

Ett gott exempel

Jämställd budget i Göteborg



De stora utmaningar som den offentliga sektorn står inför idag kräver personer som tänker i nya banor och kommer fram till nya lösningar.

Jämställt Halland

Om bemötande och service i offentlig sektor

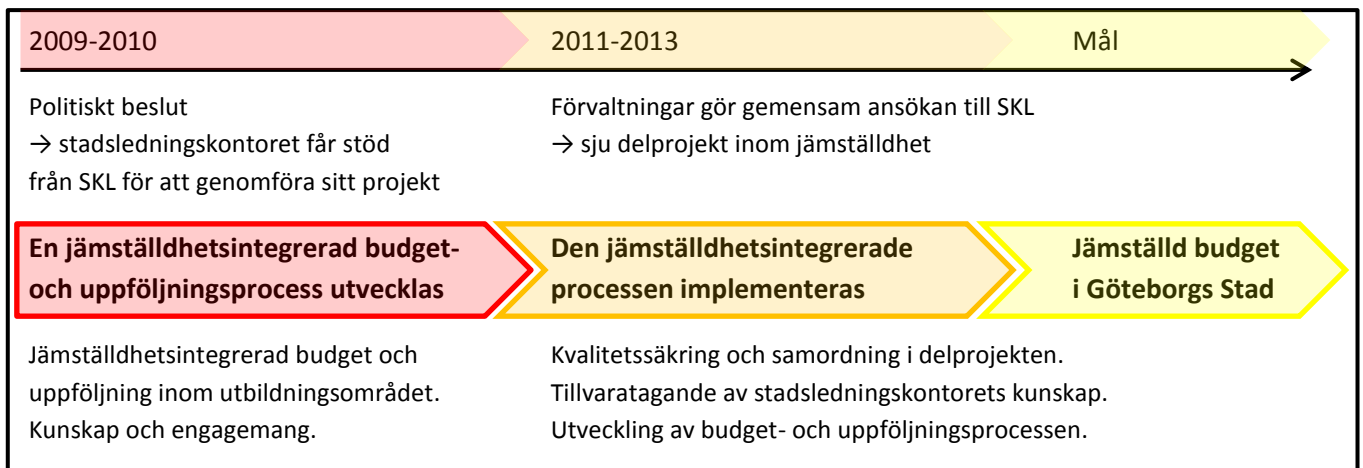


Trainee Halland 2013-2014

Projektet i sitt sammanhang

Göteborgs stad har gjort stora satsningar på ökad mångfald och jämställdhetsintegrering utifrån kundens perspektiv, där projektmedel från SKL har sökts och beviljats i olika storlek och form. Det projekt som vi här beskriver, med målet att uppnå en jämställdhetsintegrerad planerings-, budget- och uppföljningsprocess, startade med ett enhälligt yrkande från kommunstyrelsen i Göteborgs stad och en ansökan om finansiering från SKL, år 2009¹. Ansökan beviljades och projektet pågick till december 2010. Till en början fokuserade projektet på utbildningsområdet och dess budgetprocess. Det långsiktiga målet var att skapa förutsättningar för en fullt ut jämställdhetsintegrerad planering, budget och uppföljning i hela Göteborgs stad. Projektet ägdes av ekonomienheten vid stadsledningskontoret då centrala budget- och uppföljningsprocesser även i vanliga fall tillhör denna enhet.

En fortsatt satsning på jämställdhetsintegrering gjordes 2011, då fjorton förvaltningar och bolag inom Göteborgs Stad gjorde en gemensam ansökan till SKL². Endast 20 % av de medel som söktes beviljades, varför satsningen begränsades och enbart sju av de fjorton planerade delprojekten inkluderades. Stadsledningskontoret fick inga medel från SKL i denna satsning, men deltog genom att samordna och stötta delprojekten. Det erbjöds stöd i projektadministration, uppföljning, processledarutbildning samt erfarenhetsutbyte. De förvaltningar och bolag som deltog i denna satsning fick implementera de resultat som uppnåtts i stadsledningskontorets projekt 2009-2010, på så vis testades och utvecklades resultatet.



Avgränsningar i projektet

Göteborgs stad har gjort omfattande satsningar på ökad jämställdhet och förbättringsarbete har pågått under många år, i många olika verksamheter, parallellt och ibland sammankopplade mellan olika förvaltningar och nämnder. Vi har valt att fokusera på det centrala arbetet från stadsledningskontorets sida. Vi kommer bara att se till det arbete som berör jämställdhetsintegrerad

¹ (Jacobsson & Lönn, 2010)

² (Lönn & Rydström, 2013)

Jämställt Halland

Om bemötande och service i offentlig sektor



Trainee Halland 2013-2014

budget- och uppföljningsprocess ur ett övergripande perspektiv och inte gå in i detalj i de olika delprojekten.

