

Kommunfullmäktiges jämställdhetsutskott

Tid:	Torsdagen den 2 mars 2023 kl. 09:00-12.00
Plats:	Kommunstyrelsens sammanträdesrum
Beslutande:	Charlotta Westerlund (S), ordförande Solveig Granberg (C), vice ordförande Ari Leinonen (S) Mehrana Bassami (S) Joline Göttfert (M) tjänstg. ers. för Alireza Mosahafi (M) Linda Lotare (V) Maria Lindvall (L)
Övriga deltagare:	Se sidan två
Utses att justera:	Solveig Granberg (C)
Sekreterare:	<i>digitalt signerad</i> §§ 7-11 Olov Häggström
Ordförande:	<i>digitalt signerad</i> Charlotta Westerlund
Justerare:	<i>digitalt signerad</i> Solveig Granberg

BEVIS**Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag**

Organ:	Kommunfullmäktiges jämställdhetsutskott
Sammanträdesdatum:	2023-03-02
Anslaget har satts upp:	2023-03-16
Anslaget tas ner:	2023-04-07
Förvaringsplats:	nämndkansliet
Underskrift: Olov Häggström

Övriga deltagare

Ej tjänstgörande ersättare

Helena Smith (S)

Josefin Gustafsson (M)

Tobias Holmbom (V)

Mariam Salem (MP)

Veronica Kerr (KD)

Tjänstemän

Linda Gustafsson, strategisk utveckling

Annika Dalén, strategisk utveckling

Mikael Brändström, strategisk utveckling

Dan Gideonsson, ekonomi

Lena Höök Gustafsson, ekonomi

Beslutsärenden

§ 7

Diariennr: KS-2023/00052

JUSK yttrande på motion 1/2023: Ge möjlighet för alla anställda inom Umeå kommun att träna på arbetstid – återinför friskvårdstimmen

Förslag till beslut

Jämställdhetsutskottet föreslår kommunfullmäktige

att avslå motionen

Reservation: Joline Göttfert (M) till förmån för eget yttrande.

Särskilt uttalande: Linda Lotare (V) deltar ej i beslutet.

Ärendebeskrivning

Moderaterna yrkar i motion 1/2023 att Umeå kommun möjliggör för alla anställda att träna på arbetstid, genom ett återinförande av friskvårdstimmen. Motionären lyfter att en viktig del i kommunens attraktivitet är att vara en modern och bra arbetsgivare, med goda arbetsvillkor, där möjlighet till träning på arbetstid kan vara en del. Motionären hänvisar även till träningens positiva inverkan på människors hälsa, vilket skulle vara ett sätt att minska sjukfrånvarokostnaderna, att öka hälsan bland medarbetarna och samtidigt öka produktiviteten.

En liknande motion behandlades av kommunfullmäktige 2017. Då fick bland annat samtliga nämnder och berörda fackförbund möjlighet att yttra sig över förslaget. Kommunfullmäktige beslutade då att avslå motionen med hänvisning till en ökad kostnad utan budgettäckning, samt en

svårighet att införa friskvårdstimmen i stora schemalagda verksamheter såsom exempelvis äldreomsorgen och utbildning. Det dåvarande yttrandet till kommunfullmäktige lyfter dock vikten av att arbeta för en ökad hälsa och minskad sjukfrånvaro som en del av den långsiktiga kompetensförsörjningen och behovet av ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete där hälsofrämjande insatser ingår samt en översyn av det totala friskvårdserbudandet.

Jämställdhetsutskottets yttrande

Umeå kommuns anställda har möjlighet att teckna motionskort på ett flertal olika anläggningar i Umeå där avtalade kort subventioneras av kommunen med 50%, maximalt 2000 kronor, där medarbetaren betalar sin del via löneavdrag. Den som är visstidsanställd med kortare anställning än tre månader, eller den som inte vill ta del av erbjudandet om motionskort kan i stället söka friskvårdsbidrag. 2022 antog 33 % av kvinnorna anställda i kommunen och 36% av männen erbjudandet om motionskort och 14% kvinnor och 11% män nyttjade friskvårdsbidraget.

