



Yrkande S, MP, V
Kommunstyrelsen 170823
Ärende 2.2.5

Tilläggsyrkande om genomförande av processägarskap för kommunfullmäktiges mål 2017 om att osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska upphöra

Under de senaste åren har löneskillnaderna mellan män och kvinnor som arbetar i Göteborgs stad minskat kraftigt. Detta är ett resultat av det arbete som har bedrivits av de rödgröna under flera mandatperioder. I slutet av 2016 kunde vi i Göteborgs Stads löneöversyn tydligt se att detta arbete har bidragit till att kvinnors medellön ökat med 1,3 % och att kvinnors medellön (oberoende av yrke) uppgår till 94,5% av männens. Men för att uppnå ett jämställt samhälle där män och kvinnor deltar på lika villkor är det nödvändigt att helt utradera de strukturella löneskillnader baserade på kön som finns. Fler åtgärder måste vidtas och nya metoder måste prövas.

För att uppnå jämställda löner krävs ett hårt och aktivt arbete med lönebildning, och med att göra analyser samt lönekartläggningar av hur löneläget ser ut i hela staden. Delar av de svårigheter och utmaningar som finns för att nå målet om att de osakliga löneskillnaderna ska upphöra finns beskrivna i tjänsteutlåtandet.

Arbetsvärderingsverktyget BAS används som stöd vid de årliga lönekartläggningar görs för att kartlägga, sammanställa och analysera de löneskillnader som finns bland stadens anställda. Värderingen av kvinnors yrken i Göteborgs stad följer den könsmaktsordning som råder i samhället i stort. Då vi ännu inte har lyckats nå målet om att de osakliga löneskillnaderna ska upphöra, finns det anledning att se över om de verktyg vi använder är ett stöd eller hinder i att nå dit vi vill. Vi vill därför ge stadsledningskontoret i uppdrag att utreda om BAS är ändamålsenligt, eller om det finns andra verktyg att använda vid arbetsvärderingar samt lönekartläggningar som är mer genusneutrala eller på andra sätt mer effektiva för att nå målet om de osakliga löneskillnaderna mellan män och kvinnor ska försvinna helt.



Kommunstyrelsen/kommunfullmäktige föreslås besluta

att ge stadsledningskontoret i uppdrag att genomföra en översyn av arbetsvärderingsverktyget BAS, samt ta fram förslag på andra verktyg som staden skulle kunna använda i framtiden.

Att denna översyn ska påbörjas innan årsskiftet 2017/2018 och avrapporteras i maj 2018.

att Personalutskottet kontinuerligt informeras om hur arbetet med att se över arbetsvärderings- och lönekartläggningsverktyg fortskrider.



Göteborgs Stad

Kommunstyrelsen

Personalutskottet

Utdrag ur protokoll

Sammanträdesdatum 2017-06-14

§ 61, Dnr 1480/16

Genomförande av processägarskap för kommunfullmäktiges mål 2017 om att osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska upphöra

Handling

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande den 31 maj 2017.

Information

Per Lundborg lämnar kompletterande information.

Beslut

Informationen antecknas.

Vid protokollet

Lina Isaksson

2017-06-19

Ordförande

Tord Karlsson

Justerare

Maria Rydén



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2017-07-31
Diarienummer 1480/16

HR

Avdelningen för HR
Per Lundborg
Telefon 031-368 04 52
E-post: per.lundborg@stadshuset.goteborg.se

Genomförande av processägarskap för kommunfullmäktiges mål 2017 om att osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska upphöra

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen

Stadsledningskontorets redovisning avseende genomförande av kommunstyrelsens processägarskap för målet om att osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska upphöra, antecknas.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har, i kommunfullmäktiges budget för 2017, utpekats som processägare till de prioriterade målet ”osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska upphöra” (lönemålet). I detta tjänsteutlåtande redogör stadsledningskontoret för genomförandet av processägarskapet för lönemålet.

