

ATT ORGANISERA FÖR ATT SPRIDA JÄMSTÄLLDHETSARBETE I HELA ORGANISATIONEN

Charlotte Holgersson, Kungliga tekniska högskolan

Marie Trollvik, Sveriges Kommuner och Landsting

Diskutera med din granne 3 min

Vad är det viktigaste att tänka på när det gäller att organisera jämställdhetsarbetet i den egna organisationen samt att sprida bra arbetssätt från en arbetsplats till en annan?

Modellkommuner:

Ett koncept för systematiskt erfarenhetsutbyte genom
benchmarking

Marie Trollvik, projektledare SKL

JIM spridningskonferens 4 december 2018

En jämställd service i kommuner och regioner

- Kommunens resurser fördelas jämnt mellan kvinnor och män, flickor och pojkar.
- Service och välfärd utformas så att den svarar mot behoven hos alla grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar.

Modellkommuner lär av varandra

- Modellkommuner är en satsning på att utveckla och sprida arbetet med jämställdhetsintegrering.
- Arbetet bygger på att deltagarna ömsesidigt lär av varandra genom ett systematiskt utbyte av erfarenheter (*benchmarking*, BM)
- Två eller tre kommuner arbetar med stöd av en mentorkommun.
- Från varje kommun deltar en hög politiker, en hög chef samt en nyckelperson (jämställdhetsstrateg, controller etc.)

Modellkommunen blir mentor

- En kommun som deltagit i satsningen fortsätter i nästa omgång som mentor åt nya deltagare:

2016-2017 Eskilstuna deltar i pilotomgången

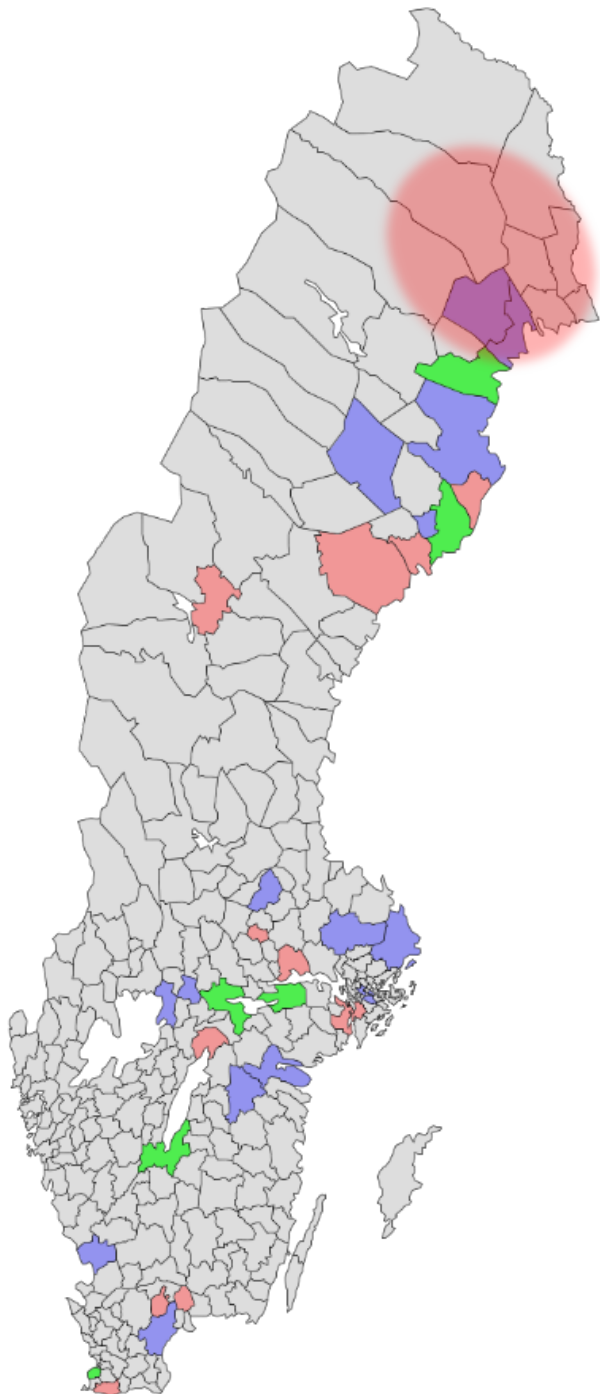
2017-2018 Eskilstuna är mentor för Uppsala, Hedemora, Norrtälje

