

Svar på motion om att öka jämställdhetspotten
i Härryda kommun

22

2022KS225

Sammanträdesdatum
2023-03-30

§ 44

Dnr 2022KS225

Svar på motion om att öka jämställdhetspotten i Härryda kommun

Beslut

Kommunfullmäktige bordlägger ärendet.

Sammanfattning av ärendet

Kommunfullmäktige beslutade den 28 april 2022 § 64 att till kommunstyrelsen remittera motion från Jonas Andersson (S), Ulla-Karin Johansson (S), Robert Langholz (S) och Gunilla Wathne (S) angående att öka jämställdhetspotten i kommunen. Motionärerna yrkar att jämställdhetspotten dubblas från och med innevarande år och att kostnaden tas från kommunstyrelsens budget.

I Medlingsinstitutets rapport *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021* uppges en viktig förklaring till varför kvinnors och mäns genomsnittslöner skiljer sig åt vara att arbetsmarknaden är könsuppdelad: kvinnor och män arbetar i stor utsträckning i olika yrken och dessa yrken har olika lönenivåer. Medlingsinstitutets rapport visar även på att löneskillnaderna mellan kvinnor och män varierar beroende på vilken sektor som de arbetar inom. Skillnaden mellan kvinnors och mäns löner i kommuner uppges vara 1,5 procent, att jämföra med statlig sektor 5,5 procent och privat sektor 9,9 procent.

Förvaltningen har arbetat med jämställda löner och med en jämställdhetspott en längre tid. Förvaltningen arbetar systematiskt med lönesättning, lönebildning och lönekartläggning bland annat i syfte att skapa en enhetlig lönestruktur och där målsättningen är att medarbetarna ska ha rätt lön. Rätt lön är i huvudsak relaterad till arbetsmarknaden med motsvarande tjänster. I huvudsak utgör kommunerna inom Göteborgsregionen (GR) basen för jämförelserna. Vissa yrken är svårrekryterade vilket medför att förvaltningen behöver erbjuda en något högre lön för att kunna tillsätta dessa tjänster. En del av dessa yrken är mansdominerade vilket i sin tur påverkar lönenivån på arbetsmarknaden i något större utsträckning. Det är marknadsläget för dessa svårrekryterade grupper som medför ett högre löneläge.

Personalfunktionen stöttar chefer inom kommunen att sätta rätt lön i rekryteringssammanhang, till exempel genom att bidra med statistik och ett helhetsperspektiv på förvaltningens lönestruktur samt löneläge i relation till arbetsmarknaden.

Bedömningen är att mot bakgrund av ovanstående, statistik och arbetsmarknadsläge, att det finns skäl att fortsätta arbeta med jämställda löner och lönestrukturer samt att utveckla dessa arbetssätt. Att dubblera jämställdhetspotten bedöms dock inte nödvändigt för att uppfylla målsättningen med rätt lön.

| | |
|---------------------|--------------------|
| Signatur justerande | Utdragsbestyrkande |
|---------------------|--------------------|

Sammanträdesdatum
2023-03-30

Beslutsunderlag

- Kommunfullmäktiges beslut den 2 mars 2023 § 31, bordläggning
- Kommunfullmäktiges beslut den 2 februari 2023 § 21, bordläggning
- Kommunstyrelsens beslut den 14 december 2022, § 449
- Tjänsteskrivelse 25 november 2022
- Motion om att öka jämställdhetspotten i Härryda kommun

Förslag till beslut på sammanträdet

Björn Magnusson (S) föreslår att kommunfullmäktige bordlägger ärendet.

Beslutsgång

Ordföranden finner att kommunfullmäktige bordlägger ärendet.

Paragrafen är justerad

| | | | | | |
|---------------------|--|--|--|--|--|
| Signatur justerande | | | | | |
|---------------------|--|--|--|--|--|

| |
|--------------------|
| Utdragsbestyrkande |
|--------------------|

Sammanträdesdatum
2023-03-02

§ 31

Dnr 2022KS225

Svar på motion om att öka jämställdhetspotten i Härryda kommun

Beslut

Kommunfullmäktige bordlägger ärendet.

