

2019-09-13

Pierre Månsson

Kommunalråd

044-136413

0733-136413

pierre.mansson@kristianstad.se

Svar på interpellation från Mikael Persson (V) angående systematiskt jämställdhetsarbete

Mikael Persson ställer i interpellationen frågor om det systematiska jämställdhetsarbetet och hur arbetet med CEMR fortlöper i Kristianstads kommun.

Fråga 1. Hur långt har arbetet kommit med de punkter, som skall vara klara till 2020?

- Den strategiska utvecklingsplanen för jämställdhetsintegrering ska vara känd både internt och externt i Kristianstads kommun.

Detta sker på olika sätt genom att berätta om och informera om planen vid olika tillfällen och sammanhang. Intranätet är en sådan kanal som vi har informerat internt via samt vid olika möten. Kommunen samarbetar även med Sveriges kommuner och landsting (SKL) samt andra kommuner i arbetet med jämställdhetsintegrering. Hur väl planen är känd i hela organisationen har vi inte någon mätning på i dagsläget något vi kommer följa upp framöver. Det kan sägas att vi i nuläget inte kommunicerat utvecklingsplanen i samma utsträckning till kommunens medborgare, något som vi får finna kanaler för framåt.

- En organisation för stöd, samordning och samverkan finns etablerad med ett kommunövergripande fokus.

Postadress
fon
ro
291 80 Kristianstad
657-9536

Tele-
Bankgi-
Org.nr
vxl 044-13 50 00
21 20 00-0951

Denna organisation finns etablerad och består av representanter från förvaltningarna samt ansvarig strateg på kommunledningskontoret. Representanter är utsedda av respektive förvaltningschef. Även förvaltningarna skapar former för arbetet som de anser är rätt utifrån de egna förutsättningarna.

- Förtroendevalda, chefer och medarbetare utifrån roll och behov erbjuds och genomgår kompetenshöjande insatser kring jämställdhet, normkritik och integrering av dessa perspektiv i verksamhet och förbättringsarbete.

Under hösten kommer kompetenshöjande insatser att erbjudas till kring bl.a. Föreläsning om jämställdhet och jämställdhetsintegrering, statistikworkshop och jämställdhetsanalys. Naturligtvis kommer inte alla att hinna med att utbilda sig under hösten utan utbildning behöver finnas fortlöpande.

- Varje förvaltning har en beslutad handlingsplan för jämställdhetsintegrering. Handlingsplanen ska utgå från relevanta prioriteringar avseende mål och insatser för att minska ojämställdhet inom det aktuella verksamhetsområdet.

Varje förvaltning har ett ansvar att arbeta fram hur de ska strukturera sitt arbete med jämställdhetsintegrering i en handlingsplan vilket pågår i nuläget. Arbetet pågår i nuläget på förvaltningarna.

Fråga 2. Vilka medel avsätts samt vilka åtgärder planeras för att säkerställa att arbetet med dessa punkter verkligen genomförs under 2020?

Det är viktigt att se att det inte är några få som ska arbeta med jämställdhetsintegrering i en organisation utan det är ett ansvar som åvilar alla i olika grad. Det är ett perspektiv som ska präglade såväl det strategiska arbetet men även det vi arbetar med dagligen som en naturlig del. Det handlar därmed om att förhålla sig till de medel som finns och snarare ändra arbetssätt än att tillskjuta mer resurser.

Gällande kompetensutveckling så erbjuds vissa delar från centralt håll samtidigt som varje förvaltning måste tillse att det erbjuds relevanta insatser för att stärka kompetensen inom jämställdhetsområdet.