2018-2019 Hedemora är mentor för Askersund och Västerås

Uppsala är mentor för Botkyrka och Östersund

Norrtälje är mentor för Södertälje

Spridning till 33 kommuner



2016-2017

Piteå-Umeå
Örebro-Eskilstuna
Jönköping-Malmö

2017-2018

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

2019-2020

Askersund-Fagersta
Västerås-Botkyrka
Östersund-Södertälje
Nordmaling-Örnsköldsvik-
Robertsfors
Trelleborg-Olofström-
Östra Göinge

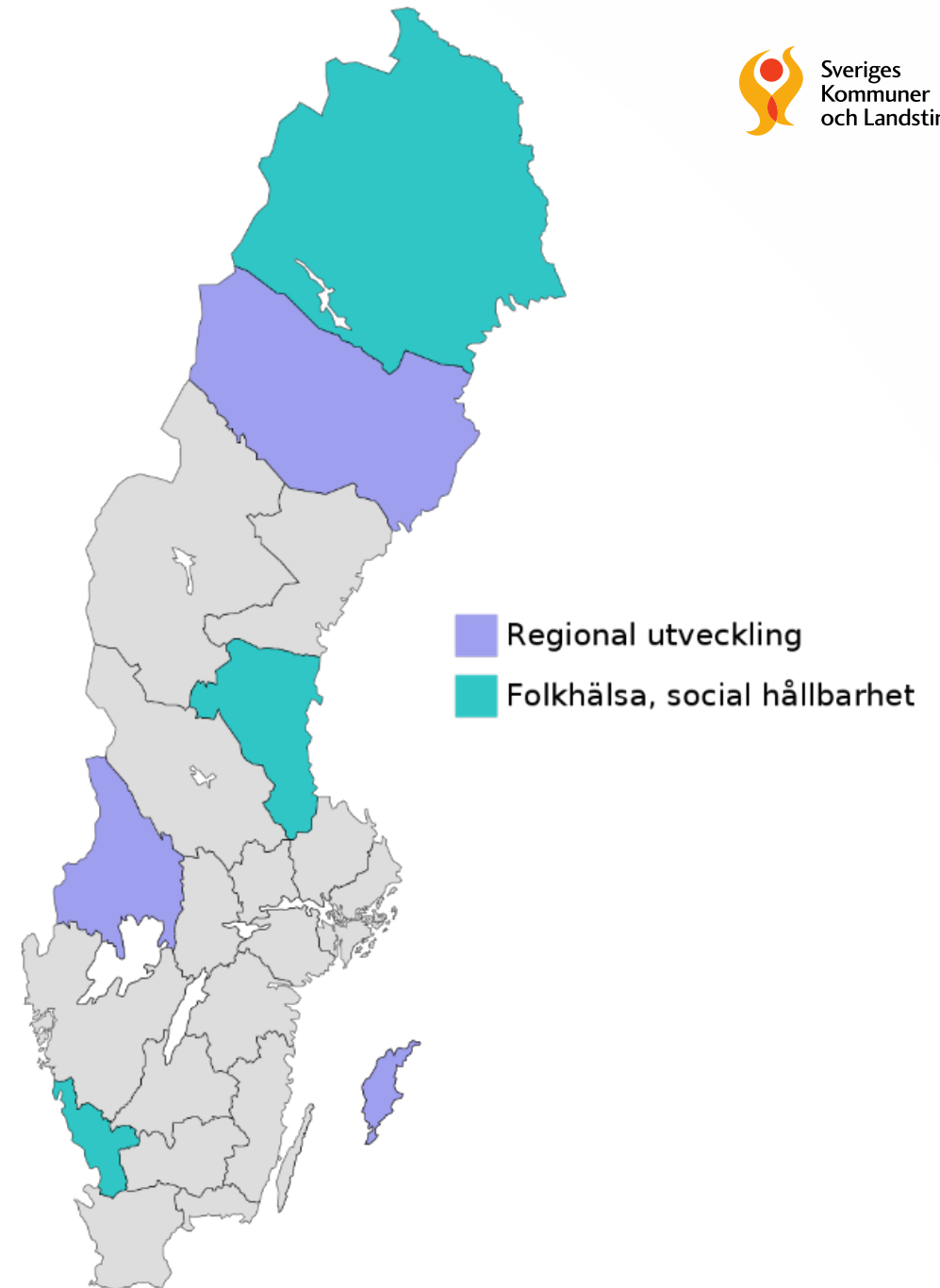