Sammanfattning av ärendet

Kommunfullmäktige beslutade den 28 april 2022 § 64 att till kommunstyrelsen remittera motion från Jonas Andersson (S), Ulla-Karin Johansson (S), Robert Langholz (S) och Gunilla Wathne (S) angående att öka jämställdhetspotten i kommunen. Motionärerna yrkar att jämställdhetspotten dubblas från och med innevarande år och att kostnaden tas från kommunstyrelsens budget.

I Medlingsinstitutets rapport *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021* uppges en viktig förklaring till varför kvinnors och mäns genomsnittslöner skiljer sig åt vara att arbetsmarknaden är könsuppdelad: kvinnor och män arbetar i stor utsträckning i olika yrken och dessa yrken har olika lönenivåer. Medlingsinstitutets rapport visar även på att löneskillnaderna mellan kvinnor och män varierar beroende på vilken sektor som de arbetar inom. Skillnaden mellan kvinnors och mäns löner i kommuner uppges vara 1,5 procent, att jämföra med statlig sektor 5,5 procent och privat sektor 9,9 procent.

Förvaltningen har arbetat med jämställda löner och med en jämställdhetspott en längre tid. Förvaltningen arbetar systematiskt med lönesättning, lönebildning och lönekartläggning bland annat i syfte att skapa en enhetlig lönestruktur och där målsättningen är att medarbetarna ska ha rätt lön. Rätt lön är i huvudsak relaterad till arbetsmarknaden med motsvarande tjänster. I huvudsak utgör kommunerna inom Göteborgsregionen (GR) basen för jämförelserna. Vissa yrken är svårrekryterade vilket medför att förvaltningen behöver erbjuda en något högre lön för att kunna tillsätta dessa tjänster. En del av dessa yrken är mansdominerade vilket i sin tur påverkar lönenivån på arbetsmarknaden i något större utsträckning. Det är marknadsläget för dessa svårrekryterade grupper som medför ett högre löneläge.

Personalfunktionen stöttar chefer inom kommunen att sätta rätt lön i rekryteringssammanhang, till exempel genom att bidra med statistik och ett helhetsperspektiv på förvaltningens lönestruktur samt löneläge i relation till arbetsmarknaden.

Bedömningen är att mot bakgrund av ovanstående, statistik och arbetsmarknadsläge, att det finns skäl att fortsätta arbeta med jämställda löner och lönestrukturer samt att utveckla dessa arbetssätt. Att dubblera jämställdhetspotten bedöms dock inte nödvändigt för att uppfylla målsättningen med rätt lön.

| | |
|---------------------|--------------------|
| Signatur justerande | Utdragsbestyrkande |
|---------------------|--------------------|

Sammanträdesdatum
2023-03-02

Beslutsunderlag

- Kommunfullmäktiges beslut 2 februari 2023 § 21, bordläggning
- Kommunstyrelsens beslut 14 december 2022 § 449
- Tjänsteskrivelse 25 november 2022
- Motion om att öka jämställdhetspotten i Härryda kommun

Förslag till beslut på sammanträdet

Björn Magnusson (S) föreslår att kommunfullmäktige bordlägger ärendet.

Beslutsgång

Ordföranden finner att kommunfullmäktige bordlägger ärendet.

Paragrafen är justerad

| | |
|---------------------|--------------------|
| Signatur justerande | Utdragsbestyrkande |
|---------------------|--------------------|

Sammanträdesdatum
2023-02-02

§ 21

Dnr 2022KS225

Svar på motion om att öka jämställdhetspotten i Härryda kommun

Beslut

Kommunfullmäktige bordlägger ärendet.

Sammanfattning av ärendet

Kommunfullmäktige beslutade den 28 april 2022 § 64 att till kommunstyrelsen remittera motion från Jonas Andersson (S), Ulla-Karin Johansson (S), Robert Langholz (S) och Gunilla Wathne (S) angående att öka jämställdhetspotten i kommunen. Motionärerna yrkar att jämställdhetspotten dubblas från och med innevarande år och att kostnaden tas från kommunstyrelsens budget.

