jämställdhet och likabehandling handlar om; att göra det osynliga synligt och ta konsekvenserna av det som kommer fram och genom detta åstadkomma förbättringar i verksamheten.

A handwritten signature in black ink that reads 'Carina Blank'.

Carina Blank
KOMMUNSTYRELSES ORDFÖRANDE, GÄVLE KOMMUN

PROJEKT FRAMGÅNG JÄMT handlar om verksamhetsutveckling, jämställdhet och likabehandling, och om att integrera det i praktiken. Hur vi kan gå från ord till handling och göra förändringar som utvecklar verksamheten så att den blir ännu bättre för våra kunder – för unga människor, för kvinnor och män, för människor från olika länder, i olika åldrar och situationer i livet.

I Gävle kommunkoncern har vi ett stort ansvar och också stora möjligheter. Det är i vardagen som ojämställdhet och diskriminering skapas. Fokus i Framgång Jämt är arbetet ut mot kund och medborgare, hur verksamheten bedrivs. Men arbetet landar ändå hos medarbetaren eftersom det handlar om bemötande i olika sammanhang. Överallt där människor gör ett personligt bemötande och en personlig bedömning finns värderingar i grunden.

I Framgång Jämt har både bolag och förvaltningar deltagit, alla har vi gemensamt prövat att arbeta med integrering av jämställdhet och likabehandling i praktiken. Vi har kommit en bra bit på väg, stött på hinder och svårigheter, men vi har också fått syn på brister och ojämställdhet och arbetar vidare med att genomföra förändringar i verksamheterna.

Arbetet med likabehandling och jämställdhetsintegrering är ett långsiktigt arbete. Det krävs

att det är målinriktat, planmässigt och kunskapsbaserat. Det är en utmaning, men det ger mycket tillbaka till verksamheten, till medborgarna och till oss själva.

Jämställdhetsintegrering är ett arbetssätt som ger resultat och som lägger grunden för en verksamhet som är rättssäker, demokratisk och effektiv – för både kvinnor och män oavsett sexuell läggning, könsidentitet, religion, etnicitet, funktionsnedsättning eller ålder.

Jämställdhetsintegrering av kärnverksamheten är en strategi för att uppnå jämställdhet och likabehandling. Det innebär att dessa perspektiv tillämpas i hela verksamheten, överallt där det fattas beslut och verksamhet utförs. Syftet är att den service och de tjänster som erbjuds medborgarna är av lika hög kvalitet, lika tillgänglig och lika väl anpassad för alla, oavsett vem den riktar sig till.



Göran Arnell
KOMMUNDIREKTÖR, GÄVLE KOMMUN

”*Det är i vardagen som ojämställdhet och diskriminering skapas.*”



Projektets syfte & mål

SYFTET MED PROJEKTET har varit att utveckla arbetet med jämställdhet/ genus och likabehandling inom Gävle kommunkoncern för att erbjuda en god kommunal service till medborgarna och en bra arbetsplats till medarbetarna.

Det långsiktiga målet är att kvalitetssäkra verksamheten för att kunna garantera att den service och de tjänster som erbjuds medborgarna är av lika hög kvalitet, lika tillgänglig och lika väl anpassad för alla, oavsett vem den riktar sig till.

Delmål för projektet har bland annat varit att de deltagande organisationerna vid projektets slut ska ha:

- aktuella jämställdhets- och likabehandlingsplaner som uppfyller aktuell diskrimineringslagstiftning, nationella mål kring jämställdhetsintegrering och kommunens policy för jämställdhet och likabehandling, och som tar hänsyn till perspektiven medarbetare, medborgare och brukare/kund samt
- ett arbetssätt för styrning och uppföljning av jämställdhets- och likabehandlingsarbetet integrerat i det ordinarie ledningsarbetet.

I PROJEKT FRAMGÅNG JÄMT har vi lagt stor vikt vid jämställdhet och jämställdhetsintegrering och inom likabehandlingsbegreppet har vi utgått från de övriga lagstadgade diskrimineringsgrunderna; könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning och ålder.

Likabehandling – motsats till diskriminerande behandling

Bakgrund

LIKABEHANDLING INNEBÄR ATT alla individer ges likvärdiga förutsättningar att delta i samhällslivet. Likabehandling garanterar alla människor möjligheter, oberoende av livets skiftande omständigheter. Människors situation skiljer sig givetvis mycket åt; kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning och ålder spelar in på människors villkor.

Att ställa frågor om hur verksamheten bedrivs utifrån ett likabehandlings- och jämställdhetsperspektiv ger nästan alltid nya insikter och det är först när vi använder de nya insikterna till att förändra våra vardagliga handlingar som vi bidrar till ökad jämställdhet och mångfald i samhället.

När jag påbörjade mitt arbete som jämställdhetsstrateg i Gävle kommunkoncern hösten 2006 började jag med att intervjua personalcheferna i koncernen. Intervjuerna baserade sig på frågor om hur de arbetade med de tre perspektiven som vi använder då vi arbetar med jämställdhet och likabehandling; arbetsgivare/medarbetare, medborgare samt kund/brukare. Samtliga upplevde att de behövde bli bättre på perspektivet kund/brukare och medborgare. Vad innebär det att arbeta med jämställdhet och likabehandling i de perspektiven? Kommunstyrelsen beviljade projektet inom ramarna för särskilda utvecklingsmedel, Den goda arbetsplatsen.

Arbetet med att integrera jämställdhet och likabehandling handlar inte om målformuleringar utan om att konkret analysera hur människors behov och villkor påverkas av oss som arbetar i kommunen, i vardagliga handlingar, vid beslut och i bemötande. Att få kunskap om hur våra normer och värderingar påverkar oss i arbetet, i utformandet av planer, blanketter samt i mötet med medborgare och kunder. Med hjälp av dessa kunskaper och insikter kan vi sedan säkerställa att vi i vårt arbete är så inkluderande som möjligt. Det handlar inte om människors rätt att få vara annorlunda, utan om människors rätt att få vara sig själva.

Varje verksamhet är unik och måste finna sina vägar till jämställdhet och likabehandling men Framgång Jämt har översatt teori till analysverktyg och gett stöd i idéer för verksamhetsutveckling. Visionen är att medborgare som använder offentligt finansierad verksamhet ska veta att bemötande och service utformas och resurser fördelas likvärdigt oavsett kön, livsvillkor, etnicitet, sexuell läggning, ålder osv.

Framgång Jämt har förmedlat kunskaper, gett möjlighet att reflektera över egna erfarenheter och värderingar och vad detta kan få för konsekvenser. Projektet har gett inspiration till att pröva nya tankar och arbetssätt. Med små förändringar kan vi nå långt!

”Det handlar inte om människors rätt att få vara annorlunda, utan om människors rätt att få vara sig själva.”

