

som upphandlas, att könsuppdelar statistik.

Utvärderingen anser att det hade varit intressant att ta reda på vad man mer konkret kan göra för att stimulera föräldrar att välja mindre könsbundna val av aktiviteter för sina barn.

Västerås stad bör inte nöja sig med att konstatera att föräldrarna gör valet, det avtal som staden skrivit på innebär att man har ett ansvar för att stimulera till förändring av invanda könsmonster, skriver Anna Kremel i sin utvärdering.

Lärdomar från andra kommuner är också viktiga och det samarbete som inte genomfördes

med Eskilstuna kommun hade varit en bra start. Det hanns dock inte med under året.

Fortsatt intresse

Av utvärderingen framgår att det finns ett intresse bland chefer i Västerås stad för fortsatt arbete med jämställdhetsintegrering.

Positivt är också att det finns planer och önskemål från de förtroendevalda för att arbetet med jämställdhet ska fortsätta i staden – så att projektet inte blir en engångsföreteelse.

Jämställdhet – jämlikhet – jämställdhetsintegrering

Jämlikhet

Jämlikhet innebär alla människors lika värde oavsett etnisk tillhörighet, kön, sexuell läggning, ålder, funktionsnedsättning.

Jämställdhet

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det förutsätter samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.

Kvantitativ jämställdhet innebär en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom alla områden i samhället, till exempel inom olika utbildningar, yrken, fritidsaktiviteter och maktpositioner.

Kvalitativ jämställdhet innebär att kvinnor och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och får berika och påverka utvecklingen inom alla områden i samhället.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är en politisk strategi för att åstadkomma ett jämställt och långsiktigt hållbart samhälle.

Det innebär att jämställdhetsintegrering ska införlivas i samtliga verksamhetsområden och i samtliga led av beslutsfattande, planering och utförande av verksamheter.



VÄSTERÅS STAD



Projektet Hållbar jämställdhet inleddes den 3 juni 2010 med ett seminarium för kommunfullmäktiges ledamöter i Västerås stad.



Utvärdering av projektet Hållbar jämställdhet – en sammanfattning

Författare till "Processutvärdering Hållbar jämställdhet i Västerås stad" är Anna Kremel på PEER AB och det är hennes slutsatser som processutvärderare under projektets gång som denna sammanfattning redogör för.

Västerås stad har undertecknat den europeiska deklarationen för jämställdhet på lokal och regional nivå – CEMR- deklARATIONEN. Det innebär att en handlingsplan för jämställdhet upprättas och att nödvändiga resurser för genomförande tillsätts.

I deklARATIONEN står bland annat att "Genom sin närhet till invånarna kan kommuner, landsting och regioner direkt medverka till att beslut som främjar jämställdhet får effekt i människors vardag."

Västerås stad har beviljats medel för att arbeta med denna process från Sveriges kommuner och landstings (SKL) program för Hållbar Jämställdhet. Programmet handlar om att stödja arbetet med att införliva jämställdhetsperspektivet som en naturlig del i allt beslutsfattande i kommuner och landsting, den politiska strategi som kallas jämställdhetsintegrering.

Västerås stad fick sin ansökan beviljad i december 2009. En rad utvecklingsprojekt genomfördes inom ramen för projektet som avslutades i november 2010. Men stadens långsiktiga arbete med hållbar jämställdhet fortsätter med oförminskad styrka.

Genomförda och planerade aktiviteter

- Heldagsutbildning den 3 juni 2010 för alla förtroendevalda i kommunfullmäktige om jämställdhet, genus och hur ojämställdhet upptäcks. Utbildningen leddes av Pernilla Lové, från Jämställdhetsbolaget.
- Alla deltagare i projektet har under våren bjudits in till öppna föreläsningar vid Mälardalens högskola om jämställdhet och mångfald.
- En processledarutbildning med utvalda jämställdhetspiloter genomfördes under tre hel dagar, i september, oktober och november 2010. Torbjörn Messing och Max Jakobsson, från Mälardalens högskola, höll i utbildningen.
- Möten i gruppen som arbetar med översiktsplanen.



Västerås stads chefer var inbjudna till ledarrådslag med tema Hållbar jämställdhet den 14 oktober 2010.

- I oktober hade stadsdirektörens ledarrådslag för stadens alla chefer tema jämställdhet.
- Medarbetare inom Stadsbyggnadskontoret har under hösten 2010 deltagit i en utbildning som leddes av Pernilla Lovén, Jämställdhetsbolaget.
- Processledaren för Hållbar jämställdhet i Västerås, Solveig Sandberg, har genomgått en omfattande utbildning i SKLS:s regi.
- Byggnadsnämnden har på ett av sina nämndsammanträden fått en genomgång av Solveig Sandberg.
- En kartläggning har gjorts av västeråsarnas kultur-, idrotts- och fritidsvanor ur ett jämställdhetsperspektiv.

