

– RAPPORT FRÅN ”PÅ VÄG MOT JÄMSTÄLLDA
OCH ATTRAKTIVA KOMMUNER I NORRBOTTEN” –

Röster från politik, förvaltning och verksamhet i Norrbotten

Håkan Eriksson
Malin Lindberg



NORRBOTTENS
KOMMUNER

Utgiven december 2021

Inledning

”Ska man se krasst på vår kommuns absoluta framtidsutmaning så handlar det om jämställdheten.” (Förvaltningsföreträdare, Haparanda)

Citatet ovan illustrerar den betydelse som jämställdhet – det vill säga att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet¹ – anses ha på kommunal nivå i Norrbotten. Länets alla 14 kommuner har undertecknat den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet, som förkortat kallas för CEMR-deklARATIONEN.² För att omvandla deklARATIONENS åtaganden till praktisk handling i de kommunala verksamheterna har Norrbottens Kommuner drivit utvecklingsarbetet ”På väg mot jämställda och attraktiva kommuner” under perioden 2018-2021.³ Utvecklingsarbetet har omfattat processtöd och kunskapsstöd till fem norrbottniska kommuner för att integrera jämställdhet i deras styrning, ledning och verksamhet. Stödet har bestått av processledning från Norrbottens Kommuner, föredrag och workshops med externa experter, samt erfarenhetsutbyte med andra kommuner. I utvecklingsarbetet har kommunerna uppmuntrats att pröva nya arbetssätt och skapa långsiktiga processer för jämställdhet, med avstamp i tidigare kunskaper och erfarenheter.

De kommuner som deltagit i utvecklingsarbetet är Övertorneå, Kalix, Haparanda, Jokkmokk och Gällivare. De har genomfört insatser på tre nivåer i sina organisationer: på politisk nivå i kommunens styrning, på förvaltningsnivå i kommunens ledning och på verksamhetsnivå i utvalda pilotverksamheter. Ambitionen har varit att skapa en tydlig styrkedja mellan dessa nivåer och skapa ett flöde i flera riktningar mellan nivåerna. För att fånga och förmedla kommunernas erfarenheter och lärdomar från utvecklingsarbetet har uppföljande intervjuer genomförts med företrädare från de tre nivåerna i varje kommun. Totalt har 15 personer intervjuats, det vill säga en på varje nivå i respektive kommun. De som intervjuats är politiker i ledande positioner, höga tjänstepersoner i kommunförvaltningen, samt chefer i de kommunala pilotverksamheterna. Intervjuerna har genomförts på ett semi-strukturerat sätt via telefon eller digitalt, där de spelats in och sedan transkriberats. Intervjuerna har utförts och sammanställts av Håkan Eriksson under våren 2021.

I denna rapport presenteras resultaten från de genomförda intervjuerna. Rapporten inleds med röster från den politiska nivån, förvaltningsnivån och verksamhetsnivån om kommunernas jämställdhetsinsatser. Därefter följer röster om olika jämställdhetsrelaterade teman som skär igenom flera nivåer i kommunerna. Detta

¹ <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/om-jamstallldhet/vad-ar-jamstallldhet>

² CEMR (2009). *Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå*. Bryssel: Council of European Municipalities and Regions, översatt av Sveriges Kommuner och Landsting.

³ <https://www.norrbottenskommuner.se/haallbar-utveckling-och-samhaellsbyggnad/jaemstaellldhet/utvecklingsarbete-2018-2021/>

följs av några konkreta tips från de intervjuade för att lyckas med kommunalt jämställdhetsarbete. Slutligen presenteras några avslutande reflektioner om intervjustudiens resultat. Rapporten har författats av Håkan Eriksson, fristående konsult, och Malin Lindberg, forskare vid Luleå tekniska universitet.

Röster på tre nivåer

I detta avsnitt presenteras röster från politiken, förvaltningen och pilotverksamheterna, med fokus på erfarenheter och lärdomar från kommunernas jämställdhetsinsatser.