Kajsa Svaleryd
JÄMSTÄLLDHETSSTRATEG,
KOMMUNLEDNINGSKONTORET



Varför viktigt med likabehandling?

”Det är lätt att tro att vi kan de här frågorna redan.”



BYGG & MILJÖ har dagligen kontakt med kunder och medborgare. Kontakten ska kännetecknas av ett gott bemötande och samarbete. För att det ska fungera så är respekt och likabehandling viktigt inom den egna förvaltningen, mellan chefer och medarbetare och medarbetare emellan.

Att delta i Framgång Jämt är toppen! Det är lätt att tro att vi kan de här frågorna redan, men ger vi oss tid och mod att fundera så kan vi bli ännu bättre. Projektet har gjort att vi under det här året har lyft frågorna i organisationen. Föreläsningar och filmer har gett oss inspiration, men även positiva exempel och metoder. Vi kommer att samla konkreta fakta inom några områden i vår verksamhet ut mot kund och inne i organisationen. Med faktaunderlaget som bas kommer vi att starta en dialog om eventuella behov av förändringar. Vi har redan tidigare reflekterat över ålder, kön och etnicitet vid en del av våra samrådsmöten i planarbetet. Tid, plats och språk på dessa möten har betydelse för vilka medborgare vi gör det lätt för att delta. Målet är att göra några konkreta förändringar, men resan dit är också ett delmål. Att vi sätter på oss jämställdhetsglasögonen i vardagen.

Som arbetsgivare är det viktigt att alla personalens resurser kommer fram och används i verksamheten. Vi har inte råd att inte dra nytta av

människors kunskap. Oavsett kön, ålder, etnicitet eller sexuell läggning ska kompetensen kunna komma fram i organisationen. Kreativitet är viktigt på Bygg & Miljö och en blandad bemanning leder till mer mångfald av idéer.

Elisabet Jonsson

FÖRVALTNINGSCHEF, BYGG & MILJÖ GÄVLE

VI VILL ATT alla våra kunder ska vara nöjda med vår verksamhet, känna sig välkomna och väl behandlade. När medborgare vänder sig till oss sker det oftast bara en gång i livet och när det sker är det ofta av stor betydelse. För medborgaren är det vid detta enstaka tillfälle väldigt viktigt att bli väl behandlad och inte minst känna sig lika behandlad utifrån sitt kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuella läggning eller ålder.

Utifrån att alla ska behandlas lika sker mycket hos oss. Våra medarbetare utbildas ständigt om likabehandling. Senast hade vi en temadag för hela förvaltningen runt diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet och nu fortsätter vi dialogen ute i arbetsgrupperna. Vi fortsätter utveckla information på andra språk och i år väljer vi att fördjupa informationen inom livsmedelsområdet. I planprocessen utvecklar vi checklistor och mallar så att de bättre belyser likabehandling. Ett stort projekt kallat ”enkelt avhjälpta hinder” pågår också.

Det handlar också om att utveckla dialogen med kunderna. I vår jämställdhets- och likabehandlingsplan vill vi utveckla vår synpunktshantering på Gavle.se, så att vi från våra kunder får in ytterligare förslag på hur vi kan utveckla verksamheten ur ett likabehandlingsperspektiv.

Vad våra kunder tycker om vår verksamhet följer vi årligen upp i en kundenkät. Totalt sett visar den att hela 90% av dem som har haft ärenden hos oss är nöjda. Men vi vill veta mer om hur vi kan utveckla vår verksamhet ur ett likabehandlingsperspektiv så till följd av jämställdhets- och likabehandlingsplanen har i år kundenkäten utvecklats så att vi får fram fler förslag på hur vi kan utveckla likabehandlingsarbetet.

”Det handlar också om att utveckla dialogen med kunderna.”



Lena Lundgren

NÄMNSORDFÖRANDE, BYGG & MILJÖ GÄVLE

” Aktiviteterna handlar om att ... utifrån likabehandling se både styrkor och svagheter i organisationen. ”

JÄMSTÄLLDHET HANDLAR I grunden om verksamhetsutveckling. För att medarbetarna ska kunna bemöta våra kunder utifrån likabehandlingsplanen är det viktigt att det råder en öppenhet på arbetsplatsen och att medarbetarna känner trygghet med sina arbetskamrater. Detta kan då genomsyra verksamheten och i förlängningen ge våra kunder ett gott bemötande.

För att nå dit behövs ett ständigt pågående arbete kring attityder. I den handlingsplan som vi gjort framgår ett antal olika aktiviteter för att utveckla verksamheten utifrån ett likabehandlingsperspektiv. Flera aktiviteter är direkt riktade till våra kunder, såsom fördjupad information på andra språk inom ett verksamhetsområde. Andra aktiviteter handlar om att få ökad kunskap om våra styrkor och svagheter genom att fråga våra kunder.

Tidigare år har vi arbetat med framförallt förvaltningsövergripande aktiviteter. I år är arbetsgruppens tanke att utveckla arbetet med fler aktiviteter ute på de olika arbetsplatserna. Aktiviteterna handlar om att ”sätta på sig glasögonen” för att utifrån likabehandling se både styrkor och svagheter i organisationen, för att sedan genom dialog åtgärda dem. För att förankra kunskapen på arbetsplatsen har vi i arbetsgruppen sett det som en styrka i att kunna jobba inifrån arbetsgrupperna.

Vi i arbetsgruppen tycker att det varit mycket spännande att få delta i projektet Framgång Jämt och hoppas att verksamheten utvecklas genom de olika aktiviteter som vi föreslagit i planen.

Mikael Elmersjö
Kent Holmgren
Anna Hånell
Marika Nordin
Sari Uusirantanen

ARBETSGRUPP, BYGG & MILJÖ GÄVLE

PÅ MIN FÖRVALTNING finns många utvecklingsfrågor och jag vill understryka att likabehandling är en oerhört viktig sådan. Det handlar om hur vi bemöter våra kunder och hur vi bemöter varandra. Insikten om att just den här frågan är en viktig verksamhetsutvecklingsfråga har inte funnits lika stark på förvaltningen under hela resan, utan blivit allt starkare vartefter vi arbetat med frågan i projektet, samtidigt som jag tror det finns en hel del kvar att göra.

Att arbeta med attityder är inte lätt, men jag tycker att jag som processledare fått stor hjälp av projektet. Dels genom det nätverk som projektet skapat i kommunen och dels genom de aktiviteter som genomförts i projektet, för att se både förtjänster och brister i organisationen. I det vidare arbetet med att se förtjänster och brister är min erfarenhet att det är oerhört viktigt att samtalen på arbetsplatserna sker i ett öppet klimat. Att lyfta på olika stenar kräver ibland mod och då gäller det att stötta varandra och ha ett öppet klimat och lyckas vi här tror jag resultatet kan bli riktigt bra.

