

**Nr 42. Motion av Marlene Burwick (S)
om att tillsätta en jämställdhetskommision
KSN-2011-0207**

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

att avslå motionen.

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

Uppsala den 23 november 2011

På kommunstyrelsens vägnar

Gunnar Hedberg/Astrid Anker

I avgörandet deltagande: Gunnar Hedberg, Cecilia Forss, Liv Hahne, Christopher Lagerqvist (alla M), Mohamad Hassan, Cecilia Hamenius (båda FP), Stefan Hanna (C), Ebba Busch (KD), Marlene Burwick, Erik Pelling, Ulrik Wärnsberg, Hilde Klasson (alla S), Maria Gardfjell, Johan Lundqvist (båda MP) och Ilona Szatmari Waldau (V).

Dessutom närvarande: Fredrik Ahlstedt (M), Peter Nordgren (FP), Karin Ericsson (C), Irene Zetterberg (S), Frida Johnsson (MP) och Emma Wallrup (V).

Ärendet

I en motion, väckt vid sammanträde 28 mars 2011, föreslår Marlene Burwick (S) att kommunfullmäktige ska tillsätta en lokal jämställdhetskommision i Uppsala, som samlar de politiska partierna och fackförbunden, för att ta ett gemensamt ansvar för att åstadkomma jämställda löner och arbetsvillkor i kommunen. Motionen återges i *bilaga 1*.

Remissbehandling

Yttranden har inkommit från Produktionsstyrelsen för vård och bildning samt Produktionsstyrelsen för teknik och service.

Produktionsstyrelsen för vård och bildning redovisar hur arbetet med jämställdhet och arbetsvillkor utgår från lagstiftningens krav och den plan som styrelsen antagit. Styrelsen redovisar även att inom vissa verksamhetsområden är andelen deltidsanställda kvinnor hög, men pekar samtidigt på att när deltidsanställda medarbetare meddelar önskemål om utökad tjänstgöringsgrad, prövas alltid möjligheterna till detta. Vidare noterar styrelsen att senast vidtagna lönekartläggning inte kunnat påvisa några anmärkningsvärda löneskillnader mellan kvinnor och män. Sammantaget är styrelsen positiv till motionen inriktning att öka jämställdheten inom arbetslivet, men tar inte ställning till om inrättande av en jämställdhetskommision är rätt väg att nå målet, *bilaga 2*, se separat bilaga.

Produktionsstyrelsen för teknik och service menar att jämställdhet främjas av konkreta mål i arbetslivet. Styrelsen exemplifierar med ett framgångsrikt jämställdhetsarbete som bedrivits inom förvaltningen och som handlat om att öka andelen kvinnor inom park- och trädgårdsarbeten i kommunen. Styrelsen pekar vidare på att kommunen tidigare haft jämställdhetskommittéer, men att detta inte gett önskat resultat och avstyrker därför motionen om att tillsätta en jämställdhetskommision. Mot nämndens yttrande har reservation anförts av (S)- och (MP)-ledamöterna, *bilaga 3*, se separat bilaga.

Föredragning

Lagstiftningen ställer krav på alla arbetsgivare med mer än 10 anställda att ta fram en skriftlig plan för jämställdhetsarbetet, där utvärderingsbara mål ska upprättas och analys av löner ur ett jämställdhetsperspektiv ingår. I Uppsala kommun innebär det att varje nämnd och styrelse ska upprätta sådana planer. Styrelsen för vård och bildning hänvisar också i sitt yttrande till den

plan för styrelsen antagit för åren 2011-2014.

Motionen tar upp förslaget att inrätta en jämställdhetskommision, vars uppdrag i första hand skulle handla om jämställdhet knutet till arbetsgivarpolitiken, det vill säga jämställda löner och arbetsvillkor i kommunen.

När det gäller deltidsanställningar i kommunen kan det noteras att andelen deltidsanställningar i kommunen minskat med 2,8 procent, från 31,1 procent år 2009 till 28,3 procent år 2010. Det är naturligtvis en förändring i rätt riktning, även om det kan konstateras att deltidsanställningar fortfarande är vanligare bland kvinnor. Det finns anledning att följa och uppmärksamma denna fråga och kommunfullmäktige har därför i IVE (Inriktning, Verksamhet, Ekonomi) valt att från 2012 ha ett inriktningsmål, att "möjligheter till heltid ska utvecklas".