Röster från politiken

”Jag tror att det är jätteviktigt att politiken är med på banan och avsätter resurser. Och att det finns en riktig vilja, inte bara är läpparnas bekännelse. Det är A och O.” (Politiker, Övertorneå)

Citatet visar den centrala roll som den politiska nivån anses ha för att skapa goda förutsättningar för kommunala jämställdhetsinsatser, enligt flera av de intervjuade politikerna. De menar att deras viktigaste bidrag är att säkerställa att jämställdhet finns med i kommunernas styrdokument och kvalitetsprocesser och sedan engagerat efterfråga hur det går med implementeringen av detta i de kommunala verksamheterna. De upplever att deras deltagande i Norrbottens Kommuns utvecklingsarbete har hjälpt dem att syna det egna beslutsfattandet utifrån ett jämställdhetsperspektiv, för att direkt kunna påverka kommunernas olika verksamheter. Det har även hjälpt dem att förtydliga politikens uppdrag till de kommunala förvaltningarna, vad gäller betydelsen av jämställdhet för kommunens framtida framgång. De betonar vikten av att hela styrkedjan av politik, förvaltning och verksamhet involveras i kommunala jämställdhetsinsatser.

”Jag tror att man måste börja med att genomföra ett grundligt analysarbete: Hur ser verkligheten ut? Hur fördelar vi våra ekonomiska resurser? Hur fördelar vi våra personella resurser? Hur fördelar vi våra lokalmässiga resurser? Sedan finns det naturligtvis det samhällseliga: Hur ser arbetsmarknaden ut egentligen?” (Politiker, Haparanda)

Som citatet visar ses commitment och tajming som viktiga faktorer för att lyckas med kommunalt jämställdhetsarbete, enligt de intervjuade politikerna. Att ställa frågan ”Hur det ser ut hos just oss” och ta avstamp i analyser av kommunens eget nuläge vad gäller jämställdhet har varit en extra morot i arbetet, menar de. Det har också varit viktigt att involvera kommunens politiska företrädare på ett tidigt stadium, för att skapa ett starkt engagemang och ge dem en drivande roll i jämställdhetsarbetet. Att jämställdhet dessutom står i fokus för samhällsdebatten har gett en extra skjuts i kommunernas arbete med detta, enligt intervjupersonerna.

Sammantaget har dessa interna och externa faktorer gjort det lättare att väga in jämställdhetsaspekter i politiska beslut, menar de.

”Det som vi mäter och följer upp, det är också det som blir gjort. Om vi inte följer upp jämställdhetsfrågorna på ett konstruktivt sätt i annan verksamhet än skolverksamheten, då kommer det förmodligen att dröja för länge innan något sker.” (Politiker, Jokkmokk)

Citatet illustrerar utmaningen att följa upp andra faktorer än ekonomi från den politiska nivån, som upplevts av de intervjuade politikerna. De menar att de saknar metoder och kunskap om hur faktorer som jämställdhet, ledarskap och arbetsmiljö kan viktas mot de exakta siffror som ofta används inom ekonomiområdet. Detta ses som avgörande för att kunna få fart på implementeringen av jämställdhet inom fler kommunala verksamheter än enbart skolan, där den frågan anses finnas med mer naturligt. De intervjuade betonar vikten av att beakta ett jämställdhetsperspektiv i alla kommunala verksamheter. Dessutom framhålls att politiker ofta har ambitionen att påverka hela samhällets värderingar. För att nå utanför kommunens väggar med jämställdhetsarbetet anses det finnas behov av bredare samhällsinsatser där bland annat idrottsrörelsen, studieförbunden, kultursektorn och näringslivet involveras.

Röster från förvaltningen

”Vi hade de strategiska dokumenten någorlunda på plats. Men det svåraste är ju att ta det från den strategiska nivån och komma till hur:et. Hur ska vi göra och vad ska vi göra?” (Förvaltningsföreträdare, Övertorneå)

Citatet visar vikten av att gå från ord till handling i jämställdhetsarbetet, vilket understryks av flera av de intervjuade förvaltningsföreträdarna på förvaltningsnivå. De strategiska beslut som fattats på politisk nivå behöver omsättas i den kommunala förvaltningen, som en del i en sammanhållen styrmodell. Att kommunledningens chefer helhjärtat är med och driver på jämställdhetsarbetet är avgörande, enligt de intervjuade. Det omfattar mer än bara en läpparnas bekännelse, menar de, där cheferna även aktivt deltar i de utbildningar och andra aktiviteter som genomförs inom ramen för jämställdhetsarbetet. De har erfarenhet att personalomsättning på ledande positioner kan bli ett avbräck i förvaltningarnas jämställdhetsarbete. De nya personer som ersätter dessa har sällan tid att snabbt sätta sig in i denna sorts specialsatsningar, eftersom all energi då behöver ägnas åt att få grepp om den generella verksamheten.