Till sist hoppas jag att verksamheten ska utvecklas genom de aktiviteter som vi föreslagit i vår jämställdhets- och likabehandlingsplan för 2009. Vi har valt att i år göra en ettårsplan, eftersom vi behövde ett antal svar för att komma vidare i analy-

sen. När vi i år fått svar på dem, hoppas vi nästa år kunna göra en plan för flera år. För sannolikt är det så att vi inte kan åtgärda allt detta på en gång eller inom det närmaste året, utan att åtgärda attityder tar längre tid.

” Att arbeta med attityder är inte lätt.”



Jan Herder

PERSONALCHEF & PROCESSLEDARE, BYGG & MILJÖ GÄVLE



**Ingenting är omöjligt
– det tar bara lite längre tid**

NÅGOT PROVOKATIV SÅ önskar jag att vi inte behövde jobba med de här frågorna alls. Om samhället vore jämställt så skulle den här diskussionen inte behövas. Det förvånar mig faktiskt att inte fler har kommit på att styrkan och värdet med mångfaldsarbete är ofantligt stor. Vi måste ge våra medarbetare utrymme och tid att diskutera de här frågorna och ta vara på mångfaldens värde. Det här bygger på den gemensamma värdegrund som vi har tagit fram här i bolaget.

Det Gavlegårdarna gör och säger dagligen berör väldigt många i Gävle. Cirka 30 000 av Gävles invånare är våra hyresgäster. Alltså är varje litet mikrobefolkning, som fattas flera gånger om dagen av alla våra medarbetare, viktigt.

” Om samhället vore jämställt så skulle den här diskussionen inte behövas.”

Jan Hugg
VD, AB GAVLEGÅRDARNA



”Projektet har
gett oss idéer och
insikter.”



MÅNGA PÅ GAVLEGÅRDARNA pratar om mångfald nu för tiden, kanske för att vi har fått en mångfaldsgrupp som ger kraft och energi till hela företaget.

Projektet har gett oss som deltagit riktiga aha-upplevelser, något som vi kommer att ha stor nytta av i vårt kundarbete. Vi kommer till exempel att erbjuda hyresgästerna i en av våra stadsdelar översättningshjälp för att få in så många svar som möjligt på vår hyresgästenkät. Vi bjuder helt enkelt in hyresgästerna till träffar med tolkhjälp. Det är ett sätt att nå fler hyresgäster än vi gjort hittills.

Projektet har gett oss idéer och insikter om hur vi når bredare kundgrupper än vad vi hittills har lyckats med i olika typer av samverkansfrågor. Det är viktigt för oss som hyresvärd.

Birgitta Broberg
PERSONALCHEF, AB GAVLEGÅRDARNA

FLER OCH FLER kommer att se fördelarna med att jobba för ökad mångfald . Det är ett jättespännande område, det är så mycket som händer inom området nu, och det kan vi inte missa.

På Gavlegårdarna har vi speciellt uppmärksammat att ungdomar har kommit längre vad det gäller jämställdhet än de äldre. Det är till exempel inte unga hyresgäster som reagerar när det kommer en kvinna för att packa om en kran hemma hos dem.

De som säger att tjejer inte kan jobba som målare till exempel för att det är för tungt, har inte tänkt klart. Att båda kön finns representerade i lunchrummet är bra, det gör mycket för stämningen. Det skulle också behöva vara fler med invandrabakgrund. Kanske allra helst i bostadsområden som har många hyresgäster med sina rötter utanför Sverige.

Vi vill att företaget speglar omvärlden och jobbar vi på det så kommer vi dit också!



Mats Carlsson & Rose Engvall
GAVLEGÅRDARNAS MÅNGFALDSGRUPP, AB GAVLEGÅRDARNA



**Påverkar dina
föreställningar om
olika grupper ditt
möte med andra
människor?**

VI HAR UNDER hösten 2008 och våren 2009 arbetat i projektet Framgång Jämt. Arbetet har genomförts av i första hand våra processledare och den utsedda arbetsgruppen bestående av medarbetare från skilda delar av verksamheten. Vårt mål är att ta fram en likabehandlingsplan genom ett integrerat arbetssätt enligt den metod som använts i projektet. Metoden kommer självklart att användas i vårt fortsatta arbete med uppföljning och uppdatering av våra kommande planer.

Varför har vi ingått i projektet? Jag tror att vi många gånger är väldigt duktiga på just jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Det gäller dock att förnya och uppdatera kunskapen och erfarenheten. Genom projektet har vi skapat en större medvetenhet om vilka attityder och värderingar som vi omedvetet bär med oss.

Det här handlar om en ledarskapsfråga och inte en personal- eller kvinnofråga. Under projektets gång har vi lyssnat till flera intressanta föredrag framförda av duktiga föreläsare. Detta har berikat oss! Vi har så mycket att vinna när det gäller affärs- och verksamhetsutveckling, eftersom vi kommer att ta tillvara på alla kompetenser. Vi utvecklar också synen på mångfald i alla avseenden.

Arbetet innebär ständig utveckling i vår verksamhet och det kanske viktigaste är att vi bygger in

synsätten och arbetssätten på ett naturligt sätt i allt vad vi gör. Det finns alltid plats för en kompetensutveckling som kan ske genom kurser men också vid olika möten inom företaget.

När vi har arbetat med att ta fram vår likabehandlingsplan har vi tittat på både kundperspektivet och medarbetarperspektivet, vilket gjort att vi stärkt intresset för frågorna. Har alla samma möjlighet att ta till sig information på våra hemsidor? Hur bemöter vi våra kunder som i dagens samhälle har så olika bakgrund? Hur ser vår rekryteringsprocess ut?

När vår plan är färdig kvarstår den andra hälften av arbetet. Alla chefer och medarbetare har ansvar att levandegöra likabehandlingsplanen. Ett gott ledarskap är nyckeln till framgång.

Per Laurell
VD, GÄVLE ENERGI AB

”*Alla chefer och medarbetare har ansvar att levandegöra likabehandlingsplanen.*”



” Projekt har ... fått oss att tänka ett steg till och kritiskt ifrågasätta våra egna såväl som företagets tankar och idéer.”

ARBETSGRUPPENS SAMMANSÄTTNING HAR

varit en viktig del i arbetet. Vår grupp har samarbetat väldigt bra och den blandade sammansättningen har lett till breda diskussioner. Det är viktigt att det finns både personal från fältet och kontoret, både för diskussionernas skull och som en del av förankringsprocessen.

Projekt har varit bra eftersom det har fått oss att tänka ett steg till och kritiskt ifrågasätta våra egna såväl som företagets tankar och idéer, vad vi förmedlar för budskap mot våra arbetskamrater, kunder och möjliga kunder. Vi har vid olika utbildningstillfällen fått nya kunskaper och dessa har hjälpt oss finna nya perspektiv.

