

på stadens webbplats.

- Ett åtagande framöver är att ta fram en jämställdhetsstrategi för staden. Vi har två dokument som ska ses över, och jag ska framföra detta till stadsdirektören.

Julio Maravilla, Räddningstjänsten menar att utbildningen varit en jätterolig resa. Räddningstjänsten har också en jämställdhetsplan, men verkligheten ser ut så att av 160 anställda är sju kvinnor, varav två i uttryckningstjänst.

- Det krävs tid och resurser att få alla att gå utbildningar i detta, men det är också viktigt att få ut information att brandman är en roll som vem som helst kan klara av. Vi behöver fler kvinnor och invandrare för att kunna göra ett så bra jobb som möjligt. Malmö har kommit långt, och vi tar del av deras erfarenheter.

- Vårt åtagande är att jobba på att ändra attityder och att belysa genusfrågor i alla möten.

Yvonne Pettersson, Sociala nämndernas stab, anser att utbildningsdagarna gett många tankar, bland annat genom att se speciella grupper som somalier, romer och familjehemsplacerade barn med genusglasögonen på.

- Nämnden behöver ta genusfrågorna på allvar och ha dem som mål i en ny strategi. Staben har börjat jobba i budgetprocessen med inriktningsmål för 2012, och bör då tänka jämställdhet redan där. Vid bokslut sammanställs mycket statistik på kön. Att göra en jämställdhetskartläggning vore intressant. Åtagandet är att jobba vidare med de tre utsatta grupperna.

Birgitta Edvardsson, Kultur, idrotts- och fritidsnämndens stab, har genomfört en stor kartläggning, och ska fortsatt bevaka frågan när man går vidare.

- Det finns behov inom kulturverksamheter och -institutioner att nå fler pojkar. Pojkar läser mycket mindre än flickor. Djupläsning är viktig för förståelsen i alla skolämnen.

Madeleine Ahlqvist, Etablering Västerås, ska se på den nya näringslivsstrategin om det finns ett genusperspektiv. I övrigt jobbar Etablering Västerås med kvinnligt företagande och företag med

utländsk bakgrund, samtidigt som man stöttar Ung Företagsamhet.

- Det som sker närmast är en utbildning med SKL i december med fokus på hur vi bemöter företag. Målet med vårt arbete är att Västerås ska stiga i rankingen för företagsklimat.

Ylva Andersson, Teknik och idrott, kan i handlingsplanen från 2007 läsa att förvaltningen ska jobba med en jämnare könsfördelning, men inget har hänt. I affärsplanen finns ingenting om jämställdhet.

- För mig känns detta både jättespännande och jättejobbigt. En viktig fråga är hur mycket tid jag lägga på det. I ett första skede handlar det om att hos mina medarbetare och chefer medvetandegöra den ojämställdhet som råder.

Ulrika Wahlström, Miljö och hälsa, ser att könsfördelningen på arbetsplatsen är ganska okej. I en pågående kundenkät kan man eventuellt se en skillnad i hur verksamhetsutövare och kommunmedborgare bemöts. En idé är att göra ett projekt inom livsmedelskontrollen inom alla butiker och ta fram frågor hur man uppfattar mötet ur olika perspektiv. Det har varit väldigt tydligt hur miljöinspektörer fick olika bemötanden, speciellt unga kvinnor som gjorde tillsyn på teknikföretag. Till sådana företag åker man numera gärna ut två och två.

Niklas Eriksson, Stadsbyggnadskontoret, har märkt att könsfördelningen inom förvaltningen är på väg att ändras, från att nästan bara bestå av män, till fler kvinnor. När ett ny tjänst annonseras ut är det nästan enbart unga kvinnor som söker.

- Det är ett problem att vi har äldre män och yngre kvinnor. Om det fortsätter blir det enbart kvinnor som jobbar på Stadsbyggnadskontoret i framtiden. Samtidigt är det lite märkligt då vi har Byggnadsnämnden som vår uppdragsgivare, och där sitter det enbart män.

Åtagandet är att fortsätta diskutera med chefer hur detta ska bemötas i handlingsplan och strategi.

Text: Per Björkholm. Bild: Clifford Shirley



VÄSTERÅS STAD



Västerås stads projekt Hållbar jämställdhet har gått vidare med utbildningar för processledare - eller jämställdhetspiloter, som de också kallas. Under hösten har tre utbildningsdagar genomförts på Mälardalens högskola. Den sista den 17 november 2010.