”Vi har försökt släppa tankesättet att det är en stuprörsfråga. Jämställdhet är en fråga som ska genomsyra allt – det är en kärnverksamhetsfråga.” (Förvaltningsföreträdare, Haparanda)

Som citatet visar ses integrering som en framgångsfaktor för jämställdhetsarbetet på förvaltningsnivå, enligt de intervjuade förvaltningsföreträdarna. Det innebär att jämställdhet behöver finnas med på den ordinarie dagordningen i alla viktiga beslutsinstanser där förvaltningschefer ingår, menar de. Samtidigt framhåller de att inrättandet av en lokal styrgrupp kan underlätta jämställdhetsarbetet i den kommunala förvaltningen, med förvaltningschefer som har beslutsmandat för detta sorts arbete. En sådan grupp kan generera och upprätthålla energin i jämställdhetsarbetet, menar de. Inte minst eftersom deras erfarenhet är att chefer och medarbetare annars lätt tappar kraft längs vägen och faller tillbaka i gamla hjulspår.

”Det blir bra diskussioner med verksamheterna om hur man tänker. Vad lägger man in i de här begreppen? Vad är en jämställd service? Hur kan ni göra i er verksamhet för att skapa det? Har ni gjort någon kartläggning? Har ni gjort analyser? Har ni könsuppdelad statistik?”
(Förvaltningsföreträdare, Övertorneå)

Citatet illustrerar förvaltningsledningens betydelse för att skapa en sammanhållen styrkedja mellan politik, förvaltning och verksamhet i kommunala jämställdhetsinsatser, vilket framhålls av flera av de intervjuade förvaltningsföreträdarna. Dialogen mellan kommunledningen och de kommunala verksamheterna kan, som citatet visar, bland annat hjälpa till att konkretisera vad jämställdhet innebär i den aktuella verksamheten och hur utgångsläget ser ut när det gäller jämställdheten inom verksamhetsområdet. Genom att skraddarsy jämställdhetsinsatserna utifrån behoven och förutsättningarna i den specifika verksamheten kan det lättare bli en del i den ordinarie kommunala verksamheten, istället för ett sidospår. Enligt de intervjuade förvaltningsföreträdarna behöver jämställdhet hanteras både som en strategisk fråga i kommunala verksamheter och som en överlevnadsfråga för kommunen i stort, för att både kvinnor och män ska vilja bo och arbeta där.

Röster från pilotverksamheterna

”Att alla är med på tåget är viktigt och att vi bygger rälsen allt eftersom.” (Verksamhetsföreträdare, Jokkmokk)

Citatet visar vikten av medarbetarinvolvering och stegvist prövande i kommunernas praktiska jämställdhetsinsatser, vilket framhålls av flera av de intervjuade företrädarna för kommunernas pilotverksamheter. I varje kommun har en eller flera pilotverksamheter valts ut för att genomföra jämställdhetsinsatser i kommunala välfärdsverksamheter. I fyra av kommunerna – Gällivare, Jokkmokk, Kalix och Övertorneå – har pilotverksamheter drivits inom skolan, antingen i förskolor, grundskolor eller gymnasieskolor. Övertorneå har även drivit en pilotverksamhet i sitt samarbete mellan skolan och kommunens näringslivsenhet. Dessutom har Jokkmokk drivit en pilotverksamhet vid ett fritidshem. I den femte kommunen –

Haparanda – har pilotverksamheter drivits inom HR-enheten och arbetsmarknads-enheten.