För att kunna fortsätta arbetet är det nu tid att förankra. Vi ska sälja in budskap och utbildning och vi ska leva upp till de mål och åtgärder vi kom fram till i likabehandlingsplanen.

Barbro Axelson
Richard Hejdenberg
Kjell Jidemo
Inger Lindbäck
Dan Persson
Linda Rudd
ARBETSGRUPP, GÄVLE ENERGI AB

NÅGOT SOM VERKLIGEN var bra med projektet var att vi fick en metod och ett konkret arbetssätt att jobba med. I mångfaldsarbete kan det ibland bli diskussioner om varför det är viktigt men i slutändan blir det sällan några konkreta, gripbara saker att börja jobba med. Nu har vi tagit fram en likabehandlingsplan med tydliga mål och åtgärder att jobba utifrån. I stället för att som tidigare komma ifrån personalavdelningen är den här framjobbad av deltagare från hela verksamheten.

För oss kändes det bra att göra en likabehandlingsplan som löper över tre år. Den täcker alla diskrimineringsgrunder och har delmål och övergripande mål. På så sätt hinner vi se större skillnad mellan varje uppdatering av planen mot tidigare när den bara täckte ett år. Det är motiverande. Dessutom blir det ett samlat dokument i stället för flera olika.

Alla i arbetsgruppen har kommit med värdefulla erfarenheter och synpunkter.

Personalhandläggaren bidrog till exempel till mångfaldsbegreppet ur ett medarbetarperspektiv, men kundperspektivet kändes lite ovant i början för oss alla i inledningen. Men sedan kom vi igång och upptäckte att det finns massor att tänka på.

I våra diskussioner kom vi många gånger tillbaka till att det här arbetet faktiskt är verksam-

hetsutveckling. Vi jobbar ju för våra kunder, interna såväl som externa. I stället för att se dem som en homogen massa började vi tänka lite mer på de olika behov som kan tänkas finnas.

Det har varit spännande att arbeta med frågorna och vi tror verkligen att det här arbetet kommer att visa resultat i vår verksamhet. Både för medarbetare och kunder.



Katarina Larsson & Niclas Wiklund
PROCESSLEDARE, GÄVLE ENERGI AB

”Det handlar ju om kvalitetsarbete”

Processledare, Omvårdnad Gävle



JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSARBETET

i vår kommun är en ständigt aktuell uppgift för oss politiker såväl som för alla medarbetare inom Omvårdnad Gävle.

Vi har tre perspektiv; likabehandling och jämställdhet för våra ca 2500 medarbetare, för alla kommuninvånare och för de kunder som vänder sig till oss för att få god omvårdnad och service när den egna förmågan sviktar.

Uppdraget inom Omvårdnad Gävle innebär många dagliga möten med människor där ingen individ är den andra lik men alla ska mötas på lika villkor.

Mötena ska präglas av jämställdhet och likabehandling grundat på alla människor lika värde. Varje människa ska bemötas med värdighet och respekt för sin integritet. Detta förutsätter att medarbetare inom Omvårdnad Gävle ges kunskaper om jämställdhet och likabehandling såväl som insikter och analyser av eget och verksamhetens förhållningssätt och rutiner.

Jämställdhets- och likabehandlingsarbete måste bedrivas kontinuerligt. Det går inte att säga att det någonsin är ”färdigt” utan handlar om ett ständigt Framgång Jämt.

Vivi-Anne Sundqvist

ORDFÖRANDE OMVÅRDNADSNÄMNDEN, GÄVLE KOMMUN

”Jämställdhets- och likabehandlingsarbete måste bedrivas kontinuerligt.”



” Vi har accepterat varandra trots att vi inte tyckt och känt lika alla gånger.”

NÄR VI STARTADE projektet kände och trodde vi som biståndshandläggare att vi bemötte och behandlade våra kunder lika men ändå olika. Vad skulle projektet kunna tillföra oss och vad skulle det leda till? Hade vi inte redan kunskaper kring detta? Vi hade en föreställning om att projektet var inriktat mot manligt och kvinnligt, vilket visade sig snart istället handla om betydligt fler diskrimineringsgrunder. Det vi framför allt inte kände till och som väckte stort intresse var den nya diskrimineringslagen.

Vid diskussionerna som fördes på första träffen, framkom det tidigt att detta var något som var viktigt och att vi behövde ”rota runt” i vissa saker. Vi diskuterade vilken information som når ut till våra kunder och hur informationen ges. Det framkom att vi inte hade samma informationsmaterial och att biståndshandläggare med olika inriktningar inte känner till varandras områden så bra som vi behöver. Eftersom detta med informationsmaterial och broschyrer tidigare har påtalats, vi har upplevt att både kunder och deras anhöriga har reagerat över broschyrernas utformning, så blev det en positiv överraskning att projektet var det rätta forumet att åtgärda detta.

Som deltagare har vi uppskattat alla intressanta diskussioner som framkommit under våra

träffar väldigt mycket. Vi har fått delta på intressanta föreläsningar och vi har alla under projektets gång haft många ”Aha-upplevelser.” Vi har blivit mera uppmärksamma på hur vi och andra uttrycker oss. Som en följd har vi flera gånger rannsakat oss själva i olika situationer och många gånger tänkt på hur saker och ting berättas eller framstår.

Det har varit en lärorik och rolig period och vi ser gärna en fortsättning. Vi känner att konstellationen av deltagarna varit mycket bra och vi har känt att vi har kunnat vara ärliga och ”vågat ge oss in i diskussioner”. Vi har accepterat varandra trots att vi inte tyckt och känt lika alla gånger.

Anneli Eriksson
Carina Eriksson
Helena Grip
Agneta Stigenberg
Katarina Strömsten

ARBETSGRUPP, OMVÅRDNAD GÄVLE

INSTÄLLNINGEN I DEN arbetsgrupp vi var processledare för var nog ganska typisk från början.

”Men vi behandlar ju alla lika, vi gör ju till och med individuella bedömningar”.

Tack vare utbildning med konkreta exempel utifrån de sju diskrimineringsgrunderna så öppnades en ny värld. Gruppen fick nya ”glasögon”; vi granskade både omvärlden, oss själva och vårt arbete på ett nytt sätt. Vi upptäckte exempel på hur olika både den egna verksamheten och t.ex. massmedia behandlar olika grupper. Ganska snart i processen upptäckte vi sålunda en mängd olika områden där vi behöver bli mer konsekventa och medvetna om hur vi bemöter den enskilde.

