



Hållbar jämställdhet - utvecklingsarbete i Västerås stad

Syftet med utvecklingsarbetet Hållbar jämställdhet är:

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

Komunstyrelsen har gett stadsledningskontoret i uppdrag att dra upp riktlinjer för jämställdhetsarbetet utifrån CEMR-deklarationen och då särskilt prioritera utvecklingsområdena Demokratiskt ansvar, Den politiska rollen samt Rollen som tjänsteleverantör.

Kommunstyrelsen undertecknade CEMR-deklarationen i mars 2009 och understryker vikten av att i jämställdhetsarbetet nu lägga fokus på brukare och medborgare. Västerås stad har höga ambitioner för medborgarnas deltagande i utveckling av staden. Konkret avspeglar sig dessa ambitioner i Strategisk plan 2008-2011 och i stadens arbete med att ta fram en ny målbild för Västerås. Demokratigruppen, som är en parlamentarisk grupp direkt under kommunstyrelsen, har ett särskilt ansvar för att frågor ur ett medborgarperspektiv. Västerås stad arbetar också med hållbar utveckling utifrån Aalborgdeklarationen. "Alltid bästa möjliga möte" är en viktig ledstjärna i mötet med västeråsarna.

Det finns i kommunens förvaltningar exempel på utvecklingsarbete för jämställdhet och också på genomförda verksamhetsförbättringar ur ett brukarperspektiv. Det gäller inom förskolan där ett genuspedagogiskt arbetssätt idag finns etablerat inom ett par av stadens förskoleområden och även inom kultur- idrotts- och fritidsverksamheten där utbud och tillgänglighet beskrivs ur ett genusperspektiv.

Värna Västerås, det brottsförebyggande rådet, har av Boverket tilldelats 135 000 kronor till utbildning av våra lokala Brå och grupper för Trygghetsvandringar. Projektet har som mål att göra inventeringar ur ett genusperspektiv och ge förslag på hur parker och cykelstråk kan göras trygga för såväl män som kvinnor. Detta är ett enskilt initiativ som visar på engagemanget för jämställdhetsfrågan inom ytterligare ett avgränsat område.

Jämställdhetsarbete har tidigare inte lyfts till styr- och ledningsnivå. Jämställdhetsintegrering finns inte uttryckt i något av stadens lednings- och styrdokument på någon nivå, varken ur brukar eller medborgarperspektiv. Ut-

2009-10-13

ifrån CEMR-deklarationen vill vi nu ta ett samlat grepp och få ett gemensamt avstamp för en process som lägger grunden för jämställdhetsintegrering av kommunens verksamhet och därför gör vi nu en ansökan om projektmedel från SKL:

I det läget vill vi prioritera toppchefer och förtroendevalda i stadens samtliga förvaltningar och bolag, samt vissa strateger och nyckelpersoner. Genom att påbörja arbetet från ledningen ges arbetet legitimitet och tyngd för att ge bästa förutsättningar för långsiktig effekt. Hållbar jämställdhet innebär för oss i Västerås stad, att vi startar en process som implementeras och vidmakthålls i ordinarie verksamhet. Högsta cheferna ska här stå upp för de värderingar som gäller för att möta män och kvinnor på lika villkor. Högsta ledningen ska gå före. I Västerås stad kommer vi därefter att arbeta vidare genom förtroendevalda, chefer och nyckelpersoner för att värdegrunden och synsättet ska bli en naturlig del av verksamheterna. Det långsiktiga målet är att styrdokument och budget får ett tydligt genusperspektiv, som också kommer att kommuniceras till brukare och medborgare. Genom styrdokument i form av program, policys, handlingsplaner och strategier kommer verksamheterna få tydliga uppdrag där det framgår vad som förväntas för att uppnå hållbar jämställdhet. Alla utvärderingar, kartläggningar och redovisningar ska ha ett genusperspektiv och individbaserad statistik ska alltid delas upp på män och kvinnor.

För att nå ett långsiktigt resultat i jämställdhetsarbetet använder vi oss av redan etablerat samarbete med Mälardalens högskola, Mdh, och med Eskilstuna kommun. Inom ramen för det så kallade samhällskontraktet, se bilaga 3, kommer vi vända oss till Mdh för att göra arbetet med jämställdhetsintegrering långsiktigt och i vissa delar knyta det till forskning. Västerås stad har knutit kontakt med jämställdhetssamordnare Torbjörn Messing och fått information om högskolans ESF-finansierade projekt JämBredd, som kommer att erbjuda utbildningar i jämställdhetsintegrering för medarbetare i våra förvaltningar. Med Eskilstuna kommun har vi samverkan på många plan och vill nu också ta nytta av att de ligger steget före i arbetet med jämställdhet. Västerås stad har också samverkan med Örebro kommun på många områden och det blir naturligt att även här ha ett erfarenhetsutbyte kring hållbar jämställdhet. Som professionellt stöd har vi också samarbete med Eva-Karin Wedin, sakkunnig på jämställdhetsfrågor på Länsstyrelsen i Västmanland.