”Det är viktigt att ha (...) en grupp som driver (jämställdhetsarbetet). För det är jobbigt att driva saker ensam, då får man inte genomslag. Man behöver vara några stycken som driver det tillsammans.” (Verksamhetsföreträdare, Övertorneå)

Som citatet visar ses samarbete och engagemang som viktiga faktorer för att få genomslag i kommunernas pilotverksamheter, enligt de intervjuade verksamhetsföreträdarna. Flera av de intervjuade upplever att jämställdhetsarbetet gick lite trögt i starten och att det tog tid innan medarbetarna kände att de själva var ägare till processen. Inledningsvis hade de svårt att se en helhetsbild av kommunens åtagande och ambitioner i jämställdhetsarbetet. Efter att ha jobbat tillsammans med detta ett tag växte dock deras förståelse för sin del i den gemensamma styrkedjan med politik, förvaltning och verksamhet. I relation till styrkedjan understryks vikten av den närmaste chefens roll, vars stöttning, intresse och nyfikenhet på hur arbetet fortskrider har varit en viktig drivkraft, enligt de intervjuade.

”För skolans del har vi varit väldigt inriktade på att jämställdhet handlar om pojkar och flickors betyg – om måluppfyllelse. Fokus har varit där och enbart där. Jag tycker att vi nu har breddat perspektivet en hel del, till exempel till studie- och yrkesval. Vi tänker mer på kulturen i samhället – det blir ett bredare perspektiv på jämställdhetsfrågor.” (Verksamhetsföreträdare, Övertorneå)

Citatet illustrerar en av många lärdomar om jämställdhet som gjorts inom kommunernas pilotverksamheter. I den aktuella kommunen, Övertorneå, har förståelsen av jämställdhet i skolan breddats från betyg till studie- och yrkesval genom teamarbete i skolpersonalen, med hjälp av samtal med elever, inbjudna expertföreläsare, samt rapporten ”JämLYS av arbetsmarknad och studieval i Norrbotten”⁴ av Länsstyrelsen i Norrbotten. I Jokkmokk har däremot själva förståelsen av könsskillnader i skolresultat fördjupats inom pilotverksamheten, med hjälp av skolpersonalens egna idéer och externa experter. I Gällivare har pilotverksamheten lett till att jämställdhet integrerats i förskolans systematiska kvalitetsarbete, genom gemensamt arbete av förskolornas rektorer med stöd av extern expertis. I Kalix hjälpte pilotverksamheterna inom förskola och grundskola till att bredda kommunens pågående satsning ”Framtidens arbetsgivare”⁵ till att även omfatta ett externt perspektiv med fokus på medborgarna. Det har bland annat lett till att jämställdhet integrerats i skolans utvecklingssamtal, föräldramöten, planer och dagordningar, samt att skolpersonalen pratar med och bemöter barnen på ett lite annat sätt än tidigare. I Haparanda har pilotverksamheterna inom HR-enheten och

⁴ <https://www.norrbotten.se/sv/Utveckling-och-tillvaxt/Regional-utveckling-och-framtid/Manniska-och-samhalle/Jamlikhet-och-mangfald/Nyhetsarkiv-Jamlikhet-och-mangfald/Ny-rapport-om-jamlikheten-i-lanet/>

⁵ <https://www.arbetsbladet.se/2013-11-02/heja-kalix>

arbetsmarknadsenheten lett till ökat fokus på jämställdhet vid rekrytering, samt placeringar vid praktikplatser, feriearbete och stödanställningar.

Röster om olika teman

I detta avsnitt presenteras röster om några teman som skär igenom flera nivåer i kommunernas jämställdhetsarbete. De teman som berörs är: Från ord till handling, Stöd och kunskap, Framgångar och fallgropar, samt Hålla i och hålla ut.

Från ord till handling

”Det är lätt att ha fina visioner och tankar och idéer kring jämställdhetsarbetet. Men det svåra är att få ut det i praktisk verkstad, ut i organisationen så att det ger en rejäl effekt.” (Politiker, Gällivare)

Citatet visar vikten av att gå från ord till handling i det kommunala jämställdhetsarbetet, vilket framhålls av flera av de intervjuade kommunföreträdarna. De menar att jämställdhet både behöver integreras i kommunens ordinarie styrdokument och konkretiseras i den praktiska verksamheten. Det kräver att hela styrkedjan med politik, förvaltning och verksamhet involveras i jämställdhetsarbetet, enligt dem. Det behöver finnas en uttalad efterfrågan på resultat från såväl den närmsta chefen som förvaltningschefer och ledande politiker, enligt deras erfarenhet, för att engagemanget ska kunna upprätthållas på alla nivåer. För att konkretisera jämställdhetsarbetet i de kommunala verksamheterna har extern expertis varit till hjälp, i form av forskare, konsulter, litteratur, med mera. Överlag har deltagandet i Norrbottens Kommuners utvecklingsarbete upplevts som lärorikt, ögonöppnande, betydelsefullt och lite osäkert, enligt de intervjuade.