Bakgrund

I Göteborgs Stad har det länge funnits en medvetenhet om att satsningar på jämställdhet måste få utrymme i verksamhetsplanering och budget. Dock har det varit svårt för många förvaltningar att integrera frågan i planeringsarbetet; att systematiskt arbeta med jämställdhetsintegrering genom planering och budget. Det fanns behov av ett kommungemensamt stöd för att lyfta frågan och arbeta med den konstruktivt i styrsystemet – verksamhetsplanering, budgetering och uppföljning – så att rätt satsningar görs på rätt områden och ger mätbara resultat. Problem som identifierats var att det fanns brister i underlag med avseende på jämställdhet, att uppföljningen var av väldigt olika kvalitet i olika verksamheter och att samordningen mellan olika verksamheters planerings, budget- och uppföljningsarbete kunde förbättras³. Dessutom fanns behov av att tydliggöra den röda tråden och visa på olika nivåers ansvar, bland annat inom arbetet för ökad jämställdhet.

Stadsledningskontoret i Göteborgs Stad har ansvar för processutveckling inom kommunen och som en del av detta har de genomfört ett projekt med målet att underlätta jämställdhetsintegrering i budget- och uppföljningsprocesser för alla kommunens verksamheter.

Från politiskt håll har denna fråga starkt fokus och det finns uttalade mål om satsningar på ökad jämställdhet. I Göteborgs Stads budget för 2011 skärptes målen för jämställdhet och varje nämnd och styrelse ålades att jämställdhetsintegrera budget och uppföljning. Dessutom sattes mål för att fler verksamheter ska jämställdhets säkras och alla skolor och förskolor ska ha personal som är utbildad inom jämställdhet⁴. I avskitsförklaringen för följande mandatperiod lyftes stadsledningskontorets roll i att stötta, samordna och hitta gemensamma strukturer för jämställdhetsintegrerad budget och planering.

Metod (åtgärder)

I projektet "Från vision till verklighet – en jämställdhetsintegrerad budget- och uppföljningsprocess i Göteborgs Stad" skapades förutsättningar för likvärdig service oavsett kön, genom systematiskt och kontinuerligt utvecklingsarbete som syftar till en fullt ut jämställdhetsintegrerad budget- och uppföljningsprocess⁴. Projektet har resulterat i

- 1) en metod för kartläggning/nulägesbeskrivning av jämställdheten utifrån ett kundperspektiv
- 2) frågor kring jämställdhet i uppföljningen av kommunfullmäktiges budget
- 3) en arbetsmodell, inklusive arbetsmaterial i form av strukturerat stödmaterial, mallar, checklistor, en jämställdhetsintegrerad prototyp av systemstödet samt ett bildspel

³ (Torstensson & Jacobson, Jämställdhetsintegrering i planering, budget och uppföljning, 2012)

⁴ (Jacobsson & Lönn, 2010)

Jämställt Halland

Om bemötande och service i offentlig sektor



Trainee Halland 2013-2014

- 4) ett webbaserat systemstöd som alla nämnder och förvaltningar använder när de rapporterar till kommunstyrelsen/kommunfullmäktige
- 5) utbildningsinsatser med syfte att höja kunskapen kring jämställdhetsintegrering, jämställdhet och "gender budgeting" hos nyckelpersoner i budget- och uppföljningsprocessen

En viktig del i processen är könsuppdelad statistik, som används i beskrivning samt analys av nuläget och av effekter över tid.

Resultat

Projektet har lett till en bättre struktur för jämställdhetsintegrering. Befintliga processer för planering, budgetering och uppföljning har förbättrats genom metodstöd, IT-system och mallar. Genom detta kvalitetssäkras processerna och det ger möjlighet att, över tid, följa upp resultat av arbeten för ökad jämställdhet⁵. Dessutom har projektet lett till ökad kunskap och engagemang på stadsledningskontoret⁶.

Integreringen av jämställdhetsfrågan i det vardagliga arbetet och ökat stöd och engagemang på stadsledningskontoret har börjat ge positiva effekter för invånarna. Det handlar bland annat om att barnen på förskolan har bättre möjlighet att välja aktiviteter utan att påverkas av stereotyper, bättre arbetsmiljö för både flickor och pojkar i skolan och åtgärder för ökad trygghet i stadens parkeringshus⁷.

Göteborgs fastighetskontor har gjort en nulägesanalys, med fokus på jämställdhet, för sin förtursverksamhet, en verksamhet som hjälper människor att skaffa bostad⁸. Resultaten från denna analys visar att verksamheten inte ger bättre eller sämre stöd på grund av kön – andelen godkända ansökningar var 75 % för män och 73 % för kvinnor, vilket är en så pass liten skillnad att könet inte kan påstås påverka den sökandes möjligheter att få stöd. Detta är också ett resultat som är viktigt i arbetet med att jämställdhetssäkra verksamheterna i Göteborgs Stad; själva nulägesanalysen är alltså ett resultat i sig. Det är viktigt att göra analyser för att se var det behövs ökade satsningar på jämställdhet men också för att se var detta inte behövs.