I Medlingsinstitutets rapport *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021* uppges en viktig förklaring till varför kvinnors och mäns genomsnittslöner skiljer sig åt vara att arbetsmarknaden är könsuppdelad: kvinnor och män arbetar i stor utsträckning i olika yrken och dessa yrken har olika lönenivåer. Medlingsinstitutets rapport visar även på att löneskillnaderna mellan kvinnor och män varierar beroende på vilken sektor som de arbetar inom. Skillnaden mellan kvinnors och mäns löner i kommuner uppges vara 1,5 procent, att jämföra med statlig sektor 5,5 procent och privat sektor 9,9 procent.

Förvaltningen har arbetat med jämställda löner och med en jämställdhetspott en längre tid. Förvaltningen arbetar systematiskt med lönesättning, lönebildning och lönekartläggning bland annat i syfte att skapa en enhetlig lönestruktur och där målsättningen är att medarbetarna ska ha rätt lön. Rätt lön är i huvudsak relaterad till arbetsmarknaden med motsvarande tjänster. I huvudsak utgör kommunerna inom Göteborgsregionen (GR) basen för jämförelserna. Vissa yrken är svårrekryterade vilket medför att förvaltningen behöver erbjuda en något högre lön för att kunna tillsätta dessa tjänster. En del av dessa yrken är mansdominerade vilket i sin tur påverkar lönenivån på arbetsmarknaden i något större utsträckning. Det är marknadsläget för dessa svårrekryterade grupper som medför ett högre löneläge.

Personalfunktionen stöttar chefer inom kommunen att sätta rätt lön i rekryteringssammanhang, till exempel genom att bidra med statistik och ett helhetsperspektiv på förvaltningens lönestruktur samt löneläge i relation till arbetsmarknaden.

Bedömningen är att mot bakgrund av ovanstående, statistik och arbetsmarknadsläge, att det finns skäl att fortsätta arbeta med jämställda löner och lönestrukturer samt att utveckla dessa arbetssätt. Att dubblera jämställdhetspotten bedöms dock inte nödvändigt för att uppfylla målsättningen med rätt lön.

| | |
|---------------------|--------------------|
| Signatur justerande | Utdragsbestyrkande |
|---------------------|--------------------|

Sammanträdesdatum
2023-02-02

Beslutsunderlag

- Kommunstyrelsens beslut 14 december 2022 § 449
- Tjänsteskrivelse 25 november 2022
- Motion om att öka jämställdhetspotten i Härryda kommun

Förslag till beslut på sammanträdet

Björn Magnusson (S) föreslår att kommunfullmäktige bordlägger ärendet.

Beslutsgång

Ordföranden frågar om kommunfullmäktige kan bordlägga ärendet och finner att så sker.

Paragrafen är justerad

| | |
|---------------------|--------------------|
| Signatur justerande | Utdragsbestyrkande |
|---------------------|--------------------|

Sammanträdesdatum
2022-12-14

§ 449

Dnr 2022KS225

Svar på motion om att öka jämställdhetspotten i Härryda kommun

Beslut

Kommunstyrelsens förslag till beslut i kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige avslår motionen.

Reservation

Patrik Linde (S), Robert Langholz (S) och Ulla-Karin Johansson (S) reserverar sig mot beslutet och meddelar att de avser komma in med en skriftlig reservation före justeringen. Vid justeringen av protokollet finns ingen skriftlig reservation från Patrik Linde (S), Robert Langholz (S) och Ulla-Karin Johansson (S).

Sammanfattning av ärendet

Kommunfullmäktige beslutade den 28 april 2022 § 64 att till kommunstyrelsen remittera motion från Jonas Andersson (S), Ulla-Karin Johansson (S), Robert Langholz (S) och Gunilla Wathne (S) angående att öka jämställdhetspotten i kommunen. Motionärerna yrkar att jämställdhetspotten dubblas från och med innevarande år och att kostnaden tas från kommunstyrelsens budget.

