

Kommunfullmäktiges jämställdhetsutskott**Tid:** Torsdagen den 9 december 2021 kl. 09:00-11.30**Plats:** Esplanaden samt digitalt**Beslutande:** Charlotta Westerlund (S), ordförande
Solveig Granberg (C), 1:e vice ordförande
Andreas Sjögren (S)
Mehrana Bassami (S) (distansdeltag.)
Madelene Nord (M)
Gudrun Nordborg (V)
Carinne Sjöberg (L)**Övriga deltagare:** Se sidan två**Utses att justera:****Sekreterare:** §§ 52-60
Olov Häggström**Ordförande:**
Charlotta Westerlund**Justerare:**
Solveig Granberg

BEVIS**Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag**

Organ: Kommunfullmäktiges jämställdhetsutskott

Sammanträdesdatum: 2021-12-09

Anslaget har satts upp: 2021-12-13

Anslaget tas ner: 2022-01-04

Förvaringsplats: kommunledningsstaben

Underskrift:
Olov Häggström

Övriga deltagare

Ej tjänstgörande ersättare

Ari Leinonen (S)

Alice Nikmanesh (MP)

Ulrik Berg (M)

Tjänstemän

Annika Dalén, övergripande planering

Linda Gustafsson, övergripande planering

Linda Nejsäter, personalavdelningen

Philip Näslund, övergripande planering

Beslutsärenden

§ 52

Diariennr: KS-2021/00632

JUSK yttrande Motion 22/2021: Inför ett etiskt råd samt utbildning för omsorgspersonal om våld i nära relation

Beslut

Jämställdhetsutskottet beslutar

att föreslå kommunfullmäktige att anse motionens första att-sats besvarad, samt att avslå motionens andra att-sats.

Reservation: Madelene Nord (M), Solveig Granberg (C) och Carinne Sjöberg (L) till förmån för egna yrkanden.

Ärendebeskrivning

Kristdemokraterna yrkar i en motion till kommunfullmäktige:

- Att kommunfullmäktige ger Äldrenämnden och Individ och familjenämnden i uppdrag att utbilda hemtjänstpersonal och övrig vård och omsorgspersonal om våld i nära relation samt ge personalen verktyg för att kunna tolka signaler på våld samt hur de bör agera därefter.
- Att inrätta ett etiskt råd dit medarbetare i Umeå kommun kan vända sig för vägledning vid etiskt komplicerade frågor som rör deras yrkesutövning och profession.

Äldrenämnden samt individ- och familjenämnden har yttrat sig på motionen och föreslår kommunfullmäktige att bifalla respektive anse besvarad motionens första att-sats, samt att avslå motionens andra att-sats.

Motionärerna lyfter våld i nära relationer som ett utbrett samhällsproblem och menar att det är ytterst viktigt att personal inom vård och omsorg har kunskaper och förmåga att kunna identifiera tecken på våld i nära relation. Vidare menar motionärerna att det finns ett behov av tydlighet i etiskt komplexa situationer, som kan tillgodoses genom ett etiskt råd med syfte att ge stöd och vägledning till kommunens medarbetare.

Jämställdhetsutskottets yttrande

Jämställdhetsutskottet instämmer med motionärerna kring att våld i nära relationer är ett samhällsproblem, och att alla som i sitt yrke möter våldsutsatta och våldsutövare behöver fördjupad kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Att mäns våld mot kvinnor ska upphöra är också ett av sex nationella jämställdhetspolitiska delmål.

Umeå kommuns handlingsplan mot våld syftar till att ta ett helhetsgrepp mot våldsbrotten i Umeå kommun genom att synliggöra det som görs, samt vad som behöver utvecklas och påbörjas inom våldsområdet. De övergripande målen med handlingsplanen är att:

- Minska våldet i Umeå kommun. Det handlar om att så långt som möjligt förebygga våld för att reducera antalet våldstillfällen och,
- Öka kunskapen kring våld hos yrkesverksamma i kommunen för att öka tidig upptäckt, erbjuda tidiga stöd- och hjälpinsatser samt minska mörkertalen.

Både i den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor och i Umeå kommuns handlingsplan mot våld identifieras kunskap, kunskapsutbyte och samverkan, som grundläggande förutsättningar, vilket innebär såväl en grundkunskap som en möjlighet till kompetensutveckling.