Stadsledningskontoret har i rollen som kommunstyrelsens förvaltning i uppgift att leda och samordna arbetet utifrån ett hela-staden-perspektiv. Grundläggande för lönemålet är att det finns organisatoriska förutsättningar och struktur för genomslag. Det är därför angeläget att arbetet bedrivs inom ramen för ordinarie arbete med lönebildning samt budget och uppföljning.

Arbetet är inriktat på tre områden i enlighet med punkt 1-3 nedan.

1. Struktur och organisation för dialog och genomförande.
2. Arenor för lärande.
3. Kunskap genom insatser, stöd, samordning och uppföljning.

Hur arbetet fortskrider redovisas till kommunstyrelsen skriftligt två gånger per år; i november 2017 och november 2018, samt muntligt i maj 2018. Uppföljning av målet hanteras även i ordinarie uppföljningsprocess för 2017 och 2018.

Ekonomiska konsekvenser

Bedömningen är att processägarskapet kan genomföras inom befintlig ekonomisk ram.

Processen tillsammans med nämnder och styrelser kan i ett senare skede komma att generera ekonomiska konsekvenser. Eventuellt tillkommande kostnader redovisas i sådant fall i samband med de tre föreslagna avrapporteringstillfällena för kommunstyrelsens processägarskap.

Barnperspektivet

Stadsledningskontoret har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån detta perspektiv.

Jämställdhetsperspektivet

Detta ärende har en direkt koppling till kommunstyrelsens uppdrag som processägare till målet ”den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra” (jämställdhetsmålet).

Processägarskapet syftar till att stärka såväl stadens målsättningar inom jämställdhetsområdet som det nationella jämställdhetspolitiska målet om att kvinnor och män ska ha samma makt och möjligheter att forma samhället och sina egna liv. Ambitionen för att nå måluppfyllelse är att få till ett systematiskt arbete med fokus på förutsättningar för genomsyrande, dialog och samverkan i ett hela-staden-perspektiv.

Mångfaldsperspektivet

Det aktuella ärendet har också koppling till kommunstyrelsens uppdrag som processägare till målet ”de mänskliga rättigheterna ska genomsyra alla stadens verksamheter”. Processägarskapet syftar till att stärka såväl stadens målsättning för att nå målet, som arbetet med att stärka de konventioner om mänskliga rättigheter som Sverige ratificerat och som därmed är juridiskt bindande. Ambitionen för att nå måluppfyllelse är att få till ett systematiskt arbete med fokus på förutsättningar för genomsyrande, dialog och samverkan i ett hela-staden-perspektiv.

Miljöperspektivet

Stadsledningskontoret har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån detta perspektiv.

Omvärldsperspektivet

Att stärka både det teoretiska och praktiska arbetet för att omsätta jämställdhet i praktiken är angeläget såväl på nationell nivå som inom statliga myndigheter, kommuner, landsting och regioner. Uttryck för detta är bland annat beslutet om en ny jämställdhetsmyndighet från 1 januari 2018, som för övrigt kommer förläggas till Göteborg.

Ärendet och dess bakgrund

Kommunstyrelsen har, i kommunfullmäktiges budget för 2017, utpekats som processägare till de prioriterade målen ”den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra” (jämställdhetsmålet), ”de mänskliga rättigheterna ska genomsyra alla stadens verksamheter” (MR-målet), samt ”osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska upphöra” (lönemålet).

I särskilt tjänsteutlåtande (utfärdat 2017-01-23) har stadsledningskontoret tidigare redogjort för genomförandet av MR- och jämställdhetsmålet och återkommer nu i detta tjänsteutlåtande med beskrivning av hur stadsledningskontoret avser att ta sig an processägarskapet för lönemålet.

Stadsledningskontoret, i rollen som kommunstyrelsens förvaltning, redovisar en genomförandeplan för lönemålet som omfattar innevarande mandatperiod. Lönemålet syftar också till att stödja arbetet i övrigt med att jämställdhet ska genomsyra stadens verksamhet, arbetsliv och politik på alla nivåer.