Framgångsfaktorer

En viktig framgångsfaktor i Göteborgs Stads framtagande av en jämställdhetsintegrerad budget- och uppföljningsprocess, är det **starka politiska engagemanget och den tydliga styrningen**. Detta ger utrymme för riktade satsningar och ställer också krav på samtliga nämnder och styrelser att

⁵ (Lönn & Rydström, 2013)

⁶ (Torstensson, enhetschef personaluppföljning, Stadsledningskontoret, Göteborgs Stad, 2014)

⁷ (Svensson, Rydström, Lönn, & Callerstig, 2012) och (Jämställ.nu, 2013)

⁸ (Bengtsson, 2013)

Jämställt Halland

Om bemötande och service i offentlig sektor



Trainee Halland 2013-2014

jämställdhetsintegrera sin budget och uppföljning. För att möjliggöra detta, måste stadsledningskontorets avdelning för processutveckling stötta budget- och planeringsarbetet.

Stadsledningskontorets avdelning för processutveckling har som uppgift att förbättra och stötta processerna kring planering, budget och uppföljning. Därför kunde arbetet med att jämställdhetsintegrera dessa processer **inkluderas i den ordinarie verksamheten** och ses som en naturlig del av verksamheten.

Resultatet, i form av jämställdhetsintegrerade processer samt ökad kunskap och engagemang hos stadsledningskontoret, är ett **långsiktigt resultat** som lyfter frågan om jämställdhet för kunderna i befintliga processer och i det ordinarie arbetet. På så vis säkerställs att arbetet lever vidare och att frågan inte glöms bort i verksamheterna.

Tack vare de tydliga politiska målsättningarna på både ledningsnivå – med systematisk planering och uppföljning inom jämställdhetsarbetet – och verksamhetsnivå – med fler jämställdhetssäkrade verksamheter – täcks hela kedjan in och frågan får **genomslag i hela kommunens organisation**.

Arbetet i Halland

I Halland har frågan om jämställt bemötande inte angripits på riktigt samma sätt som i Göteborg, med mallar och processtöd som ska användas i alla verksamheters planerings-, budget- och uppföljningsarbete.

Av de halländska kommunerna är det jämställdhetsarbetet i Halmstads kommun som har störst liknelser med satsningen i Göteborg. Jämställdhetsfrågan finns med i planeringsdirektivet⁹ vilket gör att det finns möjlighet att satsa på ett mer jämställt bemötande. Det finns inlagt som en rubrik i kommunens verksamhetsstöd Stratsys och därmed kan och ska verksamheterna föra in det i verksamhetsplan och budget. Verksamhetsstödet kräver årlig uppföljning under alla rubriker, vilket gör att verksamheterna också utvärderar de mål de har satt upp för sitt jämställdhetsarbete. Å andra sidan är det inte alla förvaltningar och bolag som aktivt använder denna funktion, vilket har gjort att det har fått olika utfall i de olika verksamheterna. Möjligheten finns men det krävs samtidigt ett engagemang och aktivt arbete.

Det finns exempel på mycket ambitiösa satsningar som på Socialförvaltningen, där alla verksamhetschefer har genomgått SKL:s *Startpaket för hållbar jämställdhet* och sedan satt upp konkreta insatser och mål för att förbättra jämställdheten ur ett kundperspektiv¹⁰. De framgångsfaktorer som har identifierats på Socialförvaltningen är *utbildning* och *styrsystem*, då jämställdhet är en kunskapsfråga och det som finns inlagt i styrsystemet blir planerat och budgeterat. Det finns också exempel på satsningar av mindre omfattning, där målen är att utbilda alla chefer i jämställdhetsfrågan och att ta fram nyckeltal som kan vara ett verktyg i arbetet framöver.

⁹ (Halmstads kommun, 2013)

¹⁰ (Hagel, 2014)

Jämställt Halland

Om bemötande och service i offentlig sektor



Trainee Halland 2013-2014

I Kungsbacka kommun sitter idag en jämställdhetutvecklare/genuspedagog på förvaltningen För- och grundskola som gör det mesta av jämställdhetsarbetet i kommunen. Det finns ingen centraliserad satsning i jämställdhetsintegrerad planerings-, budget- och uppföljningsprocesser utan andra förvaltningar köper in hennes tjänster i olika utsträckning¹¹. I Laholm görs även några punktsatsningar på ett jämställt bemötande ur ett kundperspektiv på förvaltningsnivå, exempelvis så vägs jämställdhetsaspekter in i samhällsbyggnadskontorets planarbete¹².

¹¹ (Tengelin, 2014)

¹² (Carlsson, 2014)