När det gäller lönebildningen genomför kommunen gemensamma lönekartläggningar. Genom ett relativt nyinskött verktyg, MIA, ges goda möjligheter att konsekvent och metodiskt tydliggöra lönebildningen för olika yrkesgrupper vilket underlättar i analysarbetet. För att säkerställa att lönen sätts utan ovidkommande hänsyn kommer det analysmaterial som tagits fram med anledning av kartläggning att utvecklas och formuleras som ett metodstöd för lönesättande chefer.

I likhet med remissinstanserna understryker kommunstyrelsen vikten av att nå jämställdhet i den kommunala organisationen genom jämställda löner och arbetsvillkor. Det är en del av arbetet med jämställdhetsintegrering som kommunen arbetar med och som har ett än bredare fokus. Det kan också noteras att remissinstanserna inte stödjer inrättandet av en jämställdhetskommision.

Motionen föreslås därmed avslås.

Ekonomiska konsekvenser och finansiering
Ej aktuellt i föreliggande ärende.

Bilaga 1

Det är nu dags att ta strävandena efter jämställdhet ytterligare ett steg framåt. Trots att diskussionen om arbetsvillkor och strukturella löneskillnader mellan könen har pågått länge återstår mycket att göra. Man kan exempelvis se att andelen deltidsanställda kvinnor inom Uppsala kommun är nästan dubbelt så hög som andelen män vilket resulterar i lägre lön, lägre pension och lägre ersättningsnivåer. Att inte kvinnor deltar på lika villkor som män på alla nivåer inom alla samhällsområden är ett samhällsekonomiskt resursslöseri. Av det skälet och eftersom ojämställdhet strider mot grundläggande demokratiska principer har samhället en skyldighet att målinriktat angripa och förändra de strukturer som skapar olika och orättvisa villkor mellan kvinnor och män. Att de ekonomiska villkoren är lika för kvinnor och män är en förutsättning för att vi ska kunna nå ett jämställt samhälle. Kvinnors lägre lön är i regel inte ett utslag av diskriminering på individnivå utan ett resultat av de könsnormer och maktförhållanden som genomsyrar hela samhället. Yrkesgrupper där kvinnor är i majoritet har större andel deltidsjobb, fler timanställningar, otryggare anställningar, högre arbetsrelaterad ohälsa och sämre lön. Problemet löses inte av att hävda att kvinnor ska "tuffa till sig" i löneförhandlingar eller att alla ska starta eget företag. Problemet är strukturellt och kräver förändrade strukturer. Vi föreslår en lokal jämställdhetskommision.

Den ska samla de politiska partierna och fackförbund för att ta ett gemensamt ansvar för att åstadkomma jämställda löner och arbetsvillkor i kommunen.

Med anledning av ovanstående föreslås kommunfullmäktige besluta:

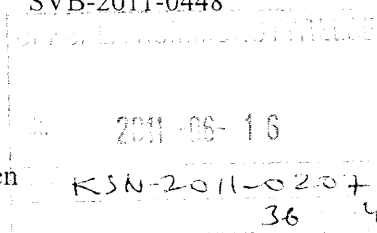
Att tillsätta en lokal jämställdhetskommision i Uppsala kommun som ska samla de politiska partierna och fackförbunden för att ta ett gemensamt ansvar för att åstadkomma jämställda löner och arbetsvillkor i kommunen

Handläggare
Britt Löfgren

Datum
2011-05-16

Diarienummer
SVB-2011-0448

Kommunstyrelsen



Yttrande till kommunstyrelsen angående motion av Marlene Burwick (S) om att tillsätta en jämställdhetskommision, KSN-2011-0207

Sammanfattning

Styrelsen för vård och bildning tar inte ställning till om kommunen ska tillsätta en Jämställdhetskommision.