Norrbottens kommuner

Modellstadsdelar i tre
SDN, Stockholms Stad

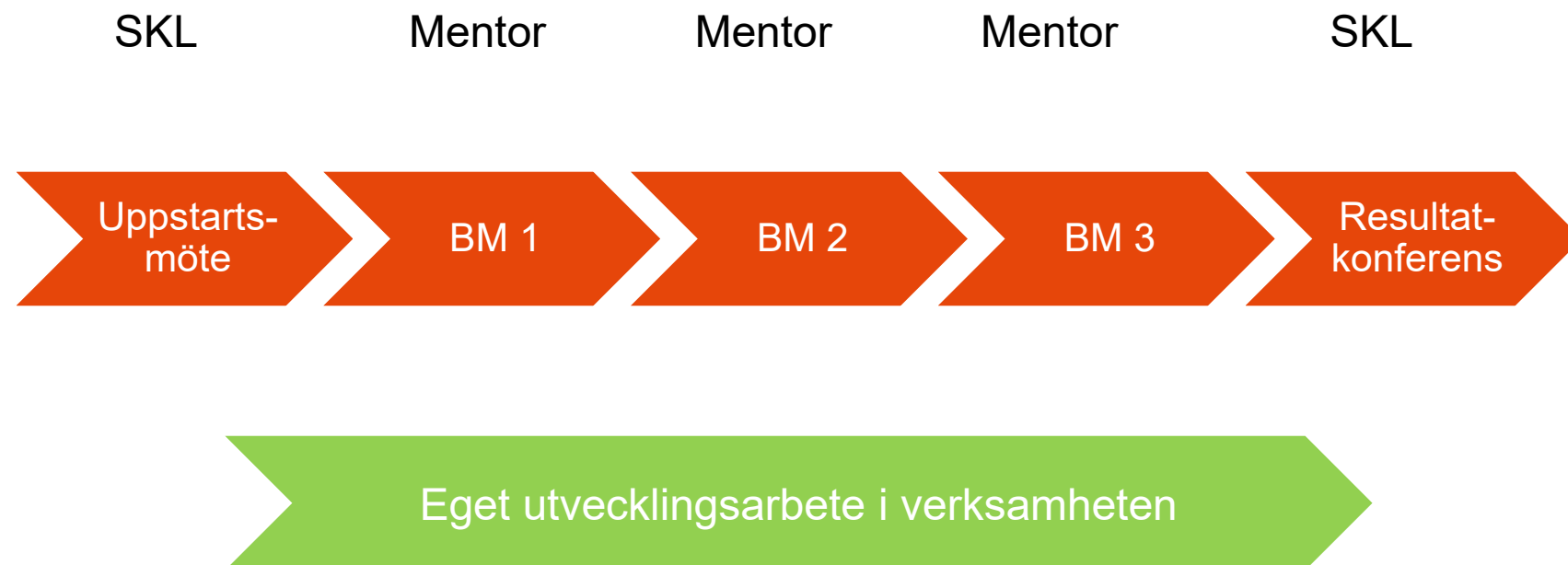
Modellförvaltningar i
Eskilstuna

Modellregioner: pilot 2019

- Arbetet sker inom avgränsade verksamheter:
- Regionerna Gotland, Värmland och Västerbotten arbetar tillsammans med att jämställdhetsintegrera det regionala utvecklingsansvaret.
- Regionerna Gävleborg, Halland och Norrbotten benchmarkar kring arbetet med folkhälsa och social hållbarhet.