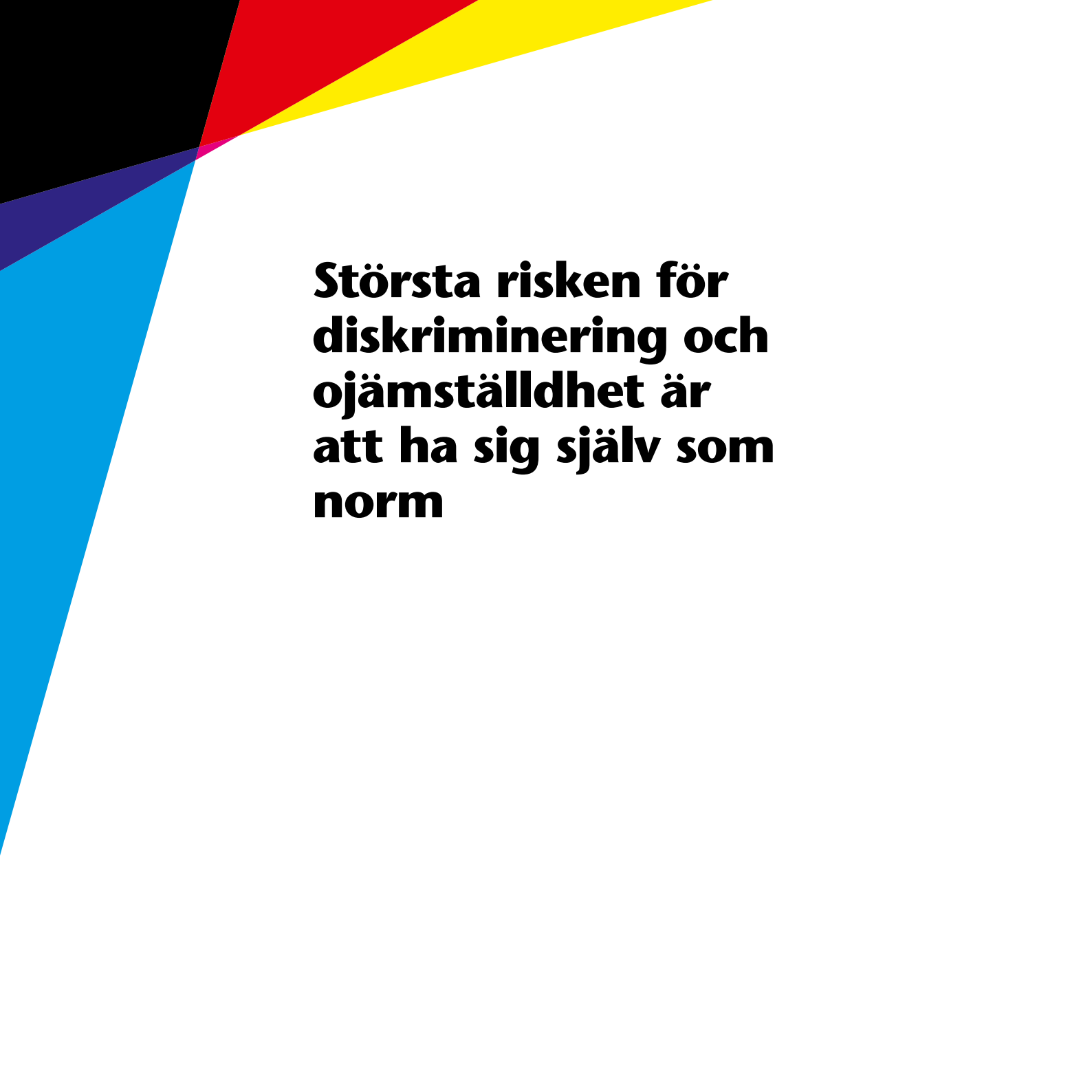
I arbetet med att ta fram en likabehandlingsplan har vi som processledare fått erfara hur frågan verkligen föder engagemang. Det finns hur mycket som helst att ta tag i! Konkreta förändringar som är synliga i verksamheten eller arbetet med grundläggande värderingar hos alla medarbetare. Alla människors lika värde är i sig odiskutabelt och slås bland annat fast i första kapitlet av de mänskliga rättigheterna. Som vi ser det blir arbetet med jämlikhet aldrig klart utan är en pågående process där vi alla har ett gemensamt ansvar att driva den framåt. Det är ingen idé att misströsta över hur mycket det finns att jobba vidare med, för även de

små förändringar vi kan åstadkomma bidrar till en mer jämlik värld.

Det arbete vi har gjort, och kommer att göra tack vare likabehandlingsplanen, ser vi som ren verksamhetsutveckling och kostnadseffektivisering.



Lena Isokivelä & Helena B Jansson
PROCESSLEDARE, OMVÅRDNAD GÄVLE



**Största risken för
diskriminering och
ojämställdhet är
att ha sig själv som
norm**

FÖR MIG HANDLAR jämställdhetsarbete framför allt om två saker. Dels är det en fråga om rättvisa och dels är det en fråga om effektivitet och resultat.

Med rättvisa menar jag att det inte ska vara beroende på om jag är man eller kvinna hur jag blir behandlad, hur mina förslag blir mottagna och hur mina prestationer blir bedömda. Alla människor är lika mycket värda och ska behandlas därefter. Som medelålders man och chef är jag tyvärr inte alltid så observant vare sig på mitt eget beteende eller på andras i det här avseendet och det är viktigt – speciellt som chef – att jag blir påmind om det och får reflektera över hur jag agerar.

Med effektivitet och resultat menar jag att det är en resurs- och effektivitetsfråga att vi behandlar alla lika och låter alla få samma möjligheter att komma fram med sina åsikter och förslag. Vi utnyttjar inte våra resurser optimalt om vi inte låter kvinnor komma till tals och få delta i beslutsprocessen på samma sätt som män. Våra beslut kommer att bli mer genomarbetade och i vid mening bättre om kvinnor och män har deltagit på lika villkor i beslutsprocesserna.

En organisation som är öppen och där arbetsgruppen speglar omvärlden och där det är möjligt att ta tillvara den skiftande kompetens som finns hos individerna i organisationen har lättare att

utvecklas och att anpassa sig till en föränderlig omvärld än en likformig organisation.

Sedan tillhör det elementa i jämställdhetsarbetet att vi arbetar för att föräldraledigheten fördelas jämnt och att vi ser till att könsberoende löneskillnader försvinner.

Vår organisation ska vara öppen för varje individ, för dennes erfarenheter, kunskaper och skiftande behov så att vi blir en attraktiv arbetsgivare. Och till sist... det är mycket roligare att arbeta på en jämställd arbetsplats!

”Vår organisation ska vara öppen för varje individ, för dennes erfarenheter, kunskaper och skiftande behov.”

David Eldrot
TEKNISK DIREKTÖR, TEKNISKA KONTORET



”*Det kan leda till en betydligt bättre livsmiljö.*”

Tage Blomqvist
Per Enqvist
Inger Malmberg
Britt-Louise Ström
Marie Wallström

ARBETSGRUPP, TEKNISKA KONTORET

VARFÖR ÄR DET viktigt att arbeta med frågan?