”Det som har varit viktigt för oss när vi tittar på Kalix och Norrbotten, så är det ju kvinnorna som flyttar härifrån och alldeles för få kommer tillbaka. Då måste man som politiker ställa sig frågan: Vad kan vi göra för att vända den här utvecklingen?” (Politiker, Kalix)

Citatet visar att en drivkraft för att gå från ord till handling i jämställdhetsarbetet är att jämställdhet ses som en överlevnadsfråga för kommunerna, enligt de intervjuade kommunföreträdarna. Det anses inte vara ett alternativ att *inte* arbeta med jämställdhet för att både män och kvinnor ska vilja bo och arbeta där. Och det räcker inte med att enbart arbeta för att själva kommunens organisation och arbetsplatser ska bli jämställda, enligt de intervjuade. Det behövs även bredare insatser för ökad jämställdhet i lokalsamhället, som till exempel ett jämställt bemötande av medborgare i kommunernas verksamheter.

Stöd och kunskap

”Jag såg en möjlighet att vi kunde få lite draghjälp i ett redan påbörjat jämställdhetsarbete. Det tycker jag att vi har fått. Vi har fått tillgång till föreläsningar, workshops, framstående forskare, böcker, inspiration och bollplank.” (Verksamhetsföreträdare, Kalix)

Citatet visar att kommunernas deltagande i Norrbottens Kommuners utvecklingsarbete har gett dem tillgång till en variation av stöd och kunskap i jämställdhetsarbetet, enligt de intervjuade kommunföreträdarna. Som beskrevs inledningsvis har stödet bestått i processledning från Norrbottens Kommuner, föredrag och workshops med externa experter, samt erfarenhetsutbyte med andra kommuner. Enligt de intervjuade har stödet bland annat hjälpt till att öka kunskapen om jämställdhet bland chefer och medarbetare, formulera jämställdhetsmål för den egna verksamheten och omsätta dessa mål i praktiska jämställdhetsinsatser. Löpande support från kunniga bollplank vid utmaningar och vägskäl har också upplevts som värdefullt. Generellt anser de intervjuade att deltagandet i utvecklingsarbetet har bidragit med en energiinjektion till kommunernas jämställdhetsarbete. För flera av kommunerna blev det en chans att blåsa nytt liv i tidigare jämställdhetsinsatser eller förstärka andra pågående utvecklingsarbeten, såsom Kalix satsning ”Framtidens arbetsgivare”.

”För oss har det varit viktigt med kopplingen till vetenskap, alltså medverkan från forskare. Det är ju någonting som åtminstone de små kommunerna kanske inte har så lätt att få tillgång till. Det har varit värdefullt att kunna landa i att det inte är ett tyckande, utan att det finns forskning som visar på det här.” (Verksamhetsföreträdare, Gällivare)

Citatet illustrerar den betydelse som kunskap och forskning uppfattas ha i kommunernas jämställdhetsarbete, enligt de intervjuade kommunföreträdarna. Dels anses det bidra med en värdefull kunskapsgrund till jämställdhetsarbetet, för att kunna tillvarata tidigare lärdomar och erfarenheter. Det har även hjälpt till att behandla jämställdhet som en kunskapsfråga med utgångspunkt i fakta, snarare än som en åsiktsfråga med utgångspunkt i tyckande. Några exempel på kunskapsområden som medarbetare och chefer fått ökad inblick i genom utvecklingsarbetet är jämställdhet i relation till den kommunala styrkedjan, beslutsfattande, budgetering, skola, rekrytering och bemötande. Flera av de intervjuade konstaterar dessutom att utvecklingsarbetet har gett dem tillgång till forskare och andra experter på ett sätt som de troligen skulle ha haft svårt att få till på egen hand.