Ett koncept för benchmarking



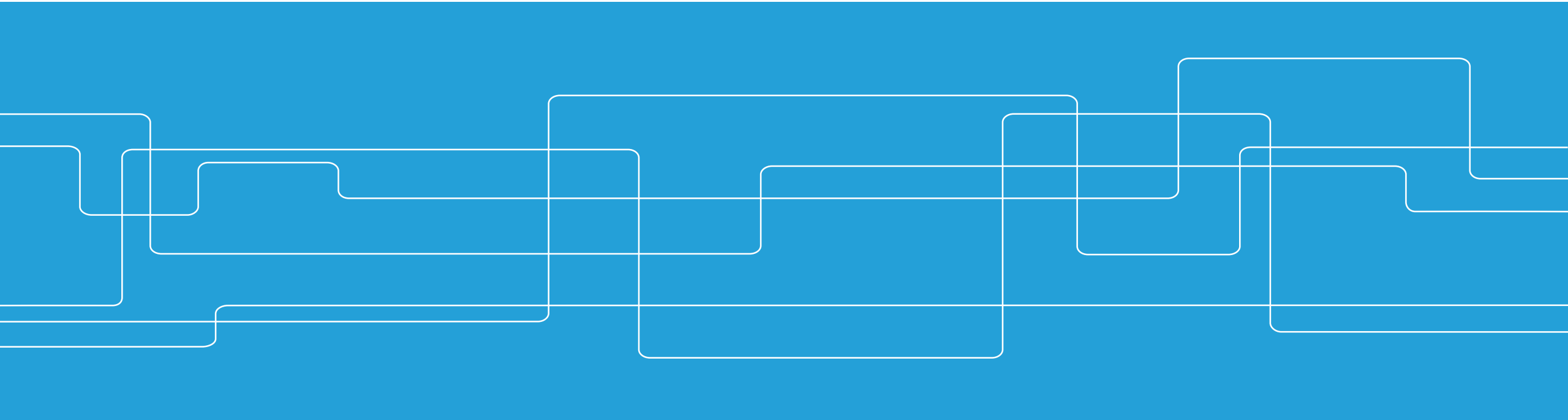
Benchmarkingmodellen

www.skl.se



Ett jämställt KTH

Jämställdhetsintegrering & Jämställdhet, mångfald och lika villkor





Ett jämställt och jämlikt KTH

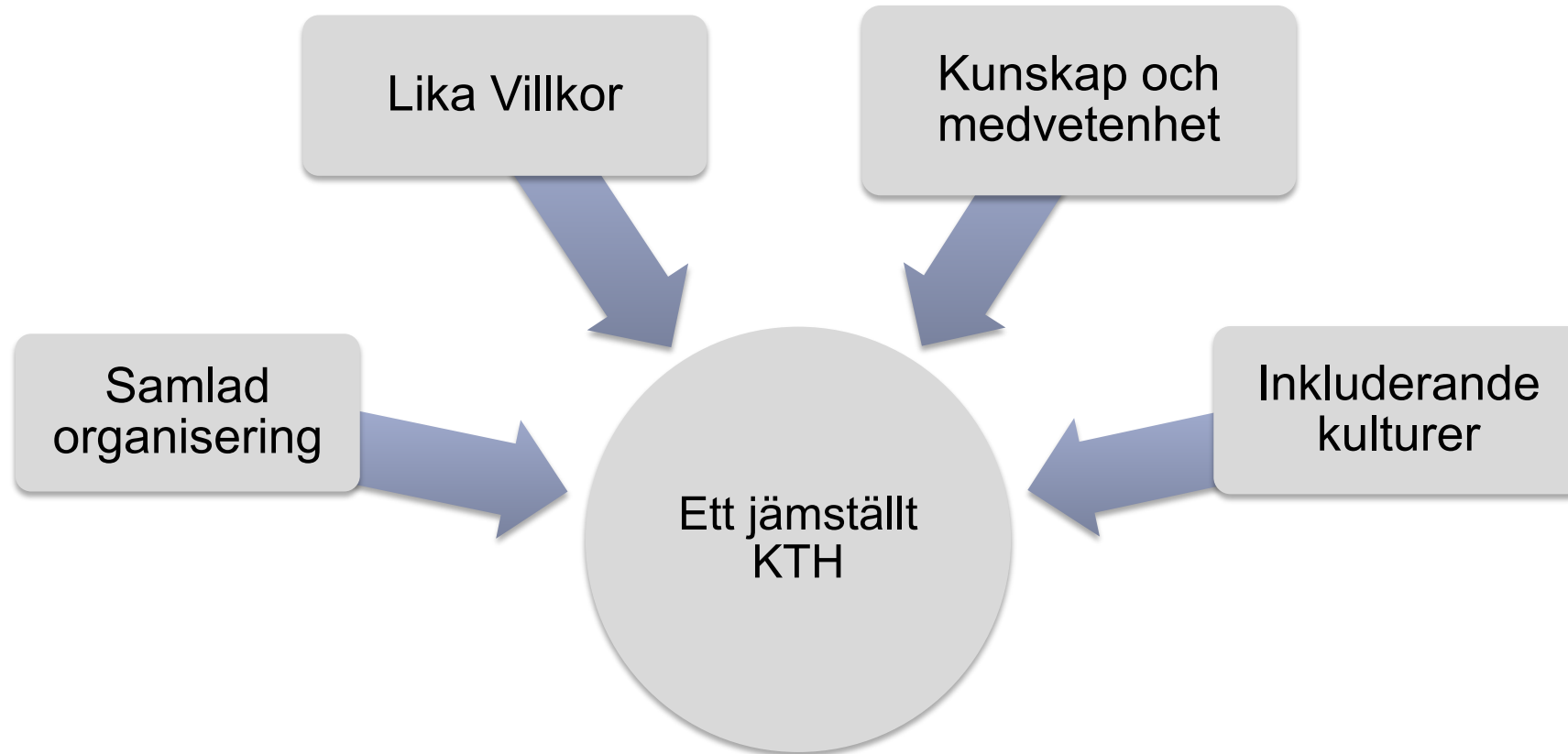
”KTH har en värdegrund baserad på demokrati, människors lika värde, mänskliga fri- och rättigheter samt en fri och öppen diskussion. Jämställdhet mellan kvinnor och män samt avståndstagande från alla former av diskriminering är både en kvalitetsfråga och en självklar del av KTH:s värdegrund. Jämställdhet och mångfald bland anställda och studerande är också en viktig resurs för KTH.”



Ur KTH:s Vision 2027

”På KTH arbetar vi för en ljusare framtid. Vid KTH vill vi förbättra samhället och hitta smarta lösningar på dagens och morgondagens utmaningar. Vid KTH är vi i människans tjänst för morgondagens samhälle.”

