

Nr 115. Interpellation av Ilona Szatmari Waldau (V) om jämställdhetsintegrering (KSN-2011-0203)

Kommunfullmäktige

Interpellation

Till kommunstyrelsens ordförande

Kommunfullmäktige har tidigare diskuterat det uppdrag som fullmäktige gett om att alla nämnder och styrelser ska arbeta med jämställdhetsintegrering. Hur just detta uppdrag implementerats i verksamheterna fick dock inget svar i den fullmäktigedebatten.

I debatten framkom att kommunen tänkte ansöka om fortsatt medel från SKL för projektet Hållbar jämställdhet i Uppsala kommun. Den ansökan som inlämnats till SKL har inte beviljats vilket på nytt väcker frågan om hur arbetet ska fortsätta i Uppsala kommun.

Den utvärdering av projektet som gjorts visar att ett värdefullt arbete har utförts men att det brister på kommunledningskontoret. Utvärderingen konstaterar att bristerna i arbetet på central nivå, bland tjänstemän och politiker, kan tolkas som ”passivt motstånd, skenhandlingar, där jämställdhetsfrågor tas upp och åtgärder vidtas men i icke centrala delar av organisationen, utan att förutsättningar för att arbetet ska kunna ge resultat ges”. En tolkning som utredaren menar i viss mån stöds av tidigare utvärderingar av Uppsala kommuns jämställdhetsarbete.

Utredning är alltså positiv vad gäller arbetet i de enheter som ingick i projektet men negativ till det arbete som utförts på central och samordnande nivå, dvs. stadsledningskontoret och inom politiken. Utredaren konstaterar att det är ”vitalt för jämställdhetsintegreringsarbetet att ledningen är synlig, engagerad och leder arbetet”.

Jag vill därför fråga kommunstyrelsens ordförande, och vis av tidigare interpellationsdebatter upprepar jag allt väsentligt i frågorna, följande.

1. I samband med en motion från Vänsterpartiet om jämställdhetsarbetet beslutade

kommunfullmäktige den 23 februari 2009 att uppdra till kommunstyrelsen att leda ett långsiktigt och systematiskt arbete med jämställdhetsintegrering som skall involvera samtliga nämnder och helägda bolag i kommunen. Vilka åtgärder som har vidtagits (utöver projektet med SKL-pengar) för att uppfylla kommunfullmäktiges beslut?

2. Hur kommer Uppsala kommun att gå vidare med jämställdhetsintegrering och projektet om även en förnyad ansökan till SKL får avslag?
3. Vilka åtgärder kommer att vidtas med anledning av utvärderingens slutsatser och rekommendationer, t.ex. den viktiga rekommendationen att fokus läggs på att kommunicera arbetet uppåt i organisationen och till politiker? Övriga slutsatser och rekommendationer, som är för långa för att skriva ned i en interpellation men som ingår i frågan om vilka åtgärder som kommer att vidtas finns i Med lång hållbarhet – Utvärdering av projektet ”Hållbar jämställdhet i Uppsala kommun”.

Uppsala den 24 mars 2011

Ilona Szatmari Waldau

Svar

Fråga 1

”I samband med en motion från Vänsterpartiet om jämställdhetsarbetet beslutade kommunfullmäktige den 23 februari 2009 att uppdra till kommunstyrelsen att leda ett långsiktigt och systematiskt arbete med jämställdhetsintegrering som skall involvera samtliga nämnder och helägda bolag i kommunen. Vilka åtgärder som [sic] har vidtagits (utöver projektet med SKL-pengar) för att uppfylla kommunfullmäktiges beslut?”