Inom Vård & bildning pågår ett arbete med att öka jämställdheten och främja lika villkor för alla medarbetare. Diskrimineringslagens paragrafer om aktiva åtgärder i arbetslivet ligger till grund för detta arbete.

En nödvändig förutsättning för Vård & bildnings arbete är en långsiktigt hållbar ekonomi. Detta innebär att styrelsen vill framhålla vikten av att inte större krav ställs på Vård & bildnings verksamheter än på privata utförare.

Deltidsanställda och heltidsanställda inom Vård & bildning

Skillnaderna i andel deltidanställda är stora mellan olika verksamheter.

Affärsområde Arbete & sysselsättning har lägst andel deltidanställda (10 procent).

Affärsområde Assistans, stöd & service och affärsområde Boende vuxna har högst andelar deltidanställda (81 procent).

Det finns också skillnader mellan andelen män och andelen kvinnor som arbetar deltid inom samma affärsområde. Skillnader är inte lika stora, men varierar också mellan olika affärsområden. Inom affärsområde Kultur är andelen deltidanställda män och kvinnor lika stor (27 procent). Inom affärsområde Barn, ungdom & familj är andelen deltidanställda kvinnor 62 procent och andelen deltidanställda män 39 procent.

Inom Vård & bildning som helhet arbetar 36 procent av kvinnorna och 27 procent av männen som är tillsvidareanställda deltid.

Enligt SCB rapport "På tal om kvinnor och män" är andelen deltidarbetande kvinnor 26 procent och andelen deltidarbetande män 8 procent i Sverige.

Vård & bildnings arbete med jämställdhet och arbetsvillkor

Styrelsen för vård och bildning har antagit en jämställdhets- och mångfaldsplan för åren 2011-2014. Syftet med planen är att förstärka insatserna för att öka jämställdheten och främja likabehandling för medarbetarna.

Vård & bildnings arbete med jämställdhet och arbetsvillkor utgår från diskrimineringslagens krav. Ingen medarbetare ska diskrimineras i verksamheten utifrån kön, vilket innebär att om arbetsvillkoren är olika för kvinnor och män inom någon av våra verksamheter så ska åtgärder vidtas. Inriktningen är att alla medarbetare ska erbjudas goda arbetsvillkor, men en nödvändig förutsättning för detta arbete är en långsiktigt hållbar ekonomi för våra verksamheter.

När deltidsanställda medarbetare meddelar önskemål om utökad tjänstgöringsgrad prövas alltid möjligheterna till detta. Finns det förutsättningar så är inriktningen att andelen heltidstjänster ska öka.

Uppsala kommun genomför gemensamma lönekartläggningar. Den kartläggning som hittills redovisats har inte visat på några anmärkningsvärda skillnader. Om kommande kartläggning synliggör löneskillnader inom Vård & bildning som inte är sakligt grundade ska förvaltningen åtgärda detta.

Synpunkter på motionen

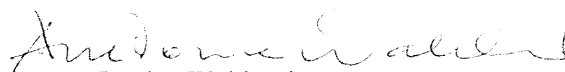
Merparten av Vård & bildnings verksamheter konkurrerar på en marknad. Många av verksamheterna har upphandlats i konkurrens med andra aktörer.

Styrelsen vill framhålla vikten av att kommunen inte ställer högre krav på Vård & bildnings verksamheter än på privata aktörer.

Styrelsen för vård och bildning är positiv till motionens inriktning att öka jämställdheten inom arbetslivet. Däremot tar styrelsen inte ställning till om en Jämställdhetskommision är rätt väg för att nå detta mål.

Styrelsen för vård och bildning


Cecilia Hamenius
Ordförande


Anne-Louise Wahlund
Sekreterare

Bilaga 3

Handläggare

Datum
2011-05-25Diarienummer
STS-2011-0169

Kommunstyrelsen

KSN-2011-0207
30 3

Yttrande över remiss: Motion av Marlene Burwick (S) om att tillsätta en jämställdhetskommision, KSN-2011-0207

Marlene Burwick (S) föreslår i en motion till kommunfullmäktige att kommunen tillsätter en lokal jämställdhetskommision i Uppsala kommun.