Prioriterade mål



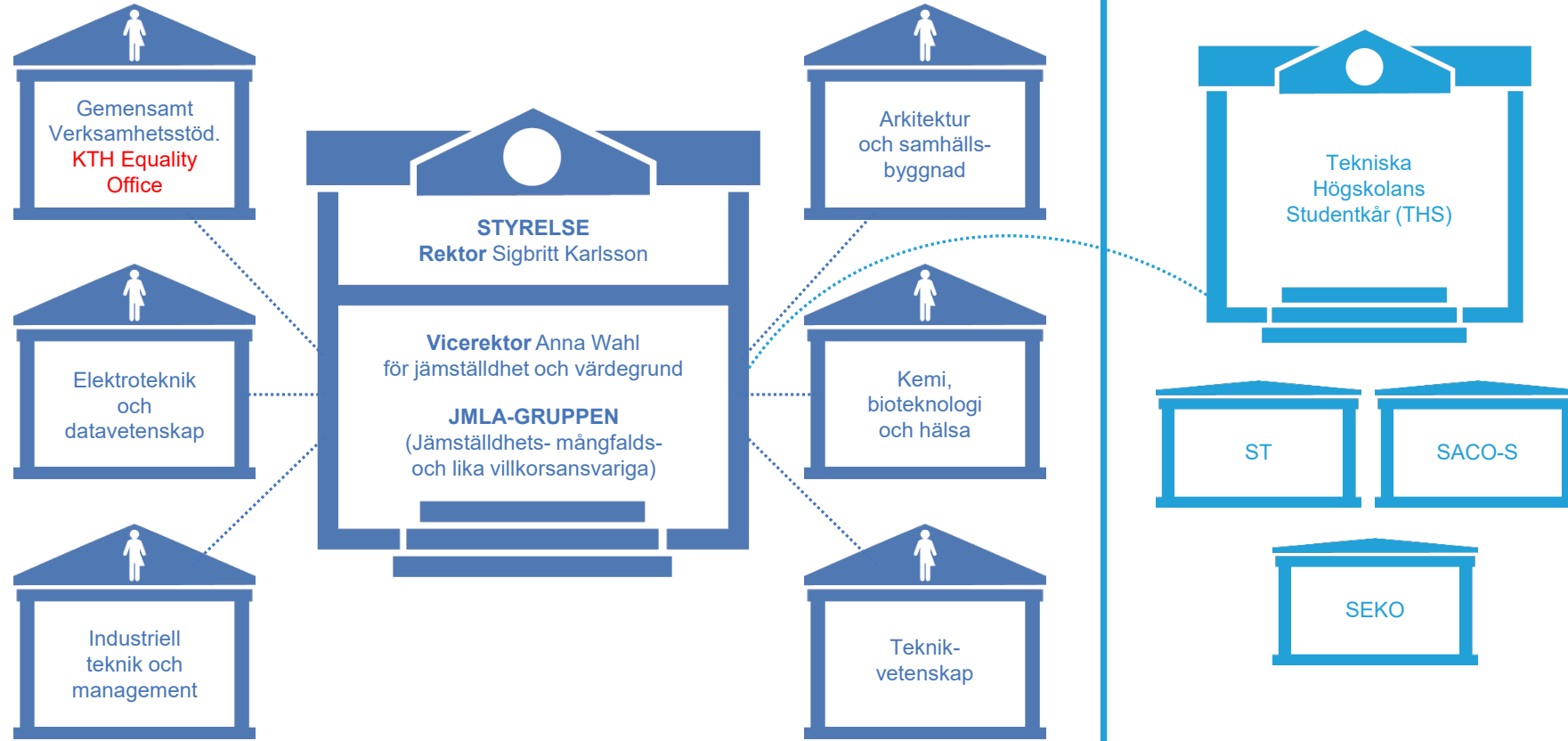


KTH:s JML-arbete

Mål: lika villkor och inkluderande kulturer

