

Nr 108. Motion av Ilona Szatmari Waldau (V) om arbetet med jämställdhetsintegrering

(KSN-2011-0215)

Kommunfullmäktige

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

att besvara motionen med föredragningen i ärendet.

Erik Pelling, Ulrik Wärnsberg, Hilde Klasson, Irene Zetterberg (alla S), Maria Gardfjell, Johan Lundqvist (båda MP) och Ilona Szatmari Waldau (V) reserverar sig till förmån för bifall till motionen.

Uppsala den 18 maj 2011

På kommunstyrelsens vägnar

Gunnar Hedberg/Astrid Anker

I avgörandet deltagande: Gunnar Hedberg, Cecilia Forss, Liv Hahne, Magnus Åkerman, Sofia Spolander (alla M), Cecilia Hamenius, Peter Nordgren (båda FP), Stefan Hanna (C), Erik Pelling, Ulrik Wärnsberg, Hilde Klasson, Irene Zetterberg (alla S), Maria Gardfjell, Johan Lundqvist (båda MP) och Ilona Szatmari Waldau (V).

Dessutom närvarande: Mats Gyllander, Christopher Lagerqvist, Fredrik Ahlstedt (alla M), Karin Ericsson (C), Frida Johnsson (MP) och Emma Wallrup (V).

Ärendet

Ilona Szatmari Waldau (V) yrkar i motion, väckt vid kommunfullmäktiges sammanträde den 28 mars 2011, att kommunstyrelsen ges i uppdrag att genomföra olika utbildningar i jämställdhetsintegrering, ta fram en planering för kommunens arbete med jämställdhetsintegrering samt använda gender budgeting som verktyg i arbetet. Motionen återges i *bilaga*.

Föredragning

Den 23 februari 2009 beslutade kommunfullmäktige att uppdra till kommunstyrelsen att leda ett långsiktigt och systematiskt arbete med jämställdhetsintegrering som ska involvera samtliga nämnder och helägda bolag i kommunen. Från och med 2010 infördes Hållbarhetspolicyn som ett eget kapitel i det övergripande styrdokumentet Inriktning, verksamhet, ekonomi (IVE) varvid ett av de tillhörande inriktningsmålen handlade om att uppsalaborna ska vara jämställda.

Hösten 2009 påbörjades planering av arbetet med jämställdhetsintegreringen i olika kommunala verksamheter. I oktober samma år ansökte kommunstyrelsen om statliga medel hos Sveriges kommuner och landsting (SKL) för ett projekt ”Hållbar jämställdhet i Uppsala kommun”. I april 2010 beviljades Uppsala kommuns ansökan och projektet startade upp i tre pilotverksamheter plus utbildning av samtliga medarbetare på kommunledningskontoret. Syftet var att pilotverksamheterna skulle fungera som föregångare och därefter skulle andra verksamheter fortsätta arbetet med att införliva jämställdhetsperspektivet.

Trots den korta tid projektet pågått har flera goda resultat uppnåtts och utveckling skett. Framförallt har kunskapen om arbetet med jämställdhetsintegrering ökat vilket resulterat i en ny medvetenhet i verksamheterna. Det framgår av den utvärderingsrapport genomförd av Uppsala universitet som omnämns i motionen. Det är riktigt att det också framförs kritik och förslag i samma rapport och detta har kommunstyrelsen beaktat när man utformat sin ansökan till SKL 2011 för medel att fortsätta att sprida det systematiska arbetet med jämställdhetsintegrering.

Av ansökan framgår att projektet ska fortsätta utveckla jämställdhetsintegreringen i de pilotenheter som påbörjats under 2010. För att arbetet ska bli hållbart i organisationen ska metoden spridas till att först och främst omfatta uppdragskontor och nämnder. Därigenom stärks också de befintliga pilotprojektens hållbarhet och satsningen når en större spridning.

Uppsala kommun har beviljats medel som ska användas till processtöd och till samarbe-

tet med Uppsala universitet. Projektet fortsätter således enligt planen i ansökan till och med oktober 2013. Därefter ska arbetet fortsätta spridas i organisationen till att samtliga nämnder och helägda bolag i kommunen involverats i arbetet med jämställdhetsintegrering.

Ett resultat av arbetet 2010 på kommunledningskontoret blev förslag till jämställdhetsmål för kommunstyrelsens styrdokument, Fokusplan 2011, där fokus för kommande års arbete beskrivs. I denna anges aktiviteter som att under året utbilda samtliga förvaltningschefer och vd:ar och i september inbjuda samtliga ledamöter i kommunstyrelsen till utbildning i jämställdhetsintegrering. I fokusplanen ingår också att utveckla kommunledningskontorets arbetssätt genom en fortsatt utbildning för att underlätta integration och jämställdhet. Ett effektmål är *Alla ska ha genomgått en fortsättningsutbildning i jämställdhetsintegrering.*

Kommunstyrelsen har således en plan för det fortsatta jämställdhetsintegrerade arbetet.