Göteborgs Stad har allt sedan 1980-talet arbetat med jämställdhetsfrågor på en kommunövergripande nivå. Från och med millennieskiftet tog kommunen ett samlat strategiskt steg med erbjudande och genomförande av processledarutbildning i jämställdhetsintegrering för nämnder och styrelser. Från 2006 har kommunfullmäktige beslutat om prioriterade mål för jämställdhet och från och med 2015 finns utsedda processägare för prioriterade jämställdhetsmål.

Processägarskapet för jämställdhets-, MR- och lönemålet hanteras nu av kommunstyrelsen som i kommunfullmäktiges budget för 2017 utsetts som processägare till målen ”den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra” (jämställdhetsmålet) och ”de mänskliga rättigheterna ska genomsyra alla stadens verksamheter” (MR-målet) samt ”osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska upphöra” (lönemålet).

Stadsledningskontoret, i egenskap av kommunstyrelsens förvaltning, ska bidra med ledning och samordning för att säkerställa att de mänskliga rättigheterna, jämställdhet och lönepolitik arbetas in, konkretiseras och genomsyrar alla stadens verksamheter och personalpolitik.

Genomförandeplan

Kommunstyrelsens roll som processägare för lönemålet 2017 ”osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska upphöra”

Kommunfullmäktige utser nämnd eller styrelse till processägare för mål med krav på strukturerad samverkan för att nå måloffyllelse. Stadsledningskontoret har i egenskap av kommunstyrelsens förvaltning uppdraget att genomföra, samt i detta tjänsteutlåtande redovisa, genomförandet av processägarskapet för kommunfullmäktiges lönemål.

Staden ska i den verksamhet som bedrivs i egen regi, aktivt verka för att osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska upphöra.

Stadsledningskontorets arbete generellt sker huvudsakligen utifrån tre nivåer;

1. att leda och samordna via uppföljning och aktiv återkoppling
2. att aktivt bidra till ledning och samordning
3. att aktivt leda och samordna arbetet för stadens nämnder och styrelser

I rollen som processägare ska stadsledningskontoret ta en mer aktiv roll i ledning och samordning av arbetet, företrädesvis i enlighet med nivå 2 och/eller nivå 3 ovan.

För vissa insatser innebär rollen som processägare att, utifrån dialog med nämnder och styrelser, bidra med ledning och samordning. I andra insatser ska processägaren ha en mer aktiv roll i ledning och samordning utifrån ett hela staden perspektiv. Nämnder och styrelser har dock det fulla ansvaret att arbeta för att nå mål och inriktningar och att värdera hur de ska styra den egna nämnden/styrelsen och dess verksamheter för att nå målpuppfyllelse.

Inriktning och behov av såväl kommungemensamma som specifika insatser arbetas fram tillsammans med nämnder och styrelser och redovisas till kommunstyrelsen, dels skriftligt i november 2017 och november 2018, dels muntligt i maj 2018. Uppföljning av målen hanteras även i ordinarie uppföljningsprocess för 2017 och 2018.

Utgångspunkter för utveckling av arbetet med lönemålet

Lönebildningen påverkas starkt av förhållandena i omvärlden, både vad gäller arbetsmarknaden i stort, men kanske framför allt på kort sikt, i de centrala kollektivavtalen.

Konkurrensen och rörligheten i staden har ökat för flera yrkesgrupper inom välfärd och utbildning. Det gäller också sedan tidigare vissa yrkesgrupper inom teknisk sektor. Konkurrensen visar sig framförallt i svårigheter att rekrytera och behålla medarbetare med efterfrågad kompetens och erfarenhet. Skillnaderna mellan sektorerna för stadens arbetsmarknad är också tydlig. Lönenivåerna för många traditionellt kvinnodominerade yrkesgrupper inom vård, omsorg, socialtjänst och undervisning behöver öka i förhållande till andra sektorer på arbetsmarknaden, för att lönerna ska vara långsiktig konkurrenskraftiga och jämställda. Denna lönerelationsförändring kan inte enbart genomföras genom omfördelning av löner inom kommunen, då lönerna inom teknisk och administrativ sektor även konkurrerar med arbetsmarknaden utanför kommunsektorn.