Att jobba med jämställdhet på en arbetsplats är mycket viktigt för att alla medarbetare ska få de förutsättningar som behövs och för att få sin röst hörd och bli behandlad på lika villkor, oavsett om du är kvinna eller man. Detta ger i sin tur en arbetsplats där positiva egenskaper hos individen kommer fram och ökar chanserna för att trivas på arbetet.

För oss handlar jämställdhet om att kvinnor och män ska ges samma möjligheter. Alla ska behandlas med ömsesidig respekt, alla ska tas på allvar och att inte göra skillnad på folk och folk. Om det finns en öppenhet och mångfald av människor med olika etnicitet, trosuppfattning, kön, sexualitet, ålder, politiskt livsåskådning och så vidare så tror vi att en hel del nya idéer och tankesätt kan väckas som gör att en verksamhet utvecklas och blir mer produktiv och ger bättre service till sina kunder. Dessutom tror vi att det kan leda till en betydligt bättre livsmiljö. Ur vårt perspektiv handlar likabehandling inte om att vi alla ska bli lika, tänka lika, göra lika, tycka lika eller bete oss lika utan det handlar om att vi ska dra nytta och lärdom av varandras olikheter.

Vår jämställdhetsgrupp har tillsammans titat på vilka områden på vårt kontor som behöver

belysas och där det också kan tas fram statistik för att kunna jämföra män och kvinnor.

När det gäller verksamhetsperspektivet hittade vi fyra områden att föra statistik på; färdtjänst, bostadsförturer, sammansättning av personal i externa projektgrupper samt friskvårdsbidrag/friskvårdstimme.

Valet av områden baserades på att försöka hitta verksamheter där färdig könsuppdelad statistik fanns att tillgå. Vi behöver i fortsättningen ha möjlighet att analysera förhållanden och skevheter i könsfördelning eller attityder. För att klara detta måste vi bygga in rutiner som gör det enkelt att få fram könsuppdelad statistik i alla våra olika verksamheter både internt och externt.

Egentligen handlar det inte så mycket om att föra statistik på saker och ting som att medvetandegöra frågan. Jämställdhetsplanen är ett bra material att starta diskussionen kring men det måste också finnas tid, annars är det lätt att den bara blir en skrivbordsprodukt.

REFLEKTIONERNA FRÅN ARBETET är att vi tycker det gett oss en tankeställare och öppnat våra ögon. Är det så att män respektive kvinnor gynnas mera i olika sammanhang? Vad beror det på och vad kan vi göra åt det? Det är viktigt att bli medveten om eventuella olikheter och försöka göra något för att ändra på förhållandena.

Att jobba med jämställdhet är inte lätt och efter att ha jobbat tillsammans i jämställdhetsgruppen så känner vi att det är oerhört viktigt att det finns tid för förankring och diskussion. Det går inte att säga till personalen ”Här har ni jämställdhetsplanen! Sätt igång och jobba med den!” Har inte alla varit med i processen så tror vi inte att det är så lätt att veta vad som ska göras med jämställdhetsplanen. Det är ju inte ens lätt att se det även om man har varit med i processen!

Det som nu är viktigt för att få en långsiktig effekt är hur vi arbetar vidare med planen inom vår organisation. Hur vi håller den levande och under vilka former som vår ledningsgrupp, chefer och medarbetare ska använda jämställdhetsplanen i den dagliga verksamheten.

”Det som nu är viktigt för att få en långsiktig effekt är hur vi arbetar vidare med planen inom vår organisation.”

Pär Lindberg
PERSONALCHEF, TEKNISKA KONTORET





**Se dig om på bussen,
tror du alla får ett
rättvist bemötande i
vardagen?**

MITT POLITISKA ENGAGEMANG har sin grund i mina värderingar. Alla människors lika värde och allas lika rättigheter ska ligga till grund för våra beslut. Detta kräver ett aktivt arbete på alla plan i verksamheterna. Arbetet med jämställdhet och mångfald måste integreras i det dagliga arbetet och i allt beslutsfattande. Först när vi alla bär detta med oss som en naturlig del kan det bli verklighet för alla i vår kommun.

Vasaskolan, inom Utbildning och Arbete, har tagit det första viktiga steget: här har projektet Framgång Jämt lyft frågorna ytterligare. Skolledning, arbetsgrupper och processledare har fått utbildning i jämställdhet och ett aktivt arbete för en medveten organisation har inletts. Målet är att säkerställa att Vasaskolans elever möter en skola med en genusmedveten pedagogik, en skola där det ständigt pågår en diskussion i arbetslag och ämneslag om hur vi lever upp till de mål som är uppsatta.

Arbetet med likabehandlingsplanen har varit en viktig del, för i den tydliggörs de olika diskrimineringsgrunderna och hur vi ska arbeta med dem. Projektet har medverkat till ett bra förändringsarbete på Vasaskolan. Min förhoppning och målsättning är att detta ska fortsätta och utvecklas.

Peter Hasch

ORDFÖRANDE UTBILDNINGS- & ARBETSMARKNADSNÄMNDEN,
UTBILDNING & ARBETE GÄVLE

”Först när vi alla bär detta med oss som en naturlig del kan det bli verklighet för alla i vår kommun.”



” Att ändra
människors beteende
tar tid ...”

Rolf Berlin
Joacim Carlsson
Seved Lindström
Jessica Nilsson
Walter Nordqvist
Denise Olnils
Kurt Söderblom
Ulrika Enkvist Wallmark

ARBETSGRUPP, UTBILDNING & ARBETE GÄVLE
VASASKOLAN

DET ÄR INTE en lätt uppgift att sammanfatta Vasaskolans tankar efter en termin i projektet. Arbetet känns för de flesta inblandade som början på en lång process, en gruppmedlem skriver till exempel att det ”känns som om vi bara precis har påbörjat vårt arbete”, en annan att vi ”trots att vi har pratat och tänkt och vridit och vänt på det mesta ändå har en lång väg kvar att gå”. Vi är dock överens om att arbetet så här långt gett oss alla mycket att tänka på.

Vi började arbetet med att gå igenom förut-sättningarna för gruppen, vad vi förväntades arbeta med och vilken tid vi hade till vårt förfogande. En i gruppen skriver att han efter höstterminens träffar insett att ”arbetet är nödvändigt men tidskrävande”, en annan: ”att arbetet behövs är jag 100% säker på, däremot är jag tveksam till om de som jobbar med frågorna får tillräckligt med tid”. En känsla av att tiden inte räcker till och att detta gör oss frustrerade är ett genomgående tema i gruppmedlemmarnas reflektioner.