Vad gäller förslaget om att använda gender budgeting som verktyg i kommunens övergripande jämställdhetsarbete kan sägas att detta handlar om att synliggöra människorna bakom siffrorna i en budget. Hur fördelas offentliga resurser mellan kvinnor och män, flickor och pojkar? Hur möter det kvinnors och mäns, flickors och pojkars behov? I pågående projekt ingår kartläggningar av den egna verksamheten/enhetens arbete vari det är möjligt att välja att titta på exempelvis resursfördelningen. Att helt arbeta enligt verktyget gender budgeting kräver dock ett omfattande arbete och utbildning. Gender budgeting är mycket intressant och förslaget tas med som ett förslag till kommande planer och ses som en möjlighet att arbeta med jämställdhetsintegrering längre fram. Det finns dock inget som hindrar att enskilda verksamheter/enheter redan nu påbörjar budgetarbetet med hjälp av gender budgeting.

Ekonomiska konsekvenser och finansiering

Några ekonomiska konsekvenser är inte aktuella med föreliggande förslag till beslut.

Bilaga

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. Kommunfullmäktiges uppdrag har inte genomförts av kommunstyrelsen.

2010 ansökte kommunen och beviljades medel från Sveriges kommuner och landsting för ett projekt "Hållbar jämställdhet i Uppsala kommun". Projektet involverade socialbidragsheten, fritidsverksamheten och brandförsvaret och syftade till att jämställdhetsintegrera verksamheterna.

En utvärdering av projektet har nyligen överlämnats och av den kan man utläsa att jämställdhetsarbetet i de tre enheterna fungerade bra under projektiden även om målen inte är uppfyllda. Kritik framförs också mot arbetet i kommunledningen. Av utvärderingen kan man utläsa att kommunfullmäktiges uppdrag till kommunstyrelsen om att leda ett långsiktigt och systematiskt arbete med jämställdhetsintegrering inte genomförts: "Det jämställdhetsintegreringsarbete som beskrivs ovan har skett i verksamheterna och kommer att beröra många medborgare, men i kommunledningen har arbetet bara påbörjats. Inga politiker har berörts av satsningen."

Om resultatet från projektet i de tre enheterna säger utvärderingen bl.a. att ett arbetssätt som "inte direkt rör organisationens ledning och centrala delar (kan) sätta resultatets hållbarhet på spel, genom att förutsättningarna för att fortsätta jämställdhetsarbetet riskerar att försvinna. Arbetar ledningen inte jämställdhetsintegrerat blir resultaten inte hållbara i resten av organisationen. Det är helt enkelt vitalt för jämställdhetsintegreringsarbetet att ledningen är synlig, engagerad och leder arbetet."

Med tanke på att fullmäktige gav kommunstyrelsen ett uppdrag om att leda arbetet med jämställdhetsintegrering för över två år sedan är det naturligtvis allvarligt att kommunstyrelsen nöjt sig med ett projekt riktat till tre enheter och inte tagit fullmäktiges uppdrag på allvar.

För att kommunstyrelsen ska kunna leda ett långsiktigt och systematiskt arbete med jämställdhetsintegrering, som skall involvera

samtliga nämnder och helägda bolag i kommunen krävs riktlinjer och en plan för hur arbetet ska gå till. Utredaren ger ett antal rekommendationer på åtgärder för vidare jämställdhetsintegrering i Uppsala kommun:

- Att en övergripande plan för hur Uppsala kommun ska fortsätta med jämställdhetsintegreringen utformas.
- Att finansiering för fortsatt och kontinuerligt jämställdhetsintegreringsarbete säkras.
- Att åtgärder för att införliva jämställdhetsintegreringsarbetet som hittills skett i projektform i ordinarie verksamhet vidtas.
- Att genom kontinuerliga utbildningsinsatser säkra forskningsanknytningen i det fortsatta arbetet.
- Att kommunpolitiker utbildas i jämställdhetsintegrering.
- Att kommunens revisorer ska beakta jämställdhetsaspekten i sina granskningar.

Det finns alltså mycket kvar att göra för ett bra jämställdhetsarbete i Uppsala. Förutom jämställdhetsintegrering är gender budgeting ett bra verktyg för en kommuns jämställdhetsintegrering. Gender budgeting är ett verktyg för att analysera vart offentliga resurser går ur ett genus- och jämställdhetsperspektiv. En handbok för gender budgeting har tagits fram av Sveriges kvinnolobby (<http://www.sverigeskvinnolobby.se/web/page.aspx?refid=93>)

För att höja Uppsala kommuns kompetens och möjlighet att implementera jämställdhetsintegrering inom alla kommunens verksamheter föreslår jag att fullmäktige beslutar

Att ge kommunstyrelsen i uppdrag att utbilda politiker, ledare och medarbetare inom KKK i jämställdhetsintegrering

Att ge kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram en plan för Uppsala kommuns arbete med jämställdhetsintegrering tas fram

Att gender budgeting används som verktyg i Uppsala kommuns övergripande jämställdhetsarbete.