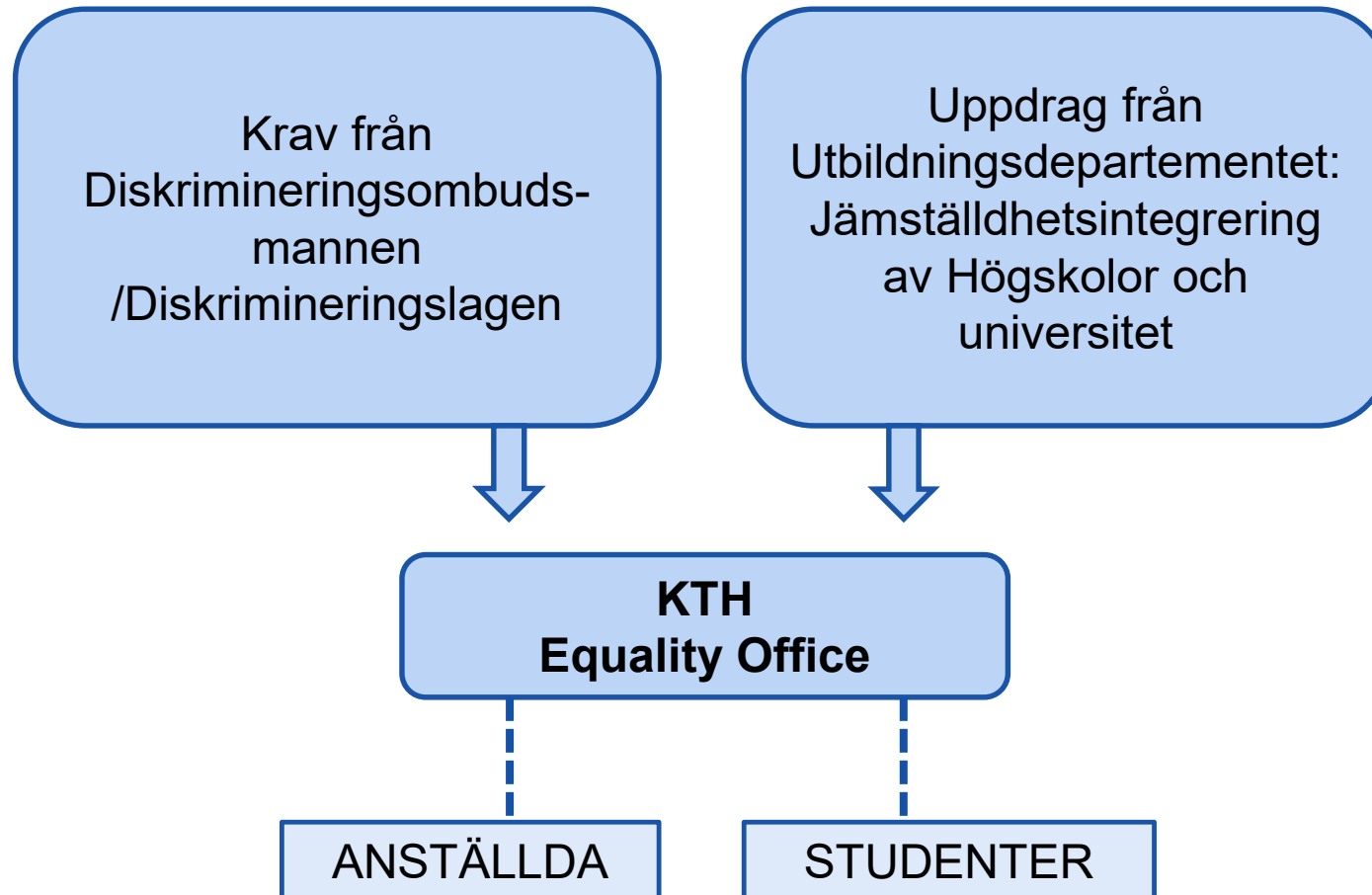
Strategi: forskningsbaserad kunskap och ökad medvetenhet

