

Jämställd Personalpolitik



**Vänsterpartiet
2013**

Inledning

Oavsett om man sitter i opposition i en kommun eller i ett landsting för vänsterpartiet är frågan om kvinnors löner och arbetsvillkor viktig att arbeta med. Detta kan göras på flera olika sätt. Viktigt är att en lönekartläggning och en arbetsvärdering av kommunens/landstingets anställda görs. Lönekartläggningar och handlingsplaner regleras av diskrimineringslagen §10 och 11, 3 kapitalet, men det är viktigt att se till att lagen följs och att man ställer krav på aktiva åtgärder. På så vis kan man se om det finns s.k. oskäligen löneskillnader och om manligt dominerade yrkesgrupper har högre lön än kvinnligt dominerade yrkesgrupper. Jämförelsen kan göras mellan exempelvis vårdbiträden och vaktmästare.

Ett flertal färdiga modeller för hur man i detalj genomför en lönekartläggning och arbetsvärdering finns att tillgå. Ett tips är att höra av sig till vänsterpartiet i Malmö eller Göteborg om man vill ha mer information. Men det finns ett standardiserat system för hur detta ska gå till och det är inte nödvändigt att kunna det i detalj för att man ska kunna lyfta det som en politisk fråga i kommunen. Däremot är det självklart så att även arbetsvärderingen kommer att spegla ingrodda uppfattningar och värderingar, och därför kommer den nödvändigtvis inte ensamt att förändra de strukturella problem som följer med könsmaksordningen. För det behövs ett omfattande feministiskt arbete. Men en arbetsvärdering kan innebära ett steg på vägen till ett mer jämställt arbetsliv.

Förutom löner kan en jämställd personalpolitik handla om att få bort de delade turerna inom äldreomsorgen och att införa rätt till heltid. En handlingsplan för en jämställd personalpolitik kan innehålla krav på att utbilda chefer i genusvetenskap och att rekryteringsprocessen ska vara transparent och icke diskriminerande.

För att lyckas med något ovan är en aktiv arbetsgivare, som vidtar aktiva åtgärder, helt grundläggande.

Att nå ut till kommunmedborgarna

Det är viktigt att vi når ut till kommunmedborgarna med våra frågor. Dels därför att det är bra att kommunicera det vi gör för att göra det mer känt för våra väljare, men det är också en nödvändig strategi för att bilda opinion i för oss viktiga frågor. Det är mycket större chans att vi får genom våra motioner eller krav i förhandlingar om det finns ett tryck från allmänheten i samma frågor. Det handlar om att långsiktigt jobba för att sätta dagordningen genom att exempelvis lyckas göra företrädare för vänsterpartiet kända i lokalmedia eller genom att prioritera en fråga som vänsterpartiet kan förknippas med lokalt. Samtidigt gäller det att nå ut när vi gör saker. Det är minst lika viktigt att planera hur man ska få allmänheten att känna till det vi gör som att planera vilka frågor vi ska lyfta.

Detta kan man göra genom att dela flygblad, skriva debattartiklar och insändare eller genom pressmeddelanden. Ett bra tips är att genomföra någon slags aktivitet som medborgare och/eller media kan besöka. Det gör våra budskap tydligare och intressantare än om vi bara skickar ett pressmeddelande som innehåller våra åsikter. Det är också viktigt att ha bra timing, exempelvis om man lägger en motion kan man planera aktiviteter och pressarbete utifrån när motionen behandlas av olika kommunala instanser. Detta gör att frågan då är aktuell och att intresset från media därför är högre.

Exempel:

- 1) Motion om jämställd personalpolitik läggs. Vidare skickas pressmeddelande om detta och om att motionen är inlämnad.

- 2) Tiden innan motionen behandlas i första instans: Skicka insändare och skriv debattartiklar. Behandlas i nämnd eller annat beredande organ: Beroende på om det blir bifall eller avslag kan man ha en beredskap för att agera lite olika. Vid bifall gäller det att snabbt nå ut till allmänheten via media och berätta om vilket bra förslag vänsterpartiet fått igenom. Vid avslag gäller det att skicka ut eventuella reservationer från v-ledamöter, skriva pressmeddelanden, debattartiklar och insändare.
- 3) För att skapa ett intresse för frågan och sätta press på övriga partier innan eller i samband med att motionen behandlas i KS eller KF kan man exempelvis ordna aktiviteter kring frågan. Glöm inte att bjuda in media! Skicka nya pressmeddelanden.
- 4) En viktig sak att tänka på är om det finns bra samarbetspartners. Extra viktigt är det i detta sammanhang att ha bra kontakt med fackförbunden och olika feministiska organisationer. I samarbeten med andra föreningar är det viktigt att vänsterpartiets företrädare har en schyst och ödmjuk inställning, så att alla känner sig välkomna.
- 5) Gör en kampanjplan med viktiga datum, exempelvis när partiföreningen ska dela flygblad om frågan, när en större planerad aktivitet ska vara eller vilka datum frågan kommer upp i de parlamentariska församlingarna.

Motionsmall

(Motionsmallen kan ändras utifrån lokala önskemål och situationer, samtliga attsatser behöver inte vara med och dessa kan också formuleras om efter egen vilja)

De könsrelaterade löneskillnaderna är ett av de största strukturella problemen på den svenska arbetsmarknaden. Trots att det snart gått ett halvt sekel sedan de särskilda kvinnotarifferna i kollektivavtalen avskaffades tjänade kvinnor i genomsnitt bara drygt 86 procent av mäns löner år 2012.