I Medlingsinstitutets rapport *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021* uppges en viktig förklaring till varför kvinnors och mäns genomsnittslöner skiljer sig åt vara att arbetsmarknaden är könsuppdelad: kvinnor och män arbetar i stor utsträckning i olika yrken och dessa yrken har olika lönenivåer. Medlingsinstitutets rapport visar även på att löneskillnaderna mellan kvinnor och män varierar beroende på vilken sektor som de arbetar inom. Skillnaden mellan kvinnors och mäns löner i kommuner uppges vara 1,5 procent, att jämföra med statlig sektor 5,5 procent och privat sektor 9,9 procent.

Förvaltningen har arbetat med jämställda löner och med en jämställdhetspott en längre tid. Förvaltningen arbetar systematiskt med lönesättning, lönebildning och lönekartläggning bland annat i syfte att skapa en enhetlig lönestruktur och där målsättningen är att medarbetarna ska ha rätt lön. Rätt lön är i huvudsak relaterad till arbetsmarknaden med motsvarande tjänster. I huvudsak utgör kommunerna inom Göteborgsregionen (GR) basen för jämförelserna. Vissa yrken är svårrekryterade vilket medför att förvaltningen behöver erbjuda en något högre lön för att kunna tillsätta dessa tjänster. En del av dessa yrken är mansdominerade vilket i sin tur påverkar lönenivån på arbetsmarknaden i något större utsträckning. Det är marknadsläget för dessa svårrekryterade grupper som medför ett högre löneläge.

| | |
|---------------------|--------------------|
| Signatur justerande | Utdragsbestyrkande |
| | |

Sammanträdesdatum
2022-12-14

Personalfunktionen stöttar chefer inom kommunen att sätta rätt lön i rekryteringssammanhang, till exempel genom att bidra med statistik och ett helhetsperspektiv på förvaltningens lönestruktur samt löneläge i relation till arbetsmarknaden.

Bedömningen är att mot bakgrund av ovanstående, statistik och arbetsmarknadsläge, att det finns skäl att fortsätta arbeta med jämställda löner och lönestrukturer samt att utveckla dessa arbetssätt. Att dubblera jämställdhetspotten bedöms dock inte nödvändigt för att uppfylla målsättningen med rätt lön.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse 25 november 2022
- Motion om att öka jämställdhetspotten i Härryda kommun

Förslag till beslut på sammanträdet

Per Vorberg (M) föreslår med instämmande av Håkan Eriksson (KD) och David Dinsdale (L) att kommunstyrelsens föreslår att kommunfullmäktige avslår motionen.

Patrik Linde (S) föreslår med instämmande av Robert Langholz (S), Ulla-Karin Johansson (S) och Roland Jonsson (MP) att kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige bifaller motionen.

Beslutsgång

Ordföranden ställer förslagen mot varandra och finner att kommunstyrelsen bifaller Per Vorbergs förslag.

Omröstning begärs. Kommunstyrelsen godkänner följande beslutsgång:

Ja-röst för att bifalla Per Vorbergs förslag

Nej-röst för att bifalla Patrik Lindes förslag

Med 9 ja-röster och 4 nej-röster bifaller kommunstyrelsen Per Vorbergs förslag. Hur var och en röstade framgår av omröstningslista 3.

Paragrafen är justerad

| | |
|---------------------|--------------------|
| Signatur justerande | Utdragsbestyrkande |
| | |

Sammanträdesdatum
2022-12-14

Voteringslista: § 449

Ärende: Svar på motion om att öka jämställdhetspotten i Härryda kommun, 2022KS225

Omröstningslista 3

| Ledamot | Ja | Nej | Avstår |
|---------------------------------------|----|-----|--------|
| Per Vorberg (M), ordförande | X | | |
| David Dinsdale (L), vice ordförande | X | | |
| Patrik Linde (S), 2:e vice ordförande | | X | |
| Grim Pedersen (M), ledamot | X | | |
| Kersti Lagergren (M), ledamot | X | | |
| Mikael Johannison (M), ledamot | X | | |
| Ronny Sjöberg (C), ledamot | X | | |
| Håkan Eriksson (KD), ledamot | X | | |
| Martin Tengfjord (SP), ledamot | X | | |
| Ulla-Karin Johansson (S), ledamot | | X | |
| Robert Langholz (S), ledamot | | X | |
| Roland Jonsson (MP), ledamot | | X | |
| Peter Arvidsson (SD), ledamot | X | | |
| Resultat | 9 | 4 | 0 |

Kommunstyrelsen

Datum
2022-11-25

Diarienummer
2022KS225 008

Svar på motion om att öka jämställdhetspotten i Härryda kommun

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen avslår motionen om att öka jämställdhetspotten i Härryda kommun.