Framgångar och fallgropar

”I vår iver att göra mycket skjuter vi ibland med hagelspruta – vi jobbar med det och det och det men vi hinner aldrig samla ihop och utvärdera: Var det bra? Var det rätt saker vi gjorde?” (Förvaltningsföreträdare, Kalix)

Citatet visar vikten av att stegvis pröva och utvärdera de jämställdhetsinsatser som görs i kommunerna, vilket framhålls av flera av de intervjuade kommunföreträdarna. På så sätt kan framgångar och fallgropar i jämställdhetsarbetet tillvaratas som lärdomar för fortsatt utveckling. En generell framgångsfaktor är ett delat ägarskap för jämställdhetsarbetet mellan kommunernas tre nivåer, inklusive politik, förvaltning och verksamhet. En skiljelinje i upplevda framgångsfaktorer och fallgropar går mellan top-down och bottom-up. Vissa av de intervjuade har positiva erfarenheter av att ta avstamp i engagemanget hos höga politiker och tjänstemän, som sedan kan stötta de kommunala verksamheterna i det praktiska jämställdhetsarbetet. Andra har positiva erfarenheter av att ta avstamp där det redan finns engagerade personer och sedan låta jämställdhetsarbetet sprida sig organiskt i organisationen.

”Jämställdheten kanske kommer vara levande så länge jag och mina medarbetare är där. Men vi skulle behöva vara mer transparenta och prata mer om det här och väcka intresse.” (Verksamhetsföreträdare, Haparanda)

Citatet illustrerar en annan skiljelinje i upplevda framgångsfaktorer och fallgropar, som går mellan bredd och djup. Vissa av de intervjuade har positiva erfarenheter av att försöka involvera så många som möjligt i jämställdhetsarbetet, för att skapa ett brett engagemang. Ett praktiskt exempel är en insats som genomfördes för alla elever i en gymnasieskola vid ett och samma tillfälle om jämställda studie- och yrkesval, som upplevdes som mycket positiv. Baksidan av myntet var att det blev en engångsinsats utan något mer långsiktigt systemtänk. Följaktligen framhåller några av de intervjuade att det kan vara mer framgångsrikt att genomföra jämställdhetsarbetet i mindre arbetsgrupper för att möjliggöra ett djupare engagemang och reflektion. Samtidigt är risken att jämställdhetsarbetet då sker i stuprör, vilket de menar försvårar spridning av lärdomar och resultat till andra delar av kommunen.

Hålla i och hålla ut

”Man måste våga hålla i och hålla ut när man ska göra förändringsarbete. Man kommer inte att se effekterna så fort och man kan inte förvänta sig snabba effekter. För det är ju ett nytt tankesätt i hela organisationen.” (Politiker, Kalix)

Citatet visar på vikten av att ha ett långsiktigt perspektiv i det kommunala jämställdhetsarbetet, vilket framhålls av flera av de intervjuade kommunföreträdarna. En förutsättning för att utvecklingsarbetet ska fortleva på sikt är att jämställdhet integreras i kommunens ordinarie verksamhetsstyrning, att det kopplas till kommunens systematiska kvalitetsarbete och att det alltid tas upp vid ordinarie chefs- och medarbetarmöten, enligt de intervjuade. I den dagliga verksamheten menar de att långsiktigheten är beroende av att medarbetarna fortsätter att naturligt

ställa sig frågan: Är det som jag/vi gör jämställt? De understryker även vikten av att fortsätta följa upp hur jämställdhetsarbetet fortskrider, så att det inte faller i träda. Dessutom anser de att det är viktigt att fortsätta utbyta erfarenheter med andra kommuner om deras jämställdhetsarbete och löpande bjuda in externa experter.

”Att man inte bygger det här för mycket kring kanske en person, eftersom vi ser att när vi bytte chef, då uppfattade jag att det här hamnade lite på sidan. Det här projektet blev inte prioriterat. Jag tror att det krävs att det är nån som drar i det på helhetsnivå.” (Verksamhetsföreträdare, Gällivare)

Citatet illustrerar att personalomsättning på nyckelpersoner är en återkommande utmaning för att få långsiktighet i kommunernas jämställdhetsarbete, enligt de intervjuade kommunföreträdarna. När en insatt företrädare slutar finns risken att processen tappar tempo och ibland helt stoppas upp tills efterträdaren hunnit sätta sig in i det arbete som redan gjorts. En annan utmaning har varit att mer akuta verksamhetsfrågor tenderar att prioriteras framför det mer långsiktiga jämställdhetsarbetet. Det har inte minst varit fallet under corona-pandemin som pågått under större delen av utvecklingsarbetet. Enligt de intervjuade gäller det att vara observant på om sådan prioritering blir till ett mönster – eller en ursäkt – som gör det svårt att komma vidare i jämställdhetsarbetet.