Utbildning, erfarenhetsutbyte och processtöd är basen i vår satsning. Den vill vi komplettera med en fördjupning i form av en kartläggning som är tänkt att statuera exempel i diskussionerna och utvecklingsarbetet på förvaltningsnivå och då inte enbart i den förvaltning som medverkar i själva kartläggningen. Genom ett konkret exempel som är lätt för alla att förstå skapas engagemang och kunskap om samband som kan lyftas till en mer generell nivå. Västerås stad har startat ett inledande arbete med en ny kommuntäckande översiktsplan. I detta arbete ingår representanter från många av stadens förvaltningar och bolag. Kommunstyrelsen liksom presidierna i bolag och styrelser kommer också att vara delaktiga i processen. Genom att många av dem som ingår i detta arbete också deltar i jämställdhetsutbildning och erfarenhetsutbyte skapas förutsättningar för att jämställdhetsperspektivet finns med i plane-

2009-10-13

ringsprocessen och i det slutliga dokumentet. Härigenom skapas förutsättningar för samhällsbyggnad och samhällsplanering på lika villkor för kvinnor och män. I översiktsplaneprocessen kommer det att finnas många tillfällen till kontakter och dialog med medborgarna. Det blir då viktigt att vi bjuder in och skapar mötesformer med ett innehåll som tillgodoser mäns och kvinnors olika behov. Processen med att ta fram en översiktsplan är ett bra "arbetsexempel" på jämställdhetsintegrering genom att det involverar många delar av kommunens verksamhet, men även på grund av att det innefattar många tillfällen till kontakt och dialog med medborgarna, samt möjligheter att synliggöra mäns och kvinnors villkor som underlag i planarbetet.

Sammanfattning

Västerås stad vill nu påbörja arbetet med Hållbar jämställdhet ur ett brukar- och medborgarfokus, genom att ledande chefer och förtroendevalda tillsammans med strateger och nyckelpersoner inom stadens samtliga nämnder, förvaltningar och bolag

1. får utbildning i jämställdhetsintegrering och deltar i erfarenhetsutbyte
2. projektet identifierar vilka lednings- och styrdokument på kommunstyrelse- och förvaltningsnivå, som ska revideras för att kommunen ska skapa lika villkor för kvinnor och män i sin verksamhet, ge förslag till hur dessa ska revideras, samt ta fram en plan för hur arbetet ska fortsätta efter projektets slut.
3. en kartläggning görs av tillgången och utbudet av kultur- idrotts och fritidsaktiviteter och anläggningar ur ett genusperspektiv, som är tänkt att fungera som exempel på ett mer generellt plan
4. för att skapa struktur i arbetet och ge en bra bas för kommande arbete ska arbetet följas via en processutvärdering

Bifogas: Bilaga 4, Beskrivning av kartläggningen: "Tillgången till kultur-, idrotts- och fritidsaktiviteter ur ett genusperspektiv"

2009-10-13

Bilaga 4

Tillgången till kultur-, idrotts- och fritidsaktiviteter ur ett genusperspektiv

Syfte:

- Att skapa förutsättningar för en jämlik fritid för flickor och pojkar
- Att ge beslutsfattare på olika nivåer underlag för att styra och rättvist fördela anslagen för kultur- och fritidsverksamheten för barn och ungdomar i kommunen.

Pojkars och flickors fritidsvanor följs regelbundet upp i Västerås stad. Där-
emot har ingen samlad utredning gjorts sedan 1996. Det är därför angeläget
att göra en ny bred kartläggning för att rent allmänt se hur nyttjande, tillgång
till och intresse för olika aktiviteter mm har förändrats, men också att fördju-
pa undersökningen inom vissa områden. Kartläggningen görs både med
kvantitativa metoder som fördelning av ekonomiska resurser, tillgång till lo-
kaler, tider i idrottshallar mm men också med kvalitativa metoder i form av
t ex intervjuer, fokusgrupper och medborgarpaneler.

Delmål: Kartläggning av pojkars och flickors tillgång till kultur- och fritids-
aktiviteter kopplat till resursfördelning. Kartläggningen syftar till att ge svar
på följande frågor:

- Är kultur-, idrotts- och fritidsanläggningar och verksamhet tillgängli-
ga på samma villkor för pojkar och flickor?
- Hur ser fördelningen av ekonomiska resurser ut mellan pojkar och
flickor inom kultur-, idrotts- och fritidsområdet idag?

Mål: Utifrån kartläggning och fördjupad analys, ur ett jämställdhetsperspek-
tiv se över:

- informationsinsatser
- policydokument
- föreningsbidragssystemet
- principer för uthyrning av lokaler och idrottshallar
- politisk styrning av ekonomiska medel, jämställdhetsintegrera budgeten.