



Interpellation

Angående jämställdhetsintegrering i Region Västmanland

2020-07-30

Den 11/12 2006 skrev dåvarande landstinget Västmanland, som första landsting/region i Sverige, under den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet, CEMR. Avsikten med deklARATIONEN är att se till att diskrimineringslagstiftningen följs och att principer reglerade i internationella avtal förverkligas på lokal och regional nivå, vilket gör att den och handlingsplanen, som enligt deklARATIONEN ska tas fram, kan vara användbara verktyg i jämställdhetsarbetet. Region Västmanland har dock fortfarande, 13 år efter underskrift, inte tagit fram någon handlingsplan.

Under 2018 antog CEMR ett nytt positionspapper med tio punkter och en handlingsplan för jämställdhetsarbetet under de kommande åren.

Mot slutet av förra mandatperioden, då Vänsterpartiet ingick i majoriteten och ett vänsterpartistiskt regionråd ansvarade för jämställdhet, anställdes en jämställdhetsstrateg. Det nya minoritetsstyret har dock valt att inte ha ett råd med ansvar för jämställdhet. Mot slutet av förra året presenterades en Hållbarhetsstrategi för Region Västmanland, där sex av de sjutton globala målen för en hållbar utveckling pekades ut som prioriterade för vår region, däribland jämställdhet. Ett hållbarhetsråd har också instiftats, vilket hade sitt första sammanträde den 24/6. Det ska vara en instans för förankring av Regionens övergripande miljö- och hållbarhetsarbete där alla partier representerade i fullmäktige finns med.

I SKR's "Vägledning för jämställdhetsintegrering", uppmanas att ge ett regionråd särskilt ansvar för jämställdhetsfrågor för att undvika att frågan hamnar mellan stolarna. Det förordas också ett särskilt utskott av ledande politiker som genom att ha löpande dialog med förvaltningschefer och genom att granska organisationens styr- och ledningsdokument bevakar arbetet med jämställdhetsintegrering. Det är viktigt, skrivs det, att utskottet får tillräckligt mandat för att kunna ställa krav i dialog med förvaltningar.

För att jämställdhetsintegrera verksamhet behöver chefer och medarbetare kompetens i jämställdhet, jämställdhetsanalys, styrning, ledning, uppföljning och förändringsarbete. Även förtroendevalda behöver basala kunskaper om jämställdhet och -integrering. Här ses jämställdhetsstrategen ha en viktig roll att analysera behov av, planera för och se till att utbildningar blir av.

Med anledning av ovanstående vill jag fråga ansvarigt regionråd:

- Har du studerat CEMR's positionspapper och handlingsplan för jämställdhet? Har det i så fall väglett dig i arbetet med jämställdhetsintegrering i Region Västmanland?
- Finns utbildningssatsning vad gäller jämställdhetsanalys och -integrering för chefer, medarbetare och förtroendevalda i planerna, har någon del gjorts och vilken roll har i så fall jämställdhetsstrategen i det?
- Kommer Hållbarhetsrådet att fungera i enlighet med rekommendationerna om utskott i SKR's "Vägledning för jämställdhetsintegrering"?
- Hållbarhetsmål och hållbarhetsstrategi; ett stort paraply där jämställdhetsarbetet är en liten del, hur tänker du se till att det får ta plats?

Johanna Ritvadotter (V)