Organisering: central samordning, uppföljning och stöd för ett JML-arbete som utformas och genomförs lokalt med fokus på centrala processer





Huvudansvarsområden för KTH Equality Office: JIHU/JIKTH och Diskrimineringslagen





Strategiska grupper och samarbeten

Ledningsgrupper – nya ledningsgrupper för erfarenhetsutbyte, kunskapsinhämtning, utveckling av strategiskt och verksamhetsnära förändringsarbete samt uppföljning

Förändringsledare – främja engagemang t.ex. via programmet Genus och förändringsledning med kvinnor på ledningsfunktioner inom både administration och fakultet

Nätverk – nära samarbete med olika nätverk inom högskolan bland anställda och studenter

Samarbeten – nära samarbete med närliggande organisationer såsom studentkåren och fackliga organisationer



Kunskap och medvetenhet

Spridning av kunskap och medvetenhet:

- I olika grupper, t.ex. ledningsgrupper, lokala JML-grupper, avdelningar, råd
- I utbildningen på grund- och forskarnivå
- Via särskilda program för förändringsledare
- Via befintliga utbildningar, t.ex. introduktion för nyanställda, personalutbildning, chef- och ledarskapsutveckling, högskolepedagogik, karriärstöd, forskningsledare

Former för spridning: forskningsbaserat, interaktivt, delaktigt och reflekterande.



Diskussionsfrågor

- **Internt spridningsarbete**
 - Vilka strategiska grupper ska involveras i förändringsarbetet och hur får vi med dem?
 - Hur fångar vi upp dem som vill förändra och de som har det i sitt uppdrag att förändra?
 - Vilka andra aktörer kan vi involvera i förändringsarbetet?
- **Externt spridningsarbete**
 - Hur sprider vi framgångsrika arbetssätt till andra liknande organisationer?
 - Hur kan detta spridningsarbetet organiseras bortom JiM och JiHU?

TACK FÖR DITT DELTAGANDE!

- Dokumentation kommer att skickas ut efter konferensen
- Kontakt:
 - Ang. konferensen: Sara Nilsson (sara.nilsson@jamy.se)
 - Ang. detta pass:
 - marie.trollvik@skl.se
 - charlotte.holgerson@itm.kth.se