De flesta kommuner har någon form av friskvårdserbudande för sina anställda. Enligt en kartläggning som fackförbundet Vision genomförde 2020 erbjuder 67 kommuner friskvårdstimme till alla anställda, 255 kommuner erbjuder friskvårdsbidrag och 73 kommuner erbjuder både bidrag och tid. Endast 13 kommuner har varken bidrag eller friskvårdstimme. Flera kommuner har olika alternativ för medarbetarna beroende på verksamhetens förutsättningar, där (ett högre) friskvårdsbidrag erbjuds som ett alternativ till friskvårdstimme om det inte finns möjlighet att ta ut denna, exempelvis vid arbete ensam natt och liknande.

Ett eventuellt införande av en friskvårdstimme som enda friskvårdsalternativ för samtliga anställda blir en jämställdhetsfråga, då kvinnor i högre utsträckning arbetar inom vård, skola och omsorg med en stor del schemalagt och brukar- eller elevnära arbete och således får svårare att nyttja friskvårdstimmen. Att införa en friskvårdstimme som får tas ut av medarbetare när verksamheten tillåter skulle heller inte vara lika för alla. Ett eventuellt införande skulle vara beroende på vilka möjligheter

som finns i verksamheten och hur erbjudandet utformas, exempelvis möjligheter att ta ut den i anslutning till schemalagd verksamhet.

Jämställdhetsutskottet anser att sjukfrånvaro bör ses som ett i hög utsträckning könat problem och där lösningar måste fokuseras på strukturförändring. Sofia Elwér visar i sin avhandling *Gender equality and health experiences: Workplace patterns in Northern Sweden* (Umeå universitet, 2013) att individuella/relationella strategier för att motverka ohälsa är sårbara och att ett strategiskt arbete bör fokusera på arbetets organisering och hälsosamma arbetsplatser. Lisa Harrysson visar i sin avhandling *An equal share, that's my medicine. Work, gender relations and mental illness in a Swedish context* (Umeå universitet, 2013) på kopplingen mellan betalt och obetalt arbete och kopplingen till psykisk ohälsa och pekar på hur ojämställdhet i parrelationer har samband med psykiska besvär i form av oro, ångslan och ångest hos både kvinnor och män.

I den senaste medarbetarundersökningen från hösten 2022 upplever kvinnor högre arbetsbelastning, lägre grad av handlingsutrymme och kontroll samt sämre möjligheter till återhämtning än män. Exempelvis svarar 23,5% av kvinnorna, jämfört med 15,1% av männen att de har mycket lite eller ingen (betyg 1+2) ork kvar att göra andra saker efter arbetsdagens slut. Årsrapporten till Personalnämnden för 2022 visar att sjukfrånvaroprocenten för kvinnor är 8,7 medan den för män är 5,8. 50% av de kvinnliga anställda är långtidsfriska medan motsvarande andel för män är 61%.

Jämställdhetsutskottet vill särskilt betona vikten av strukturella och inte individuella satsningar för att minska sjukfrånvaron och att resurser bör sättas in där de gör mest nytta. Det kan handla om att synliggöra och åtgärda för hög arbetsbelastning, säkerställa eget inflytande över arbete, ett hållbart införande av heltidstjänster och fungerande schemaläggning, etc. Individuella lösningar på strukturella problem är sårbara och lägger ansvaret på den enskilde medarbetaren i stället för att arbetsgivaren bedriver ett aktivt hälsofrämjande genusmedvetet arbete för att synliggöra och motverka ohälsa.

Beslutsunderlag

Motion 1/2023

Beredningsansvariga

Annika Dalén, utvecklingsstrateg

Linda Gustafsson, jämställdhetsstrateg

Yrkanden

Joline Göttfert (M) och **Maria Lindvall (L)** yrkar på bifall till motionen

Charlotta Westerlund (S) yrkar på att avslå motionen, enligt tjänsteskrivelsens förslag

Propositionsordning som godkänns

Ordföranden finner att det finns två förslag till beslut. Jämställdhetsutskottet beslutar att avslå motionen i enlighet med tjänsteskrivelsens förslag.

Reservation: Joline Göttfert (M) reserverar sig till förmån för eget yrkande.

