

Jämställdhetsdelegationen

Datum: 2021-11-26
Tid: 9:00-12:00
Plats: Dialogen & digitalt via Teams

Närvarande:

Murad Artin, ordförande (V)
Anabel Falkenström (C)
Sara Maxe (KD)
Stina Ståhl (MP)
Helena Ståhl (SD)
Peter Springare (ÖrP)
Eva Leitzler (M)
Fisun Yavas, vice ordförande (S)

Frånvarande:

Azita Iranipour (L)

Övriga:

Julia Grafe, sakkunnig
Klara Melander, sekreterare
Camilla Nordling, Strateg HR (punkt 6)
Maria Hedlund, Förhandlingschef HR (punkt 6)
Anna Swift Johannison, Jämställdhetsstrateg, RÖL
Katarina Arkehag, Förvaltningschef, Förskola och skola
Marie Magnusson, Ordförande Förskolenämnden
Kenneth Hallén, 1:e vice ordförande Förskolenämnden
Sara Dickson, 2:e vice ordförande Förskolenämnden

1 Mötet öppnas

2 Val av justerare

Peter Springare (ÖrP)

3 Anmälan av övriga frågor

Inga övriga frågor lades till dagordningen

4 Jämställdhet i nämndernas rapportering i delår 2

Föredragande: Julia Grafe

Julia har gjort en granskning om hur jämställdhet följs upp av nämnderna i uppföljningen av delår 2. I uppföljningen har nya mallar använts som ligger i linje med tillitsbaserad styrning. Jämställdhetsperspektivet är inte efterfrågat i mallarna trots att det ska genomsyra alla målområden och det kan vara en anledning till att det ofta glöms att ta upp i rapporterna.

Många nämnder har målintikatorer uppdelade på kön, men gör inga analyser. En del nämnder säger sig arbeta med jämställd ekonomiskfördelning, men beskriver inte hur man gör det. Många nämnder ser att det finns brister i jämställdhetsarbetet, men beskriver inte hur man ska åtgärda det.

Delegationen konstaterar att det är svårt att generellt se hur nämnderna möter upp förväntningarna på jämställdhetsintegrering och budgetering i sina verksamheter.

Byggnadsnämnden och Miljönämnden har inte haft dialogträff med delegationen denna mandatperiod. Till de nämnder som delegationen inte hinner möta för dialogträff ska det i stället skickas ut frågor till som nämnderna besvarar skriftligt.

5 Verksamhetsplan och sammanträdesdatum för 2022

Förslag på sammanträdestider och datum för Jämställdhetsdelegationens 2022 presenteras. Några datum krockar med åtaganden i andra uppdrag. Nya förslag på datum för dessa tillfällen tas fram. Delegationens möten fortsätt hålls mellan klockan 9:00-12:00 och vid heldagar mellan klockan 9:00-16:00.

Verksamhetsplan 2022. Finns det frågor som delegationens ledamöter tycker behöver lyftas i nästa års verksamhetsplan skickas dessa till Julia Grafe senast 8 december. Lägg resten av delegationen som kopia på meddelandet.

Julia och Murad ska förbereda underlag till verksamhetsplanen för 2022 som beredas på nästa möte. Beslut om verksamhetsplan tas i januari.

6 Information om löneöversyn och löneredering

Föredragande: Camilla Nordling (HR-strateg, HR-avledningen) och Maria Hedlund (förhandlingschef, HR-avdelningen)

Årets lönekartläggning underlag har gjorts med underlag uttaget den 1 september i år och omfattar samtliga månadsavlönade. Man kartlägger och analyserar löneskillnader inom lika arbeten och mellan arbeten som kan bedömas vara likvärdiga. 120 lika arbeten och 19 likvärdiga arbeten har kartlagts och analyserats.

Inga osakliga löneskillnader har upptäckts i analysen av lika arbete. De löneskillnader som finns har sakliga förklaringar. Det kan handla om utökade uppdrag eller arbetare som behållit lön från tidigare befattningar.

I analysen av likvärdiga arbeten ser man att de löneskillnaderna som finns kan förklaras med könsneutrala faktorer. Skillnaderna beror oftast på åldersskillnader inom yrket. Marknadspåverkan är oftast större i mansdominerade yrken. Delegationen

ÖREBRO

framför att det finns en växande problematik att rekrytera även inom kvinnodominerade yrken som t.ex. sjuksköterskor. HR svarar att Örebro kommuns löner ligger bra till marknadsmässigt och att eventuella svårigheter att rekrytera inte beror på det.

De senaste åren har det skett en minskning i löneskillnaderna mellan könen. Orsak: lokala satsningar på kvinnoyrken, HÖK har också satsat på kvinnodominerade yrkesgrupper. Det visar att det går att satsningar kan utjämna löneskillnader mellan män och kvinnor. Som arbetsgivare måste även medvetet fortsätta bevakas för att behålla den minskade löneskillnaden.