Tips för att lyckas

Här presenteras några allmänna tips från de intervjuade kommunföreträdarna för att lyckas med kommunalt jämställdhetsarbete. Tipsen är indelade i tre övergripande områden: engagemang, kunskap och integrering.

Engagemang:

- Utgå från kommunens egna förutsättningar och nuläge
- Involvera hela styrkedjan med politik, förvaltning och verksamhet
- Utgå från de som vill och låt det sprida sig organiskt utifrån deras engagemang
- Arbeta inte ensam, utan forma en grupp som driver och stöttar jämställdhetsarbetet

Kunskap:

- Behandla jämställdhet som en kunskapsfråga, inte en åsiktsfråga
- Avsätt tid för gemensam reflektion, som är centralt för utveckling
- Involvera externa experter som bollplank till chefer och medarbetare
- Säkerställ rutiner och stöd för uppföljning av jämställdhetsarbetet

Integrering:

- Integrera jämställdhet i kommunens ordinarie verksamhetsstyrning
- Koppla jämställdhet till kommunens systematiska kvalitetsarbete
- Koppla jämställdhet till andra pågående utvecklingsarbeten, såsom folkhälsoarbetet
- Säkerställ att jämställdhet alltid tas upp vid ordinarie chefs- och medarbetarmöten

Avslutande reflektioner

De röster som kommer till tals i denna rapport ger en mångfacetterad inblick i de fem kommunernas deltagande i Norrbottens Kommuners utvecklingsarbete "På väg mot jämställda och attraktiva kommuner". Rösterna förmedlar att deltagandet i utvecklingsarbetet generellt ses som en viktig etapp i kommunernas långsiktiga resa mot jämställdhet inom politiken, förvaltningen och verksamheterna – samt det omgivande lokalsamhället. Det stöd som kommunerna fått genom utvecklingsarbetet i form av processtöd och kunskapsstöd har varit en uppskattad energiinjektion och ledstång i det kommunala jämställdhetsarbetet. Stödet verkar framför allt ha varit till hjälp för att få till en sammanhållen styrkedja mellan de tre nivåerna, integrera jämställdhet i den ordinarie verksamhetsstyrningen och gå från ord till handling genom praktiska jämställdhetsinsatser. Det har även gett en gemensam kunskapsgrund att stå på för politiker, chefer och medarbetare.

Tillgången till olika sorters stöd i form av processledning, föreläsningar, workshops, med mera, kan ha underlättat utformningen av jämställdhetsinsatserna utifrån varje kommuns egna förutsättningar och behov. Det har lett till att kommunernas insatser skiljer sig åt sinsemellan, både på politikinivå, förvaltningsnivå och verksamhetsnivå. Även om skolan har stått i fokus för pilotverksamheterna i nästan alla kommuner har den specifika inriktningen varit olika. En kommande utmaning för kommunerna är att tillvarata pilotverksamheternas lärdomar och resultat som avstamp för att sprida jämställdhetsarbetet till fler delar av verksamheten. Eftersom Norrbottens Kommuners utvecklingsarbete nu avslutats behöver kommunerna själva ta ansvar för att driva processen vidare. Ett stöd i detta kan vara den webbplats som skapats för att samla och sprida kunskaper, erfarenheter och metoder från utvecklingsarbetet.⁶

⁶ <https://www.norrbottenskommuner.se/jaemstaellda-kommuner-i-norr/>

Mer info

Här finns mer information om kommunalt jämställdhetsarbete:

Jämställda kommuner i norr –

<https://www.norrbottenskommuner.se/jaemstaellda-kommuner-i-norr/>

Jämställdhet i Sveriges Kommuner och Regioner –

<https://skr.se/skr/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamlikhet/jamstalldhet>

Jämställdhetsmyndigheten – <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/>