Särskilt uttalande: Linda Lotare (V) deltar ej i beslutet.

§ 8

Diarienum: KS-2023/00153

JUSK yttrande på motion 5/2023: Avveckla jämställdhetsutskottet (JU)

Förslag till beslut

Jämställdhetsutskottet föreslår kommunfullmäktige

att avslå motionen

Ärendebeskrivning

Sverigedemokraterna yrkar i motion 5/2023 att

- Umeå kommun lägger ner jämställdhetsutskottet (JU) (*sic*)

Sverigedemokraterna (SD) gör gällande att JU (*sic*) är en överflödig politisk organisation som utan negativ effekt skulle kunna avvecklas på kort tid. Motionären menar att jämställdhetsutskottet bidrar med en spetskompetens, samtidigt som det finns i syfte att "godhetssignalera".

Jämställdhetsutskottets yttrande

1978 inrättades en jämställdhetskommitté i Umeå bestående av förtroendevalda, som 1992 blev remissinstans för ärenden till kommunfullmäktige och 1994 ett formellt utskott kopplat till kommunfullmäktige. Umeå kommuns jämställdhetsutskott ska enligt reglementet initiera, granska och följa upp jämställdhetsarbetet i Umeå kommun, bereda ärenden inför beslut i KF, utveckla strategier för arbete med jämställdhet, öka medvetenheten om vikten av ett jämställdhetsperspektiv i alla politikområden.

Umeå är idag en stad som är välkänd i Sverige och Europa för sitt jämställdhetsarbete. Det starka politiska mandat som jämställdhetsarbetet haft och att det under flera decennier funnits en infrastruktur för frågorna inklusive tjänstepersoner med särskilt uppdrag att arbeta med jämställdhet har en central del i detta. I Statsvetenskaplig tidskrift (2017/3) lyfter

forskarna Malin Rönnblom och Linda Sandberg (verksamma vid Karlstad resp. Umeå universitet) upp Umeå kommuns kombination av särskilda satsningar (projekt) och en infrastruktur för frågorna som unik. Samverkan mellan dessa två gör att kompetens och erfarenheter knyts in i den ordinarie verksamheten vilket i sin tur skapar förändringspotential och ett handlingsutrymme för frågorna.

Umeå är en kommun som ger rättvisearbete mandat genom bland annat jämställdhetsutskottet. Jämställdhetsutskottet skapar en plattform för arbete som syftar till att alla i Umeå ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Motionären lyfter i texten ett antal begrepp såsom "kulturmarxism", "pinkwashing", "godhetssignalering" och "pesudovetenskap" utan att närmare gå in på innebörden i dessa. Den genusvetenskapliga forskning som produceras genomgår samma granskning som andra forskningsdiscipliner innan publicering i t.ex. vetenskapliga tidskrifter. Att implicera att den genusvetenskapliga forskningen skulle vara pseudo (inte äkta eller egentlig) är en väldigt grov anklagelse som i motionärens skrivelse helt saknar källhänvisning.

I planeringen har Umeå kommun länge och målmedvetet arbetat med social hållbarhet högt på dagordningen med fokus på välbefinnande och tillit. Jämställdhet är en bärande del i detta arbete. En uttalad strategi i kommunens översiktsplan är att all planering ska genomsyras av öppenhet, demokrati och jämställdhet. Ett resultat av bland annat detta arbete är det faktum att Umeå är den största kommunen i Sverige utan ett av polisen utpekade utsatt område, och Umeå lyfts ofta som ett gott exempel såväl nationellt som internationellt.

Umeå kommun har vidare även målsättningar antagna av kommunfullmäktige som handlar om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv samt att kommunen ska växa hållbart, såväl socialt som ur ett klimatperspektiv. Umeå ska vara levande, trivsamt och tryggt. Ett aktivt jämställdhetsarbete är en av fundamentet i det arbetet och jämställdhetsutskottet en garant för att arbetet fortgår.