Implementeringsforskningen har i allt större utsträckning intresserat sig för policyutformning och organiseringens betydelse för genomförande av politiska frågor och åtgärdsprogram. De mest komplicerade åtgärderna att implementera är när det handlar om att förändra människors beteende i en dynamisk process och riktning, samtidigt som det råder stor osäkerhet kring vilka insatser som leder till vilka handlingsmönster, och då dessutom variationen mellan olika synsätt, metoder och tolkningar är stor. Hur implementeringen genomförs har avgörande betydelse för förståelse och vilja till utveckling och långsiktig förändring.

Ett aldrig så väl konstruerat och organiserat åtgärdsprogram kommer ha svårigheter i genomförandet om det saknar förtroende och legitimitet hos dem insatserna vänder sig till eller om det saknas legitimitet i samhället i stort. Dessutom förutsätter just lönemålet ett långsiktigt och konsekvent arbete med lönerelationsförändringar och därmed också aktiv omfördelning av resurser.

Målet för processägarskapet är dels att stödja utveckling av organisatoriska förutsättningar, samordning och struktur för perspektivens genomsyrande. En ytterligare målsättning för processägarskapet är att bidra till att stärka kunskap, kompetens och lärande för perspektivens genomslag i stadens personalpolitik, ledarskap och verksamhet.

Uppdraget kopplat till stadens roll som arbetsgivare behöver samordnas och synkronisera så långt möjligt med pågående arbeten inom staden i övrigt, samt med arbetet med de mänskliga rättigheterna och jämställdhet i Göteborgs Stads verksamheter. Stort fokus behöver läggas på samverkan och en gedigen förankringsprocess tillsammans med nämnder och styrelser.

Stadsledningskontoret bedömer att det är en angelägen signal att Göteborgs stad fortsätter sin inriktning med en lönepolitik som innebär att avståndet till övriga arbetsmarknaden inte ökar och att lönerelationsförändringar till förmån för vård, omsorg och undervisning är en prioriterad fråga.

Stadens förvaltningar har idag tilltagande problem att rekrytera och behålla medarbetare. Behovet av att lönenivåerna är konkurrenskraftiga ökar och lönebildningen behöver bidra till att yrken och utbildningar som är aktuella i kommunernas verksamheter uppfattas som tillräckligt attraktiva val för att säkerställa en god kompetensförsörjning.

Etablera struktur och organisation för samverkan och dialogprocesser

Stadsledningskontoret ska i rollen som kommunstyrelsens förlängda arm aktivt bidra till att arbetet för jämställdhet och de mänskliga rättigheterna genomsyrar verksamhet, arbetsliv och politik i enlighet med stadsledningskontorets fastställda nivåmodell.

En grundläggande förutsättning för framgångsrikt arbete med lönemålet, är att det internt inom staden finns etablerad struktur och förutsättningar för dialogprocesser tillsammans med utsedda företrädare för verksamhet och personalpolitik.

Utgångspunkten är att så långt möjligt, skapa utrymme inom ordinarie mötesstrukturer och nätverk, men då detta inte är möjligt, arbeta för att utveckla och etablera ändamålsenliga former för organisatorisk samverkan och samtal, inklusive de fackliga organisationerna.