Arbetet har handlat mycket om att reda ut våra egna känslor och tankar kring jämställdhetsarbete. Som en i gruppen skriver: ”Jag tycker att arbetet i jämtgruppen från början var bra. Utbildningsda-garna och de fortsatta diskussionerna i gruppen satte fingret på många viktiga jämställdhetsfrågor

och tankegångar som fick igång hjärnverksamheten.” Mycket tid har gått till diskussioner kring genusfrågor som lett till att vi fått ögonen på dolda strukturer på arbetsplatsen. En i gruppen skriver: ”Vi har haft intressanta diskussioner kring lärares attityder till varandra” och just attityder har vi kommit tillbaka till många gånger i vårt arbete. Arbetet i gruppen har enligt medlemmarna bidragit till ”vakenhet” och det finns en känsla av att vårt arbete verkligen måste få nå ut till andra på arbetsplatsen om vi ska kunna ”utveckla lärare och elevers syn och attityd till varandra”.

En kommentar som väl sammanfattar gruppens åsikt är: ”Att ändra människors beteenden tar tid och ska vi nå framgång och utveckla lärare och elevers syn och attityd på varandra, så handlar det om att skapa utrymme för den typen av åtgärder.”

Sammanfattningsvis har arbetet så här långt främst lett till många nya insikter bland gruppens medlemmar, insikter som vi nu vill försöka förvandla till undersökningar och därefter handlingar.

OM VI BÖRJAR från starten av projektet för oss på Vasaskolan kan vi konstatera att det finns en del lärdomar att dra av den. Att vi överhuvudtaget är med i projektet är ett resultat av ett initiativ från personalen. Ledningen accepterade, vi ansökte och kom med. Ett problem vi har haft hela tiden är att vi, processledare och arbetsgrupp, inte har haft alla resurser som krävs. Vi har haft svårt att få till mötestider eftersom stora delar av arbetsgruppen är lärare och därmed har olika scheman. När vi än har lagt mötestiderna har vi varit tvungna att välja bort delar av arbetet som är viktiga för till exempel utvecklingen av våra ämnen. Vårt råd till andra skolor som funderar på att delta i liknande projekt är att ledning och processledare, helst också arbetsgruppen, sätter sig ned i starten och diskuterar vilka resurser som krävs i form av frigjorda tider för möten. Samtliga (ledning, processledare och arbetsgrupp) bör vara överens om varför man är med i projektet och vilka förutsättningar som krävs för ett lyckat projekt.

Ytterligare en lärdom vi har dragit är att det under processen kommer upp väldigt många frågor som är viktiga för verksamheten men inte direkt är jämställdhets- eller mångfaldsfrågor. Man måste hela tiden medvetet hålla fokus på frågorna och styra tillbaka när man hamnar vid sidan av. Vi har

också upplevt svårigheter att välja vilka delar av verksamheten som vi ska gå djupare in på. Vi har dessutom verkligen upptäckt vikten av att vara öppen för att omvärdera arbetet under processens gång.

Slutligen kan vi också konstatera att det är mycket lätt att bli hemmablind!

” ... *det är mycket lätt att bli hemmablind!*

Annika Eriksson & Vera Kock (på bilden)
PROCESSLEDARE, UTBILDNING & ARBETE GÄVLE
VASASKOLAN



Hur har vi arbetat i Gävle kommunkoncern?

JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGS-ARBETE handlar om verksamhetsutveckling och är ett ständigt förändrings- och förbättringsarbete. Ansvarig för arbetet är ledningsgruppen i varje förvaltning och bolag inom kommunkoncernen. Mål och åtgärder måste ligga i linje med övrig verksamhetsstyrning.

LEDNINGSGRUPPERNA FÖR DE organisationer som varit med i detta arbete har själva fått ansöka om deltagande i projektet. Varje ledningsgrupp har utsett en eller två processledare och de deltagare som varit med i arbetsgruppen. Dessa har haft till uppgift att arbeta fram en handlingsplan. Arbetsgruppen har haft representanter från verksamheten och från ledningsgruppen.

LEDNINGSGRUPPER, PROCESSLEDARE OCH arbetsgrupper har fått utbildning inom jämställdhet och likabehandling. Processledarna har också utbildats i arbetsmetoder för att granska sin organisation. Sedan har processledare och arbetsgrupp träffats för ett antal arbetsmöten där de arbetat metodiskt för att kartlägga, analysera och ta fram förslag på mål och åtgärder inom vissa områden. Detta formulerade de i sin handlingsplan. Metoderna de arbetat efter är hämtade ur JämStöds Praktika

och JämO:s grundbok. Som stöd har också andra handböcker och frågeformulär använts.

PROCESSLEDARNA HAR HAFT regelbundna träffar under arbetets gång för att få utbildning och handledning av projektledaren, och utbyta erfarenheter och stötta varandra. Projektledaren för hela projektet och coach för processledarna har varit projektanställd på Kommunledningskontoret.

HANDLINGSPLANEN FÖR HUR förvaltningen/bolaget ska kunna förbättra sig på jämställdhets- och likabehandlingsområdet kallas jämställdhets- och likabehandlingsplan. Denna har förankrats och antagits av ledningsgruppen/nämnden. Planen är en bilaga till verksamhetsplanen och den inkluderar perspektiven medborgare/brukare och medarbetare. Det är ledningens ansvar att implementera och följa upp planen.

ATT ARBETA MED jämställdhets- och likabehandlingsfrågor i Gävle kommunkoncern har varit otroligt spännande och gett mig massor av energi. För mig har rättvisefrågan alltid varit viktig; du ska inte riskera att behandlas sämre på grund av den du är. Och många misstag och missförstånd är i grunden enkla att se och förebygga, om man bara ser efter och tänker efter före.

Utmaningen är att detta ”se” och ”tänka” behöver formaliseras så att det verkligen sker. Att ha system för planering, styrning och uppföljning som tar hänsyn till hur kvinnor och män, flickor och pojkar påverkas, och som visar vilka konsekvenserna blir för människor utifrån de olika diskrimineringsgrunderna. Det är först då man kan veta vilken kvalitet verksamheten håller och ta välgrundade beslut utifrån individens behov och för att motverka diskriminering i samhället.

Gävle kommun ligger i framkant genom att själva ta initiativ till, och med egna utvecklingspengar finansiera, ett sådant här utvecklings- och kvalitetssäkringsarbete. Att arbeta med dessa frågor handlar om framgång. Framgång genom att kommunens invånare känner sig nöjda med den kommunala servicen och framgång genom att kommunkoncernens anställda känner sig nöjda med den insats de kan göra.

Intresset har varit stort från de olika verksamheterna och bolagen i kommunen att få vara med i projektet och ett stort engagemang har skapats i de olika arbetsgrupperna, ledningsgrupperna och politiska nämnderna. Det som är särskilt roligt är att även människor som inte tidigare reflekterat kring om normer och värderingar spelar roll för kvaliteten på jobbet snabbt har tagit ansvar för frågan.