Utvärderingar av projektet

Två utvärderingar av projektet Hållbar jämställdhet i Västerås har genomförts i form av webb-enkäter. En i början av projektet och en när projektet var slutfört. Utvärderingarna skickades ut till 300 chefer på förvaltningar inom Västerås stad. Svarsfrekvensen var 60 procent.

Under november och december 2010 gjordes dessutom intervjuer med de tolv personer som utsetts till jämställdhetspiloter.

Den första webbenkäten visade i vissa fall på motstridiga resultat och förhållandena var desamma i den andra enkäten.

Detta kan tyda på bristande insikt hos dem som svarat på enkäterna om vad jämställdhetsintegrering innebär samt att man inte prioriterar frågan.

Konkreta exempel

Av enkäterna framgår bland annat att en av fem inte tycker att frågor som berör jämställdhet är lika viktiga som andra frågor som man arbetar med.

Fler kvinnor än män tycker att frågor som berör jämställdhet är mycket viktiga.

En stor andel, 70 procent, tycker att den egna verksamheten i hög grad bidrar till att uppnå jämställdhet i samhället.

Positivt är att en av fyra berättar om konkreta exempel på jämställdhetsarbete som de genomfört i verksamheten, som en följd av nyunna kunskaper i jämställdhetsintegrering.

Vidare kan man ur utvärderingarna utläsa att Västerås stad kommit en bit på väg i jämställdhetsarbetet.

Medarbetarnas lön är kopplat till prestation och inte till kön, kvinnors och mäns åsikter är lika mycket värda på möten på avdelningen, de som deltagit i utvärderingarna upplever att de blir tagna på allvar när de lyfter frågor kring jämställdhet och att man äger frågan om jämställdhet gemensamt i verksamheten.

Intresse och engagemang

Enkäten som gjordes efter jämställdhetsprojektets slut visar att många fler nu känner till arbetet kring jämställdhet. En av tre uppger att de i hög grad har kunskaper för att kunna arbeta vidare med frågor kring jämställdhet och en av fyra uppger att de fått verktyg att arbeta med. Att andelen som fått verktyg eller kunskaper är relativt låg kan bero på att alla inte deltagit i aktiviteter.

Av resultaten framgår också att över 60 procent av dem som svarat på enkäten visar ett fortsatt stort intresse och engagemang och säger sig i hög grad se fram emot att fortsätta arbeta med frågorna.

De genomförda intervjuerna med jämställdhetspiloterna visar att ett hinder i det arbete som pågått är att det inte finns tydligt avsatta resurser för arbetet. Utan att avsätta tydliga resurser för arbetet är det lätt att jämställdhetsarbetet försätter att vara ett arbete som drivs endast av eldsjälur.

Jämställdhet ska genomsyra alla beslut

En av Anna Kremels slutsatser i utvärderingen är att om tanken att jämställdhetsintegrering ska genomsyra kommunens alla beslut och verksamhetsplaner är det viktigt att fundera på hur alla medarbetare ska kunna involveras för att kunna ta till sig kunskaper om jämställdhet och jämställdhetsintegrering.

Anna Kremel anser att chefer bör stödja jämställdhetspiloterna i deras arbete samt bli medvetna om att frågan om jämställdhetsintegrering måste prioriteras. De som arbetar som piloter måste också själva känna att de har ett engagemang i frågan och att "det inte blir något ytterligare som de måste göra för att ingen annan i arbetsgruppen vill ta på sig detta".

Positivt är att det finns en person som är ledare för processen kring Hållbar jämställdhet i Västerås och att denna har ett eget engagemang och dessutom känner ett starkt stöd från kommunledningen.

Utvärderingen föreslår att nästa steg i jämställdhetsprocessen kan vara att tillsätta en jämställdhetsstrateg och att pengar avsätts för detta så att arbetet ger resultat. Det är viktigt att jämställdhetsarbetet inte blir något som ska göras vid sidan om, när det finns tid över.

Kartläggning inom kultur-, idrotts- och fritidsvanor

Utvärderingen pekar på att den kartläggning som gjordes under hösten 2010 av västeråsarnas kultur-, idrotts-, och fritidsvanor hade varit intressantare och gett mer till det fortsatta arbetet om man mer hade fokuserat på könsmonster i dessa verksamheter. Ställ krav på utförare, även de

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/jamstallldhet

■ 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.