Arenor för lärande

En framgångsfaktor för ett effektivt och verkningsfullt utvecklingsarbete är tillgång till arenor som erbjuder utbyte av kunskap och erfarenheter, men också möjlighet att på ett enkelt sätt ta del av och synliggöra pågående arbeten, metoder och befintliga verktyg. Inom stadsdelsnämnderna finns formaliserad organisation och kompetens i form av t.ex. utvecklingsledare MR/jämställdhet och lokala processledare för lönebildning. Flera fackförvaltningar och bolag har också utsedda specialister med kunskaper och uppdrag att integrera rättighetsfrågor och lönebildning i det ordinarie arbetet.

En uppgift inom ramen för processägarskapet är därför att, utifrån dialogerna med berörda parter, stärka lärandet i staden genom bättre stöd för samordnat lärande samt att bidra till att skapa fler former och arenor för utbyte av kunskaper och erfarenheter.

Kunskap genom insatser, stöd, samordning och uppföljning

Processägarskapet bygger på en ömsesidig process med målet om att öka den teoretiska kunskapen, kunskap om normer och normkritik, lagstiftning, kollektivavtal etc, men också kunskap och kompetens i andra riktningen, dvs. kunskap och insikt om nödvändigheten av förståelse och hänsyn till verksamheters, arbetstagares och olika yrkesgruppers villkor.

I rollen som processägare för mål som ska genomsyra hela stadens verksamhet och personalpolitik ingår att aktivt bidra till ledning och samordning/aktivt leda och samordna lärande i form av positionsförflyttning för hela staden, men också bidra till att enskilda nämnders och styrelsers långsiktiga kunskapsutveckling och handlingsförmåga säkerställs. Detta förutsätter i sin tur en fördjupad dialog för kartläggning av aktuella behov och förutsättningar.

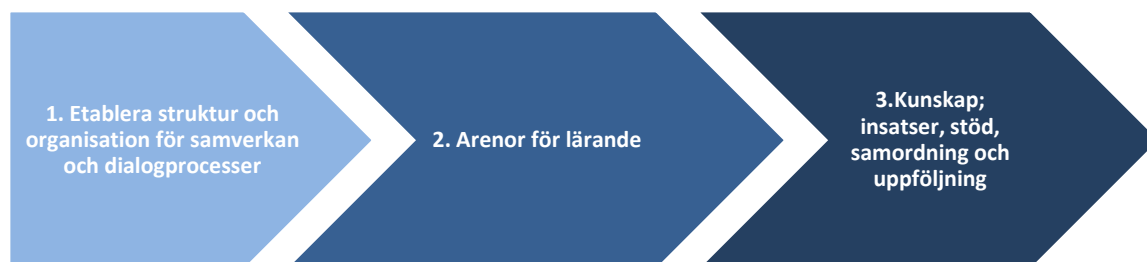
Anpassning till eventuella förändringar inom staden

Pågående arbete med lönemålet genomförs i en tid då stora organisationsförändringar kan komma att påverka både stadsdelarnas och fackförvaltningarnas verksamheter, vilket kräver stor följsamhet i planering och genomförande. Detta kan medföra förändringar i ambitionsnivå, omfattning och tid.

Tidplan

Planeringen för processägarskapet omfattar 2017 och 2018.

Arbetet genomförs inom tre olika områden med en inledande dialogprocess med inriktning på att forma arbete och tillvägagångssätt för område två och tre. Inriktning, innehåll, ordningsföljd, omfattning m.m. för område två och tre fastställs således utifrån resultatet av dialoger med representanter för nämnder och styrelser under arbetet inom det första området. Troligen kommer insatser inom område två och tre i vissa delar genomföras parallellt, men de kommer sannolikt också att överlappa varandra.



Exakt hur aktiviteterna fortlöper och vilka mått och steg som behöver tas, redovisas till kommunstyrelsen skriftligt i november 2017 och november 2018, samt muntligt i maj 2018. Uppföljning av målen hanteras dessutom i ordinarie uppföljningsprocess för 2017 och 2018.

Stadsledningskontoret

Per Lundborg
Planeringsledare

Klas Forsberg
Avdelningschef