Sammanfattning av ärendet

Kommunfullmäktige beslutade den 28 april 2022 § 64 att till kommunstyrelsen remittera motion från Jonas Andersson (S), Ulla-Karin Johansson (S), Robert Langholz (S) och Gunilla Wathne (S) angående att öka jämställdhetspotten i kommunen. Motionärerna yrkar att jämställdhetspotten dubblas från och med innevarande år och att kostnaden tas från kommunstyrelsens budget.

I Medlingsinstitutets rapport *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021* uppges en viktig förklaring till varför kvinnors och mäns genomsnittslöner skiljer sig åt vara att arbetsmarknaden är könsuppdelad: kvinnor och män arbetar i stor utsträckning i olika yrken och dessa yrken har olika lönenivåer. Medlingsinstitutets rapport visar även på att löneskillnaderna mellan kvinnor och män varierar beroende på vilken sektor som de arbetar inom. Skillnaden mellan kvinnors och mäns löner i kommuner uppges vara 1,5 procent, att jämföra med statlig sektor 5,5 procent och privat sektor 9,9 procent.

Förvaltningen har arbetat med jämställda löner och med en jämställdhetspott en längre tid. Förvaltningen arbetar systematiskt med lönesättning, lönebildning och lönekartläggning bland annat i syfte att skapa en enhetlig lönestruktur och där målsättningen är att medarbetarna ska ha rätt lön. Rätt lön är i huvudsak relaterad till arbetsmarknaden med motsvarande tjänster. I huvudsak utgör kommunerna inom Göteborgsregionen (GR) basen för jämförelserna. Vissa yrken är svårrekryterade vilket medför att förvaltningen behöver erbjuda en något högre lön för att kunna tillsätta dessa tjänster. En del av dessa yrken är mansdominerade vilket i sin tur påverkar lönenivån på arbetsmarknaden i något större utsträckning. Det är marknadsläget för dessa svårrekryterade grupper som medför ett högre löneläge.

Personalfunktionen stöttar chefer inom kommunen att sätta rätt lön i rekryteringssammanhang, till exempel genom att bidra med statistik och ett helhetsperspektiv på förvaltningens lönestruktur samt löneläge i relation till arbetsmarknaden.

Förvaltningen bedömer att mot bakgrund av ovanstående, statistik och arbetsmarknadsläge, att det finns skäl att fortsätta arbeta med jämställda löner och lönestrukturer samt att utveckla dessa arbetssätt. Att dubblera jämställdhetspotten bedöms dock inte nödvändigt för att uppfylla målsättningen med rätt lön.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse 25 november 2022
- Motion om att öka jämställdhetspotten i Härryda kommun

Peter Lönn
Kommundirektör

Anders Pettersson
Personalchef



Socialdemokraterna HÄRRYDA

| | |
|-----------------|-------------------|
| HÄRRYDA KOMMUN | |
| Kommunstyrelsen | |
| 2022 -03- 31 | |
| Diarie nr | Diarieplanbeteckn |

Motion

Öka Jämställdhetspotten i Härryda kommun.

Härryda kommun har under många år arbetat med jämställda löner via en speciell pott som heter jämställdhetspotten. Detta är en satsning på de grupper som har långt kvar till jämställda löner.

Vi ser mycket positivt på det arbete som pågår men tycker att arbetet skulle kunna snabbas upp genom att öka jämställdhetspotten.

Vi Socialdemokrater yrkar därför:

-att Jämställdhetspotten dubblas från och med innevarande år och att kostnaden tas från kommunstyrelsens budget.

Jonas Andersson

Ulla-Karin Johansson

Robert Langholz

Gunilla Wathne