Alla som deltagit i arbetet är en stor tillgång i framtiden för Gävle kommuns framgångsarbete. För fortsatt arbete behövs, utvecklings- och kvalitetssäkringsarbetet är några steg på vägen. Den stora utmaningen är att fortsätta vandra trots att vägen är obekant. När du vågar det utvecklas du och känner dig tillfreds.

LYCKA TILL!

Carin Hertnäs
PROJEKTLEDARE FRAMGÅNG JÄMT

”Gävle kommun ligger i framkant genom att själva ta initiativ till, och med egna utvecklingspengar finansiera, ett sådant här utvecklings- och kvalitets-säkringsarbete.”



Förutsättningar för ett framgångsrikt förändringsarbete

POLITIKERNAS OCH LEDNINGENS ansvar

Det är ledningen som ansvarar för att jämställdhet och likabehandling är frågor som prioriteras. Det som inte efterfrågas görs heller inte. Att fråga efter hur ett beslutsunderlag påverkar t.ex. flickor och pojkar innebär att frågan prioriteras. Med rätt kunskap finns det sedan möjlighet att fatta beslut som ligger i linje med det man verkligen vill uppnå. Det är också politiker och ledning som föregår med gott exempel i resten av organisationen. Vilken sorts förebild väljer du att vara?

KOMPETENS INOM GENUS

För att kunna arbeta med jämställdhet och likabehandling krävs genuskompetens i organisationen. Det handlar inte om att tro och tycka, det behövs analyser och fakta. Självklart ska politiker och ledning ha kunskap för att kunna planera och fatta beslut i enlighet med lagstiftning, mål och policy kring jämställdhet och likabehandling. Chefer ska driva frågorna i sina arbetsgrupper och samtidigt vara goda förebilder och jämställda ledare. Medarbetare möter kunder, bedömer, fattar beslut och här får ingen diskriminering ske. Det handlar om utbildning och åter utbildning. Det finns kurser att gå, föreläsare att ta in och genusvetare att anställa. Gör det!

LÅNGSIKTIGT STÄNDIGT FÖRÄNDRINGSARBETE

Allt förändras inte över en natt. Vi vaknar inte bara upp till en helt jämställd och rättvis värld. Förändringar görs stegvis och vi får sätta upp mål på vägen att hålla oss till, mål på kort och på

lång sikt. Sedan är det viktigt att följa upp att vi håller oss på rätt väg, att kunna hålla ut när det går trögt i uppförsbackarna och att uppmärksamma de framsteg vi gör.

DELAKTIGHET

Vilka vet bäst hur verksamheten fungerar idag? Vilka sitter på svaren för hur vi kan göra annorlunda? Genuskunskap behöver kompletteras med verksamhetskunskap för att hitta nya idéer. Ska förändringar bli framgångsrika behövs också delaktighet av de som ska genomföra förändringarna.

SKAPA FÖRUTSÄTTNINGAR

Vill ni utvecklas? Ge medarbetare kunskap, tid, ekonomiska resurser, utarbeta målbildningar och skapa organisatoriska förutsättningar att arbeta med utvecklings- och förändringsarbete.

KOMMUNICERA

Sist men inte minst. Tala om jämställdhet, tala om lika villkor, tala om rättvisa, om alla likas värde, om lika möjligheter, om förändringar, förbättringar, uppmärksamma när bra saker görs. Informera om vad som ska hända, vad som händer. Var tydliga med vad ni vill uppnå. Målgruppen är alla medarbetare, alla kunder, alla invånare. Alla.

Mer information om jämställdhets- och likabehandlingsarbete

JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Jämställd medborgarservice – Goda råd om jämställdhetsintegrering, *SOU 2007:15*, Fritzes förlag

JämStöds Praktika – Metodbok för jämställdhetsintegrering, *SOU 2007:15*, Fritzes förlag

Vägledning för konsekvensanalys ur jämställdhetsperspektiv, Sveriges Kommuner och Landsting

Könsuppdelad statistik – Ett nödvändigt medel för jämställdhetsanalys, *CBM 2004:1*, Statistiska centralbyrån

Jämställdhetsarbete – en utmaning för kommuner och landsting!, 2008, Sveriges Kommuner och Landsting

JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPLAN

Diskrimineringsombudsmannen, www.do.se

Handböcker från de ”gamla” diskrimineringsombudsmännen

- Att arbeta fram en jämställdhetsplan, grundbok, JämO
- Att inkludera sexuell läggning i mångfaldsplanen, HomO
- Handbok för aktiva åtgärder i arbetslivet, DO

LEDARSKAP

Leda Jämt – handbok för chefer i att leda jämställt, *Klara Adolphson*, Ledarna, 2006

Leda jämställt – att lägga grunderna för ett jämställdhetsintegrerat ledarskap, *Sophia Ivarsson*, 2007

UTBILDNING

JGL – Jämställdhet Göra Lära, av Försvarshögskolan certifierad jämställdhetsutbildning, www.fhs.se/jgl

MOD – Mångfald och Dialog, av Sensus administrerat utbildningskoncept för att bemöta fördomar och diskriminering, www.sensus.se/mod

RFSL, www.rfsl.se

MATERIAL KRING ATT FÖREBYGGA DISKRIMINERING

Krock eller möte? – Om professionellt bemötande och heteronormen, Fritt Fram, 2006

Fritt fram för en god arbetsmiljö – Homo, bi & hetero på jobbet, Fritt Fram, 2007

Handisam – Filmer om tillgänglighet, www.handisam.se

Mot diskriminering – för öppnare arbetsliv, *Paraplyprojektet*, www.paraplyprojektet.se, Webbtidning

STATISTIK

På tal om kvinnor och män – Lathund om jämställdhet 2008, Statistiska centralbyrån

JämIndex – regional statistik om kvinnor och män, www.scb.se

GENUS OCH KÖNSROLLER

Genus, om det stabila föränderliga former, *Yvonne Hirdman*

Under det rosa täcket, *Nina Björk*

Maskuliniteter, *Robert Connell*

Framgång Jämt

Spelar det roll vem du är?

När du vänder dig till Gävle kommun eller de kommunala bolagen för att få information, stöd eller service ska du inte behandlas sämre för att du är kvinna eller man, eller för att du har svensk eller utländsk bakgrund, om du är ateist eller bekänner dig till någon tro, eller om du är hetero, homo, eller bi, om du har begränsningar i funktionsförmåga eller bryter normer genom klädval eller identitetsuttryck.

Gävle kommunkoncern arbetar sedan några år aktivt med att kvalitetssäkra verksamheten för att garantera att kommunens invånare behandlas rättvist och att kommunkoncernens anställda upplever en än mer välkomnande och diskrimineringsfri arbetsplats.

Den här skriften berättar om det **arbetet**.