Sedan kommunfullmäktiges beslut i februari 2009 har Hållbarhetspolicyn införts som ett eget kapitel i det övergripande styrdokumentet IVE och därmed inriktningsmålet att Uppsalaborna ska vara jämställda. Under 2010 beslutade kommunstyrelsen att anta nya riktlinjer för jämställdhets- och mångfaldsplaner. Arbetet med att ta fram nya riktlinjer för ge-

nusmedveten rekrytering påbörjades 2010. Kommunstyrelsen arrangerade 2010 två egna öppna seminarier om jämställdhet och mångfald med fokus på kulturmöten, kommunikation och genus. Kommunledningen inledde en process med att ta fram könsuppdelad statistik som berör alla nämnders verksamheter. Statistiken visar att mycket återstår att göra för att nå målet med en jämställd kommun i vid bemärkelse. Uppsala kommuns största producent, Produktionsstyrelsen Vård och bildning, inrättade sommaren 2009 en tjänst som samordnare för jämställdhets- och mångfaldsfrågor med uppdrag att utveckla och samordna jämställdhetsarbetet. Vård och bildning driver sedan augusti 2009 också ett systematiskt arbete inom grundskolan och gymnasiet för att integrera jämställdhetsarbetet i undervisningen.

Enligt SCB:s jämställdhetsindex var Uppsala kommun den sjunde bästa kommunen i landet år 2006. För de variabler som följts sedan dess har Uppsala kommun behållit eller förbättrat sin position gentemot andra kommuner (se Hållbarhetsboks slutet). Uppsala kommuns arbete med jämställdhet började inte med en motion från Vänsterpartiet. Kommunen har under lång tid på olika sätt arbetat med jämställdhet. Det krävs, precis som interpellanten antyder i en tidigare motion, ett långsiktigt och systematiskt helhetsarbete för att nå jämställdhetsmålen, framförallt från kommunstyrelsen. Att bryta gamla strukturer kräver engagemang från alla inblandade, inte minst från ledningen i alla nämnder och bolag.

Fråga 2

Hur kommer Uppsala kommun att gå vidare med jämställdhetsintegrering och projektet om även en förnyad ansökan till SKL får avslag?

Uppsala kommun har beviljats 1,2 miljoner på sin ansökan från regeringen via SKL. Jämställdhetsarbetet behöver som jag skrev ovan ett långsiktigt och systematiskt helhetsarbete. Kommunledningen behöver prioritera frågan i form av resurser. Jag hänvisar därmed till kommande IVE.

Fråga 3

Vilka åtgärder kommer att vidtas med anled-

ning av utvärderingens slutsatser och rekommendationer, t.ex. den viktiga rekommendationen att fokus läggs på att kommunicera arbetet uppåt i organisationen och till politiker? Övriga slutsatser och rekommendationer, som är för långa för att skriva ned i en interpellation men som ingår i frågan om vilka åtgärder som kommer att vidtas finns i Med lång hållbarhet Utvärdering av projektet ”Hållbar jämställdhet i Uppsala kommun”.

Kommunstyrelsen beaktade bland annat utvärderingsrapportens kritik när ansökan till SKL gjordes. Därför skrev vi ansökan att den metod som utvecklades i pilotprojektet ska utvecklas och spridas till uppdragsnämnder och kontor. Målet är att kommunicera arbetet uppåt och utåt i organisationerna så att metoden blir självklar i nämndernas och bolagens arbete. I kommunstyrelsens Fokusplan 2011 anges att kommunstyrelsen, samtliga förvaltningschefer och vd:ar ska utbildas i jämställdhetsintegrering.

Utvärderingen pekar, som interpellanten lyfter fram, på några områden som behöver förbättras men också att projektet nått flera goda resultat. De områden som uppvisade brister tar vi nu tag i och arbetar vidare med. Samtidigt fortsätter vi naturligtvis med de delar som givit bra resultat. Arbetet med jämställdhet ska, precis som andra delar av kommunens verksamhet, utvärderas kontinuerligt och utvärderingarna ger ett värdefullt underlag för fortsatt arbete. Den kritik som riktas mot tidigare arbete måste användas konstruktivt, vilket vi nu gör i det fortsatta jämställdhetsarbetet.

Uppsala den 26 april 2011

Mohamad Hassan