Skillnaden kan inte förklaras av utbildningsnivå – tvärtom har kvinnor i genomsnitt en högre utbildningsnivå än män. Huvudorsaken är istället att arbetslivet är starkt könssegregerat och att de yrken och branscher som domineras av män tenderar att vara högre avlönade än de kvinnodominerade. Män befinner sig också oftare än kvinnor på positioner i arbetslivet som ger högre lön därför att de anses innebära mer ansvar. Slutligen drabbas kvinnor också av direkt lönediskriminering, dvs. får en lägre lön än manliga kolleger endast på grund av sitt kön.

Det finns väl dokumenterade samband mellan den strukturella diskrimineringen av kvinnor i arbetslivet och den ojämna fördelningen av det obetalda hemarbetet mellan kvinnor och män. Kvinnor tar i genomsnitt ut cirka 80 procent av föräldradigheten och utför nästan dubbelt så mycket hushållsarbete varje vecka som män. Kvinnor i förvärvsaktiv ålder tar dessutom i ökande omfattning ansvar för omsorg om äldre anhöriga. Var tredje förvärvsarbetande kvinna jobbar deltid, jämfört med var tionde man.

Om arbetslivets villkor ska bli likvärdiga för kvinnor och män krävs därför inte enbart förändringar i lönebildningen utan också av fördelningen av ansvaret för barn och hushållsarbete, en utbyggd barn- och äldreomsorg och stärkt rätt till heltidsarbete.

Vänsterpartiet anser att kommunen bör ta sitt ansvar i arbetet för en mer jämställd arbetsmarknad. Detta kan göras genom ett aktivt arbete för en jämställd personalpolitik. En förutsättning för att kunna arbeta för minskade könsrelaterade löneskillnader i en kommun är att man känner till hur verkligheten ser ut. Därför är det nödvändigt att genomföra en lönekartläggning och arbetsvärdering inom kommunen. Det innebär att

man kartlägger lönenivåerna i olika yrken inom kommunen och att man värderar vilka yrken som kan anses likvärdiga med avseende på arbetsuppgifter, ansvar m.m. Man bör genom denna kunna utläsa löneskillnader inom, men också mellan, kvinnodominerade respektive mansdominerade yrkeskategorier. Exempelvis bör jämföras vad en undersköterska tjänar i relation till en vaktmästare.

Ett annat viktigt verktyg är tydliga politiska målsättningar. Det bör framgå i kommunens styrdokument att man har för avsikt att motverka könsrelaterade löneskillnader. Denna uttalade ambition måste också brytas ner och göras konkret och mätbar.

Vidare måste kommunen göra de konkreta insatser som behövs. Det handlar om exempelvis differentierad lönekompensation, där vissa yrkesgrupper utifrån resultatet ifrån arbetsvärderingen får en större lönekompensation än den generella till kommunens verksamheter. Det handlar också om att avsätta ekonomiska resurser så att löneökningar till de grupper där osakliga löneskillnader återfinns kan genomföras.

Hälften av Kommunals medlemmar arbetar delade turer, vilket innebär att den som arbetar får sin arbetsdag uppdelad. Detta påverkar personalens möjlighet till en vettig fritid negativt. Vänsterpartiet vill att kommunen ser över detta i syfte att avskaffa de delade turerna.

Vänsterpartiet anser i enlighet med vad ovan anförts att kommunen bör vidta en rad aktiva åtgärder för att åstadkomma en jämställd personalpolitik. Vi yrkar därför:

- Att kommunen i syfte att minska de könsrelaterade löneskillnaderna genomför en lönekartläggning och arbetsvärdering i enighet med diskrimineringslagen §10 och 11, 3 kapitlet.
- Att arbetsvärderingen följs upp av tydliga politiska målsättningar för att minska de könsrelaterade löneskillnaderna och att vederbörliga ekonomiska resurser för detta tillskjuts
- Att varje förvaltning tar fram en handlingsplan som grund för hur löneökningar prioriteras för att komma tillrätta med de osakliga löneskillnaderna
- Att kommunens chefer utbildas i genusteori och jämställdhet
- Att kommunen ser över de delade turerna i syfte att dessa avskaffas
- Att alla anställda i kommunen ska erbjudas en heltidsanställning och att heltid ska vara norm i kommunen
- Att ett system för att utveckla icke-diskriminerande och transparenta rekryteringsprocesser i kommunen utformas.

Insändarmall

Höj kvinnors löner!

Kvinnor tjänar idag 86 procent av det män tjänar. Vänsterpartiet vill höja kvinnors löner. Det är inte rimligt att de som jobbar med viktiga yrken inom exempelvis vård, skola och omsorg inte ska få en bra lön. Man ska också ha rätt att jobba heltid om man vill och arbetsvillkoren måste bli bättre generellt. Diskrimineringslagen ålägger arbetsgivare att aktivt kartlägga och motverka löneskillnader grundade på kön. Vänsterpartiet tycker att det är självklart att kommunen lever upp till detta. Det handlar om att man ska ha lika rättigheter och möjligheter oberoende kön. Då måste vi gå från ord till handling!

Maja Gräddnos, vänsterpartiet