Utbildning av jämställdhetspiloter i Västerås stad

En del i arbetet med Hållbar jämställdhet i Västerås var utbildning av processledare, eller jämställdhetspiloter, i stadens organisation. Under hösten 2010 har tre utbildningsdagar genomförts på Mälardalens Högskola under ledning av MdHs jämställdhetshandläggare Torbjörn Messing.

Den första utbildningsdagen i september hade till syfte att skapa en grundläggande förståelse för jämställdhetsproblematiken - att se och erkänna problemen.

- Först gäller det att se att verkligheten ser annorlunda ut jämfört med den jämställdhet man säger sig stå för, berättar Torbjörn Messing. Hur ser fakta/statistik ut, vad är problemet, vems är problemet, varför ser det ut som det gör? Deltagarna har fått lära sig att kartlägga och mäta ojämställdhet och söka förklaringar med hjälp av grundläggande genusteori.

Utbildningsdag nummer två genomfördes i oktober och tog upp förändringspilotens kompetens och organisationens kultur. Och i november slutfördes utbildningen med några goda exempel samt en kort redovisning av pågående förändringsarbeten.

- Detta är en process där jag som kursledare har kunnat se en progression bland deltagarna, säger

Torbjörn Messing. Nu ska dessa nya kunskaper och insikter implementeras ute i verksamheterna. Det är nu det verkliga arbetet börjar vilket ska bli intressant att följa.

Boktipset

Till det sista utbildningstillfället hade deltagarna fått läsa ett urval av samtida svensk skönlitteratur. - Ett viktig poäng med att läsa skönlitteratur är rollövertagande, sade Torbjörn Messing. Att läsa är att leva sig in i en annans roll och få förståelse för den andre.

På litteraturlistan fanns bland annat *Dyngkåt och hur helig som helst* av Mia Skäringer; *Dödergök* och *Smuts* av Katarina Wennstam; *Svinalängoma* av Susanna Alakoski; *Bitterfittan* av Maria Sveland; *Kan du säga schibboleth* av Marjaneh Baktiari.

Partiledardebatt

I en övning fick deltagarna spela med i en fiktiv politisk debatt. Fyra partier med olika åsikter om jämställdhet debatterade "Jämställdhet - en fluga eller faktum?".

De fyra partierna var *Radikalfeministerna* som ville ta radikala steg i jämlikhetsarbetet med till exempel kvotering och uppdelning av föräldra-

ledigheten. *Framtidsvinnarna* menade att könet inte har någon betydelse, utan allt handlar om kompetens, där Sverige behöver duktiga och utbildade människor om vi ska kunna konkurrera på världsmarknaden. *Särartsfeministerna* menade att vi är födda biologiskt olika, det är ett faktum och därför ska kvinnan sköta hemmet och få familjelön. *Jämställdhetspartiet* ansåg att det finns för stora olikheter i samhället idag vilket vi måste motarbeta. Alla är födda lika och uppgiften är att avkoda könstillhörigheten.

Vem som vann debatten ska vara osagt. Men Särartsfeministernas Catharina Könberg fick sista ordet:

- Vi ska satsa på familjen, det betalar sig och löser det mesta. Och för dem som inte har familj, ja för dem finns ju alltid Facebook!

"Gender budgeting"

För att få en långsiktig och hållbar jämställdhetsutveckling måste jämställdhetsfrågorna komma in i det ordinarie arbetet/styrsystemet.

- Begreppet för att få in jämställdheten i hela beslutsprocessen kallas för "gender budgeting", berättade Torbjörn Messing. Liksom man i ett företag eller organisation tar hänsyn till ekonomi och arbetsmiljö i sin budget och i sina beslut, ska man ställa sig frågan om besluten även har konsekvens för kön.

- Man kan också titta på styrning och mål. Har man ett mål men inte satsar en krona på att nå detta mål, då är risken stor att man får samma resultat som tidigare, det vill säga noll.

Ett gott exempel

Mooneer Hasler är lärare och specialpedagog på S:t Ilians skola och den förste som blev anställd i Västerås stads IDA-projekt. Hon kommer från Somalia och är gift med en man från Schweiz.

- Första dagen jag kom till S:t Ilian mötte jag en kille i en korridor som frågade om jag var städerska. Varför trodde han det? Vilka fördomar finns inte här? Jag kände att på denna skola skulle jag kunna göra en insats.

Mooneer Hasler tog också snabbt reda på att en grupp invandrantjejer på skolan hade väldigt dåliga resultat.

- De var sämst i Sverige. Betydde det att dessa tjejer var dumast i hela Sverige, nej det kunde jag inte tro. Det var dags att ta tag i och göra något åt problemen.