Beslutsunderlag

Motion 5/2023

Beredningsansvariga

Linda Gustafsson, jämställdhetsstrateg

Annika Dalén, utvecklingsstrateg

Yrkanden

Charlotta Westerlund (S), Solveig Granberg (C), Linda Lotare (V), och Maria Lindvall (L) yrkar på att avslå motionen, enligt tjänsteskrivelsens förslag

Propositionsordning som godkänns

Ordföranden finner att det finns ett förslag till beslut. Jämställdhetsutskottet beslutar att avslå motionen i enlighet med tjänsteskrivelsens förslag.

§ 9

Diarienum: KS-2023/00192

JUSK förslag till uppdragsbeskrivning 2022-2026, aktivitetsplan 2023 samt budget 2023

Förslag till beslut

Jämställdhetsutskottet beslutar

**att godkänna förslag till uppdragsbeskrivning för Jämställdhetsutskottet
för mandatperioden 2022–2026**

att godkänna förslag till aktivitetsplan för Jämställdhetsutskottet för 2023

att godkänna förslag till budget för Jämställdhetsutskottet för 2023

Reservation: Joline Göttfert (M) reserverar sig till förmån för eget yrkande.
Se beslutsordning för reservationstext.

Ärendebeskrivning

Förslag till uppdragsbeskrivning för Jämställdhetsutskottet för mandatperioden 2022–2026

Umeå kommun ska bedriva ett aktivt, långsiktigt och strategiskt jämställdhetsarbete och vara ett gott exempel på lokal, regional, nationell och internationell nivå. Jämställdhetsutskottet ska initiera, granska och följa upp kommunövergripande frågor ur ett jämställdhetsperspektiv, utveckla strategier för att nå jämställdhetsmålet, ur jämställdhetssynpunkt bereda ärenden som ska behandlas av kommunfullmäktige och öka medvetenheten om vikten av ett jämställdhetsperspektiv inom olika politikområden. Arbete med jämställdhet är en förutsättning för att skapa en hållbar, inkluderande och attraktiv stad. Det övergripande målet för jämställdhetsarbetet i Umeå kommun är att skapa förutsättningar för att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Jämställdhetsarbetet ska bygga på gedigen kunskap om genus, vunna erfarenheter av tidigare arbete och ta stöd av ”Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och

regional nivå” (CEMR-deklarationen) och ”Strategi för jämställdhetsarbete i Umeå kommun”. Arbetet ska påverka samtliga verksamhetsområden. Jämställdhetsarbetet i Umeå kommun ska präglas av förståelse för att ett jämställdhetsperspektiv ska vävas in i allt arbete (jämställdhetsintegrering), men också att det också finns behov av särskilda (riktade) satsningar/projekt för att höja kunskapen och medvetandet inom vissa områden om att synliggöra och motverka ojämställdhet. Arbetet ska ta sikte på att vara strukturförändrande och en central utgångspunkt är kunskap och medvetenhet om att kvinnor och män inte har samma makt att forma samhället och sina egna liv. Kvinnor som grupp har mindre makt och inflytande än män som grupp och detta får effekter på livets alla områden. Kunskap om att detta är föränderligt behöver också finnas, liksom kunskap om att effekter av ojämställdhet drabbar både flickor och pojkar, kvinnor och män. Det är viktigt i arbetet att vara medveten om att könsmaktsordningen samspelar med andra maktstrukturer som till exempel etnicitet, klass, ålder, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet och andra sociala kategorier.

”Strategi för jämställdhetsarbete i Umeå kommun” är ett verktyg för att uppnå det av kommunfullmäktige satta målet: Umeå kommun ska skapa förutsättningar för att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Detta mål innebär att kvinnor och mäns livsvillkor och livsmönster ska synliggöras i alla frågor, vilket också kräver analys av de villkor som existerar för kvinnor och män, samt analys av de olika maktstrukturer som finns i samhället. Att alla verksamheter har tillgång till och använder sig av könsuppdelad statistik är en viktig förutsättning. Samordning och samverkan är centralt i jämställdhetsarbetet. Framskrivning av mål och resultatmått med tydlig bäring på jämställdhet behövs för att arbetet ska kunna följas. I det kan ”Den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå” (CEMR-deklarationen) som Umeå kommun skrev under 2008, ”Strategi för jämställdhetsarbete i Umeå kommun” och metoden ”Det könade landskapet” fungera som stöd.