Styrelsen för teknik och service anser att jämställdheten främjas av konkreta mål i arbetslivet. Inom förvaltningen Teknik & service har bland annat bedrivits ett framgångsrikt jämställdhetsprojekt genom att öka andelen kvinnor inom park- och trädgårdsarbeten i kommunen.

Ur ett arbetsgivarperspektiv skulle det på andra områden vara en fördel om kommunens övergripande jämställdhetsarbete innebar en tydligare vägledning i det lokala arbetet.

Kommunen har tidigare inrättat olika jämställdhetskommittéer. Arbetet har emellertid inte gett önskat resultat. Det finns därför inte anledning att tillsätta vare sig en ny kommitté eller en kommission. Kommunens arbete för konkreta jämställdhetsmål och deras genomförande bör ske på annat sätt.

Styrelsen för teknik och service



Ann-Marie Petersson
Ordförande

SAMMANTRÄDESPROTOKOLL

Sammanträdesdatum: 2011-05-25

§ 59

Remiss: Motion av Marlene Burwick (S) om att tillsätta en jämställdhetskommision, dnr STS-2011-0169
Beslut

att godkänna Ann-Marie Peterssons yttrande att sändas till kommunstyrelsen.

Reservation

Kerstin Westman (S) reserverar sig mot beslutet till förmån för oppositionens yttrande enligt bilaga § 59.

Ärendet

Marlene Burwick (S) föreslår att kommunen tillsätter en lokal jämställdhetskommision i Uppsala kommun.

Två förslag till yttranden föreligger, Ann-Marie Peterssons (M) förslag och oppositionens förslag.

Yrkanden

Ann-Marie Petersson (M) yrkar bifall till eget yttrande.

Kerstin Westman (S) yrkar bifall till oppositionens yttrande.

Beslutsgång

Ordföranden ställer yrkandena under proposition och finner att styrelsen beslutar anta Ann-Marie Peterssons yrkande.

Omröstning begärs och verkställs

Ja-röst för bifall till Ann-Marie Peterssons yrkande.

Nej-röst för bifall till oppositionens yrkande.

Ja-röst: Ann-Marie Petersson (M), Monica Hedberg (M), Klas Albertsson (FP), Ingmar Jansson (C) och Karin Haggård (KD).

Nej-röst: Kerstin Westman (S), Anders Klang (S), Marie-Louise Lundberg (S) och Anders Kemi (MP).

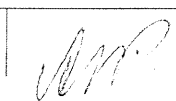
Med fem Ja-röster mot fyra Nej-röster beslutar styrelsen att bifalla Ann-Marie Peterssons yrkande.

Beslutsunderlag

Ann-Marie Peterssons yttrande

Oppositionens yttrande 2011-05-25

Justerandes sign


Utdragsbestyrkande



Bilagga § 59

2011-05-25

Kommunstyrelsen

Yttrande över remiss: Motion av Marlene Burwick (S) om att tillsätta en jämställdhetskommision, KSN-2011-0207

Marlene Burwick (S) föreslår att kommunen tillsätter en lokal jämställdhetskommision i Uppsala kommun.

Vi delar uppfattningen att bristen på jämställdhet i samhälle och arbetsliv till stora delar är ett strukturellt problem och därför bör lösas gemensamt.

Ur ett arbetsgivarperspektiv bör kommunens jämställdhetsarbete bli tydligare och ge en bättre styrning för det lokala arbetet. Kommunen är en stor arbetsgivare och har därmed ett ansvar att förändra strukturer som skapar olika och orättvisa villkor, därför behövs ett helhetsgrepp med ett gemensamt synsätt för alla verksamheter i kommunen.

En lokal jämställdhetskommision kan ta ett gemensamt ansvar och vara en motor i förändringsarbetet.

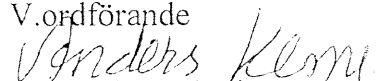
Uppsala 2011-05-25

För Socialdemokraterna i styrelsen för teknik och service



Kerstin Westman

V.ordförande



För Miljöpartiet i styrelsen för teknik och service

Anders Kemi, ledamot

För Vänsterpartiet i styrelsen för teknik och service

Wahid Badki