I första hand har man tittat på det som är lagskyldigt, men i arbetet kan man också se andra samband. Även om det inte finns osakliga löneskillnader betyder det inte att det inte finns löneskillnader som hanteras på annat sätt. Till exempel att det skiljer sig i lön för samma yrke mellan olika förvaltningar inom Örebro kommun.

Omvärldsbevakning visar att löneskillnaderna minskar och att Örebro kommun ligger något bättre till än snittet.

7 Omvärldsbevakning

Föredragande: Julia Grafe

För sjätte gången genomför BRÅ en undersökning om förtroendevaldas utsatthet och oro för trakasserier, hot och våld.

En fjärdedel av de som svarat anger att dom blivit utsatta för hot och trakasserier eller våld, skadegörelse och stöld. Fler kvinnor än män anger sig blivit utsatta.

Yngre förtroendevalda är mer utsatta, men antalet utsatta minskar med åldern. Unga kvinnor är den mest utsatta gruppen och efter dem kommer unga män.

Av alla som svarat uppger 26% att de har påverkats i sitt uppdrag på grund av utsatthet eller oro för att bli utsatt. Fler kvinnor än män uppger att man påverkats. Vanligast är att man undviker att engagera sig eller uttala sig i specifika frågor.

En femtedel uppger att man inte vet vart man kan vända sig om man blir utsatt som förtroendevald eller om det finns en handlingsplan. Oklart om det finns handlingsplan i Örebro kommun.

9 Samtal med Region Örebro läns jämställdhetsstrateg

Deltagare: Anna Swift Johannison (jämställdhetsstrateg, Region Örebro län)

Anna är inbjuden för att berätta om Regionens jämställdhetsarbete och diskutera framtida samarbete mellan Regionen och Örebro kommun. Tiden räcker inte för den önskade diskussionen så Anna och hennes kollega bjuds in igen för att fortsätta diskussioner om samarbeten.

10 Dialogträff med Förskolenämnden

Deltagare: Katarina Arkehag (förvaltningschef), Marie Magnusson (Ordförande), Kenneth Hallén (1:e vice ordförande) och Sara Dicksen (2:e vice ordförande).

Delegationens ordförande presenterar kort jämställdhetsdelegationens uppdrag. Målsättningen med dialogträffen är föra dialog med alla nämnder och bolag under mandatperioden. Dialogträffens syfte är att granska och följa upp hur förvaltningar och kommunala bolag med Jämställdhetsintegrering och budgetering. Förvaltningen har fått frågeställningar utskickade som ska besvaras skriftligt för att ha som underlag för diskussionen, vilket dock inte skett denna gång.

1. Upplever ni att det finns tillräcklig kunskap om jämställdhet och jämställdhetsintegrering i nämnden och förvaltningen?

- Det finns behov att öka kunskapen inom förvaltningens verksamheter. Inom förvaltningen har man tidigare arbetat riktat med att höja kompetensen i jämställdhet. Det finns behov av att återuppta och fortsätta det arbetet.

På verksamhetsnivå finns det utifrån barnens perspektiv ett aktivt jämställdhetsarbete.

2. Hur säkerställer ni att service ges på lika villkor till alla oavsett kön i den mån det är relevant för er verksamhet?

- Nämnden svarar att det beror på vad man definierar som service. Man har svårt att se att den service som barnen får skulle ges på olika villkor på grund av kön. Analyser saknas dock av verksamheternas arbete. En svårighet är att det i förskolan inte finns bedömningar som kan analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv. Rätten till plats i förskolan verkställs utan skillnader mellan pojkar och flickor.

3. Mäter ni hur resurser fördelas mellan män och kvinnor, flickor och pojkar, jämställdhetsbudgetering?

- Jämställdhetsbudgetering sker inte. Detta är förvaltningarna ålagda att göra och Delegationen hoppas att det kommer ske framöver.

4. Hur arbetar ni för att säkerställa en jämställd arbetsplats?

- Förskolan är ett kvinnodominerat yrkesområde. För att kunna anställa fler män som barnskötare och förskollärare finns ett sammarbete med lärarutbildningen, men man upplever att man skulle kunna arbeta mer med frågan. Det finns inga skillnader i lön mellan män och kvinnor.

5. Hur arbetar ni med de åtaganden som slås fast i handlingsplan mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck?

- Pandemin stoppat upp det uppstartade arbete, men det ska tas upp igen. Det finns nära och etablerade samarbeten med socialförvaltningen runt barn i risk.

Delegationen förtydligar att jämställdhetsintegrering betyder att det ska vara en naturlig del av verksamhetsarbete. Skola/förskola hänvisar ofta till läroplanen och de krav som den ställer. Delegationen påminner om att det finns en Jämställdhetsstrategi i Örebro kommun som en hjälp och stöd i arbetet. Det är viktigt att förvaltningen säkerställer att det finns kompetens för att arbetet med jämställdhet.

Digitalt signerat av

Murad Artin, (V) Ordförande
Justerare

Peter Springare (ÖrP)