Jämställdhetsarbete behöver finnas inom alla politikområden, i alla verksamheter och på alla nivåer. Fokus ska vara på att satsningar, projekt, utvecklingsfrågor eller annat som ses som centralt ska inkludera

jämställdhetsarbete. Detta innebär att verksamheter ska ha kunskap och genomföra arbete som skapar jämställdhet i stället för ojämställdhet. Kunskap om kvinnor och mäns livsmönster och förutsättningar ska införlivas i verksamheternas arbete så att servicen till Umeå kommuns flickor och pojkar, kvinnor och män erbjuds med grund i denna kunskap.

Jämställdhetsutskottet kan genom sin budget stötta enskilda verksamheter i att genomföra till exempel analyser eller kompetensutveckling. Stöd i detta arbete finns att få hos funktionen jämställdhetsstrateg. Det är centralt för arbetet att detta görs i ett tidigt skede och att frågan finns med i hela processen. Att analysera och arbeta med fördelningen av resurser utifrån ett jämställdhetsperspektiv (gender budgeting) är också ett viktigt verktyg för att synliggöra strukturella skillnader och kunna utveckla nya metoder i verksamheter och sammanhållna analyser i kommunen som helhet. Målet är att upptäcka vilka hinder, och skillnader i förutsättningar, som finns när det gäller möjligheter att använda gemensamma resurser.

Förslag till aktivitetsplan samt budget för Jämställdhetsutskottet 2023

<u>Jämställdhet i ordinarie styr- och ledningsstruktur</u>	
1. Stötta verksamheter i deras jämställdhetsarbete genom att skapa strukturer för ett hållbart och långsiktigt jämställdhetsarbete med förståelse för könsmaktsordningen och hur den samspelar med andra maktstrukturer	100 000 kr
2. Verka för att minst en ny verksamhet per år initierar alternativt fördjupar jämställdhetsarbete	50 000 kr
3. Följa upp nämndernas arbete med det övergripande inriktningsmålet om att skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället och sina egna liv	0 kr
4. Ratificera CEMR-deklarationen utifrån tillagda artiklar	0 kr
5. Framtagande av underlag om jämställdhet inför verksamhetsplanering till samtliga nämnder	0 kr
6. Säkerställa och följa upp att övergripande frågor har en genusanalys som underlag inför kommunfullmäktige	0 kr
7. Årlig återrapport till kommunfullmäktige kring utskottets arbete	0 kr
<u>Ökad kunskap innebär medvetna beslut</u>	
8. Genomföra dialogsamtal med samtliga nämnder	0 kr
9. Erbjud kompetensutveckling för samtliga ledamöter i jämställdhetsutskottet, inklusive ersättare	30 000 kr
10. Följa och uppmärksamma frågor om arbetets organisering och andra centrala personalfrågor ur ett jämställdhetsperspektiv	0 kr

11. Genomföra eller samverka i genomförandet av minst två större utåtriktade arrangemang med fokus på aktuella jämställdhetsfrågor	30 000 kr
12. Ytterligare tryck av boken "Makt, kön och politik"	25 000 kr
13. Studieresa för jämställdhetsutskottet till Wien för kunskapshöjning och erfarenhetsutbyte	168 000 kr
<u>Innovation och partnerskap gör skillnad</u>	
14. Ansöka om minst ett externt finansierat projekt där jämställdhet är en bärande del	150 000 kr
15. Ta fram och påbörja implementering av handlingsplan för integrering av jämställdhetsperspektiv i frågor som rör innovation och smarta städer	0 kr
16. Utvecklande av samverkan med relevanta aktörer för att stärka arbetet med jämställdhet inom samtliga politikområden	5 000 kr
17. Positionera och synliggöra Umeå kommuns jämställdhetsarbete internt och externt	25 000 kr
<u>Systematiskt utmana och ifrågasätta könade maktrelationer i arbetet med hållbar utveckling</u>	
18. Systematiskt utmana och ifrågasätta könade maktrelationer i arbetet med hållbar utveckling med särskilt fokus på Klimatneutrala Umeå 2030 samt hållbar mobilitet och en jämställd och rättvis omställning	100 000 kr
19. Fortsätta arbete med jämställd stadsplanering och metoden Det könade landskapet	120 000 kr
20. I samverkan med TN genomföra tilläggsuppdrag 2022:3 <i>Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och tekniska nämnden i uppdrag att ta fram en metod så att projekt ur den befintliga investeringsplanen årligen väljs ut som lämpliga piloter för jämställdhetsfokus.</i>	20 000 kr
21. I samverkan genomföra Umeå kommun Handlingsplan mot våld med utgångspunkt i det sjätte jämställdhetspolitiska delmålet: Mäns våld mot kvinnor ska upphöra	30 000 kr
	853 000 kr

