

*Motion till kommunfullmäktige i Upplands Väsby*

## **JÄMSTÄLLDHETSSTRATEGI**

Vår vision är att varje individ ska kunna utvecklas i frihet efter sina förutsättningar oavsett könstillhörighet. Det är det tyvärr fortfarande långt kvar. Det sociala könet – genus – styr fortfarande i hög grad vilken roll du tilldelas i samhället. Kvinnor som grupp är systematiskt underordnade män som grupp. Mäns arbete belönas rikligare än kvinnors. Män äger fler maktpositioner än kvinnor. Kvinnor förväntas utföra en större andel oavlönat omsorgsarbete än män. Mäns våld mot kvinnor är vanligare än de flesta vill föreställa sig.

En utbyggd kommunal omsorg av barn och gamla har varit avgörande för kvinnors möjlighet att arbeta och få ekonomisk självständighet. Av kommunens anställda är en majoritet kvinnor. Tyvärr är arbetsförhållandena sådana att kvinnor i offentlig sektor tenderar att ha höga ohälsotal. Verksamheterna måste organiseras så att de anställda får ökad möjlighet att påverka sitt arbete. Det behövs en satsning på att höja kvinnolönerna. Omsorgsarbetet – såväl det avlönade som det oavlönade – måste fördelas jämnare mellan könen. Det är av avgörande betydelse för jämställdheten att män tar ökat ansvar för omsorgen av barn, gamla och sjuka.

Barnomsorg och skola är centrala för att bryta ojämställda mönster och förtryckande attityder mellan könen. Det behövs vuxna förebilder som uppmuntrar och stödjer killar och tjejer att bli fria från könsförtryck. Yrkesval borde baseras på individuell läggning och intresse istället för traditionella genusnormer. Åtgärder för att öka alla pedagogers medvetenhet i jämställdhetsfrågor och förmåga att inspirera till aktiv förändring behövs.

### **JÄMSTÄLLDHET EN KVALITETSAKTÖR**

Jämställdhet och genusmedvetenhet är viktiga faktorer för att höja kvalitén i de kommunalt finansierade verksamheterna. Ett slående exempel ges i skolinspektionens rapport om läget i Upplands Väsby skolor (Skolinspektionen 20100917).

*Där konstateras "Samtliga resultat är klart sämre för pojkarna. Särskilt anmärkningsvärt är det att andelen pojkar som lämnar grundskolan utan fullständiga betyg uppgår till ca 40%." (sid 3). Vidare att "Arbetet i alla förskolor är inte medvetet inriktat på att motverka traditionella könsroller enligt Lpfö8, 1 förskolans värdegrund och uppdrag." (sid 7).*

För Vänsterpartiet är det uppenbart att en viktig faktor bakom de dåliga resultaten i Väsby skolor är avsaknad av konsekvent genusperspektiv (för analysen kan väl inte vara att pojkar är ointelligentare och därför får sämre resultat). Pojkar tillåts gå in i en roll som "stökiga" utåtagerande och omotiverade för studier. Andra undersökningar visar att läsande i vissa killkretsar anses som "tjejigt" och något man inte ska ägna sig åt för att platsa i killgänget. Aktuella studier i exempelvis Stockholms kommun stöder vår slutsats att dåliga genusmönster försvårar skolans arbete. (DN v46 -10)

### **PASSIVT JÄMSTÄLLDHETSARBETE I VÄSBY**

Ett strategidokument antogs 2008 av Länsstyrelsen, Regionplanekontoret och KSL - *Regionala strategin för jämställdhet 2008-2013*. I strategin är visionen att jämställdhet är en drivkraft för regional utveckling. Ett avstämnings- och uppföljningsarbete pågår just nu. (skrivelse från KSL 101022). Bland annat efterfrågas kommunernas strategidokument för att uppnå visionen och om det finns mätbara mål och kommungemensam handlingsplan.

Kommunen har en jämställdhets- och mångfaldspolicy från 2005. Där åläggs kommunstyrelse, nämnder och förvaltningar att göra en aktiv uppföljning med mätbara mål och konkreta åtgärder.

Vänsterpartiet kan inte se att kommunen lever upp till vare sig de regionala strategidokumenterna eller den egna jämställdhetspolicyn. Det saknas ett programdokument som anger riktning och ambitioner. Det saknas ledning i form av analyser, problemformuleringar och handlingsprogram för verksamheterna. Det saknas mål i ledningssystemet och jämställdhet blir följaktligen ett område som följs upp mycket passivt. Vi saknar också tydliga riktlinjer för hur jämställdhetsmål ska främjas i överenskommelser och avtal i kommunens nya "beställar-utförare" organisation. Kort sagt jämställdhetsarbetet i Upplands Väsby kommun är outvecklat och passivt.

### **GODA EXEMPEL**

Det finns många goda exempel från kommuner och landsting som arbetar systematiskt med jämställdhetsplaner (alternativt mångfaldsplaner), strategier och konkreta ledningssystem. De finns bland annat samlade av SKL i projektet *Program för hållbar jämställdhet*. Metoder för jämställdhetsintegrering finns att ta del av på kunskapsportalen [www.jamstall.nu](http://www.jamstall.nu) som drivs av SKL i samarbete med Europeiska Socialfondens Temagrupp Likabehandling, Nationella Sekretariatet för Genusforskning och Vinnova.

SKL driver också ett nätverk för jämställdhetssamordnare som nyckelpersoner i kommunens jämställdhetsarbete kan inspireras av.

### **Vänsterpartiet föreslår därför kommunfullmäktige besluta att**

1. En fullmäktigeberedning bildas för att forma en sammanhållen strategi för jämställdhet i kommunens verksamhet - såväl i egen drift som kommunalt finansierade.

**(Beslut: Bifall)**

2. Fullmäktigeberedningen under en fyraårsperiod arbetar projektinriktat med att initiera kunskapsuppbyggnad och fortbildning inom kommunen. Att resurser för detta arbete avsätts ur kommunens budget.

**(Beslut: Inleds med två år, sedan utvärdering)**

2. Ett program för jämställdhet utarbetas under beredningens ledning.

3. Mål för jämställdhetsintegrering snarast inarbetas i kommunens ledningssystem.

4. Det skapas en standard för hur jämställdhetsmål formuleras och följs upp i överenskommelser och avtal med olika utförare av kommunalt finansierad verksamhet.

5. Ett tydligt uppdrag för jämställdhetssamordning ska finnas i någon tjänst på kommunledningskontoret. Till uppdraget ska kopplas resurser och arbetstid.

**(Beslut: Finansiering 150 000/år)**

6. Kommunen ansluter sig till SKL:s nätverk för jämställdhetssamordnare.

**I övrigt ansågs motionen vara besvarad.**

Anders Rosén  
Vänsterpartiet