Med hårt och målmedvetet arbete har Mooneer lyckats hjälpa dessa tjejer att kraftigt förbättra sina resultat. Mycket handlade om rädsla för det okända, osäkerhet och "fördomar som stänger tanken framåt".

Mooneer Hasler berättade också om sin duktiga kompis Giselle som kommer från Afrika men

inte kunde få ett jobb efter sin examen. I stället startade hon företaget Soft Solutions som idag är mycket framgångsrikt.

- Giselle följer inte normen, hon har till exempel nyligen anställt en kille från Pakistan. Att bryta normerna kan vara besvärligt, men i affärlivet kan det också ge fördelar. För hennes företag har det gett bra affärer, bättre service till kunder, och ökat förtroende hos kunder som känner sig förstådda, delaktiga och välkomna.

Kartläggning avslöjar mönster

Torbjörn Messing gav några goda exempel på jämställdhetskartläggningar och åtgärder från en nyligen avslutad SKL-konferens:

- Varför går fakturan från barnomsorgen till kvinnan i en familj medan fakturan för renhållningen är adresserad till mannen? Nu har man beslutat att låta slumpen avgöra vem i familjen som får fakturan adresserad till sig.

- Ett nytt datasystem i Göteborgs kommun har funktionen att chefen aktivt måste kryssa i en ruta att man gjort medvetet köns/jämställdhetsval.

- På räddningstjänsten i Rosengård i Malmö kom man fram till att man sannolikt kan rädda liv genom att anpassa sin information. Kvinnorna behöver informationen mest om det börjar brinna eftersom de är hemma mest. Dessutom behöver man översätta informationen till alla språk.

- Sådana kartläggningar gör att man upptäcker ojämsställda mönster, berättade Torbjörn Messing. En klassiker är Norrbottens landstings kriterier

för att få en starroperation: innehav av körkort och vapenlicens/jägarexamen. Vilket kön prioriterar man då?

Läget i stadens organisation – hur går det?

De nyutbildade jämställdhetspiloterna ska vara ett stöd för ledningen i sina organisationer, men också fungera som missionärer i jämställdhetsfrågor. Hur går det med arbetet i Västerås stad?

Catharina Jacobsen, Konsult och Service, har börjat med att utbilda sin chefsgrupp. Hon har också informerat på informationsträffar och APT om sin egen roll och Västerås stads policy i detta.

- Nästa steg är att få in det i den kommande affärsplanen,

Hon har även intervjuat en formgivare på Konsult och Service Information om det finns ett genusperspektiv när exempelvis bilder i trycksaker väljs ut. Svaret var att kunden ofta har bestämda önskemål, men att de också kan vara öppna för att tänka genus.

Solveig Sandberg, Stadsledningskontoret, har av en student beställt en kartläggning av kommunfullmäktiges sammanträden. Vad gäller fördelningen män/kvinnor så är det fler män än kvinnor. Och när det gällde de som talade på sammanträdena så var det fler män än kvinnor som talade, och dessutom talade de fler gånger. En uppdelning gjordes på "fysiska" eller hårda och "icke-fysiska" mjuka frågor, och det visade sig att män talade mest på alla områden. Kartläggningen är gjord utifrån de tv-sändningar som publicerats



På utbildningsdagen deltog bland andra Mooneer Hasler, specialpedagog på S:t Ilians skola, Julio Maravilla, Räddningstjänsten, och Yvonne Pettersson, Sociala nämndernas stab. De diskuterade politik och litteratur med genusglasögonen på sig.

Hållbar jämställdhet – ett utvecklingsarbete i Västerås

- Bakgrunden till Hållbar jämställdhet och utbildningsinsatsen är den CEMR-deklarationen som kommunstyrelsen undertecknade i mars 2009. Stadsledningen har i uppdrag att dra upp riktlinjer för jämställdhetsarbetet utifrån den deklarationen. CEMR står för The Council of European Municipalities and Regions, som är de europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation. Läs dokumentet på: www.vasteras.se/omvasteras/jamstalldhet

- Syfte: att med ny kunskap hos Västerås stads ledande förtroendevalda, chefer och strateger skapa en gemensam värdegrund så att medborgare och brukare ges tjänster och bemötande på lika villkor oavsett kön.

- Västerås stad har beviljats 1,6 miljoner kronor till utvecklingsarbetet Hållbar jämställdhet av Sveriges Kommuner och Landsting, SKL.

- Pengarna ska bland annat användas till utbildning, erfarenhetsutbyte, kartläggning och till att föra in jämställdhetsperspektivet i processen kring den nya översiktsplanen.

- De områden som staden främst ska prioritera är demokratiskt ansvar, den politiska rollen och rollen som tjänsteleverantör.