Beredningsansvariga

Annika Dalén, utvecklingsstrateg

Linda Gustafsson, jämställdhetsstrateg

Yrkanden

Joline Göttfert (M) yrkar om följande ändring på tjänsteskrivelsens förslag; att flytta medel under punkt 12 till punkt 21 i budgetförslaget.

Charlotta Vesterlund (S) yrkar på bifall till tjänsteskrivelsens förslag

Propositionsordning som godkänns

Ordföranden finner att det finns två förslag till beslut. Jämställdhetsutskottet beslutar i enlighet med tjänsteskrivelsens förslag.

Reservation: Joline Göttfert (M) reserverar sig till förmån för eget yrkande. Moderaterna anser att det räcker att tillhandahålla boken digitalt och att den därför inte behöver tryckas ytterligare en gång. De medel som har avsatts för tryck vill vi i stället ska gå till arbetet med att stoppa mäns våld mot kvinnor.

Informationsärenden

§ 10

Diariennr: KS-2023/00207

Informationsärenden mars

Förslag till beslut

Jämställdhetsutskottet har tagit del av informationen

Ärendebeskrivning

- Ny enhet: Strategisk utveckling
 - Mikael Brändström är chef för den nya enheten Strategisk utveckling och berättar om enhetens formering och uppdrag.
- Dragning genderbudgeting
 - Dan Gideonsson och Lena Höök Gustafsson redogör för det arbete som gjorts gällande uppdraget om gender budgeting.
- Återrapporter mediabevakning
 - Umeås jämställdhetsarbete har uppmärksamats i media i ett flertal länder de senaste månaderna.
- Återkoppling insatser rallyt
- Återkoppling Forum Jämställdhet
 - Forum Jämställdhet är en mötesplats för alla som arbetar med jämställdhetsfrågor.

Beslutsunderlag

Beredningsansvariga

Annika Dalén

Beslutet ska skickas till

§ 11

Diarienum: KS-2022/00325

Uppdatering av nämnders verksamhetsplaner 2023 ur ett jämställdhetsperspektiv

Förslag till beslut

Jämställdhetsutskottet har tagit del av informationen

Ärendebeskrivning

Bifogad sammanställning är en genomgång av samtliga nämnders verksamhetsplaner för 2023 med fokus på formuleringar kring jämställdhet och jämställdhetsmål i beskrivningen av grunduppdrag, nämndspecifika mål och strategier, nämndens aktiviteter i relation till program och inriktningsmål, samt jämställdhetsrelaterade tilläggsuppdrag.

För varje nämnd redovisas de skrivningar som finns i nämndens verksamhetsplan som relaterar till jämställdhet. När det gäller programmet för social hållbarhet redovisas de specifika insatser inom jämställdhet från nämndernas verksamheter som nämns. De skrivningar om jämställdhet som är direkt citerade från programmet finns inte med i sammanställningen.

Den bifogade sammanställningen är en uppdatering och inkluderar även Umeåregionens brand- och räddningsnämnd samt Umeåregionens överförmyndarnämnd som inte fanns med i en tidigare version.

Beslutsunderlag

Uppföljning nämnder VP 2023_uppdaterad

Beredningsansvariga

Annika Dalén, utvecklingsstrateg

Linda Gustafsson, jämställdhetsstrateg

Umeå kommun

Sammanträdesprotokoll

Kommunfullmäktiges jämställdhetsutskott 2023-03-02

Beslutet ska skickas till
Ledningskoordinator