Individ- och familjenämnden samt äldrenämnden lyfter i sina yttranden de utbildningsinsatser som pågår inom nämnderna, bland annat utbildningsinsatser och konsultation från Centrum mot våld (CMV) och som en del i introduktionsutbildningen för nya medarbetare. Utifrån det pågående arbetet som redogörs för i de båda nämndernas tjänsteskrivelser är förslaget i nämnda skrivelser att motionens första att-sats ska anses besvarad.

Samtidigt lyfter nämnderna att för att nå en genomgående kompetenshöjning behöver utbildningen hållas levande och förankras i hela organisationen, samt att det finns en tydlig plan för implementering, rutiner och en beredskap kring vad personal ska göra om våldsutsatthet upptäcks. Utbildningsinsatsen behöver förankras i de processer som redan pågår och anpassas till olika verksamheters behov.

Jämställdhetsutskottet instämmer i detta och vill särskilt understryka vikten av att alla som i sitt yrke möter våldsutsatta och våldsutövare behöver fördjupad kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Samtidigt ser jämställdhetsutskottet också att det inte bara är de som med säkerhet förväntas möta utsatta kvinnor i sitt yrke, som socialtjänsten och vård och omsorg, som behöver denna kunskap, utan att det är en kunskap som är nödvändig för alla.

Nämnderna arbetar tillsammans med en processledare från UmeBrå med implementeringen av den kommunövergripande handlingsplanen mot våld där en långsiktig plan för utbildningsåtgärder anpassade för de varierade förutsättningar som finns för olika yrkesgrupper och arbetsplatser ingår. Detta innefattar även fördjupade insatser för de särskilda yrkesgrupper som motionen avser. Jämställdhetsutskottet ser därför att det vore att föregå det pågående arbetet med handlingsplanen att bifalla motionens första att-sats utan föreslår att anse den besvarad.

Vad gäller motionens andra att-sats instämmer jämställdhetsutskottet i individ och familjenämndens samt äldrenämndens yttranden att det redan idag erbjuds stöd till medarbetare i komplexa frågor genom olika forum och att ha ett etiskt råd som spänner över flera förvaltningar och som ska vägleda medarbetare i alla etiska frågor bedöms inte vara hanterbart. Eftersom Umeå är en stor kommun finns risken att det skulle bli för många och spridda frågor att hantera. Det bedöms mer lämpligt att använda sig av befintliga strukturer för att skapa dialog och öka den etiska medvetenheten i verksamheter.

Beslutsunderlag

Motion 22/2021

Individ- och familjenämndens yttrande

Äldrenämndens yttrande

Beredningsansvariga

Annika Dalén, utvecklingsstrateg

Linda Gustafsson, jämställdhetsstrateg

Jämställdhetsutskottets beslutsordning

Yrkanden

Madelene Nord (M), Solveig Granberg (C) och Carinne Sjöberg (L) yrkar på bifall till första att-satsen och avslag till andra att-satsen.

Charlotta Westerlund (S) och **Andreas Sjögren (S)** yrkar på att anse motionens första att-sats besvarad, samt att avslå motionens andra att-sats, enligt tjänsteskrivelsens förslag.

Propositionsordning som godkänns

Ordförande ställer bifall till tjänsteskrivelsens förslag mot Nords (M) med fleras förslag. Ordförande finner att jämställdhetsutskottet beslutar i enlighet med tjänsteskrivelsens förslag. Votering begärs.

Voteringsproposition

Ja-röst för tjänsteskrivelsens förslag.

Nej-röst för Madelene Nords (M) med fleras förslag.

Omröstningsresultat

	JA	NEJ	AVSTÅR
Charlotta Westerlund (S)	X		
Solveig Granberg (C)		X	
Andreas Sjögren (S)	X		
Mehrana Bassami (S)	X		
Ellen Ström (V)	X		
Madelene Nord (M)		X	
Carinne Sjöberg (L)		X	
Summa	4	3	

Med röstsiffrorna fyra ja mot tre nej beslutar jämställdhetsutskottet att anse motionens första att-sats besvarad, samt att avslå motionens andra att-sats, enligt tjänsteskrivelsens förslag.

§ 53

Diarienum: KS-2021/00734

Motion 24/2021: Skydda våra medarbetare från effekten av covid-19; Nasteho Osman Lander (V)**Beslut**

Jämställdhetsutskottet beslutar att föreslå kommunfullmäktige

att avslå motion 24/2021: Skydda våra medarbetare från effekten av covid-19

Reservation: Ellen Ström (V) till förmån för eget yrkande.

Ärendebeskrivning

I motion 24/2021: Skydda våra medarbetare från effekten av covid-19 anmäld till kommunfullmäktige i augusti 2021 föreslår Nasteho Osman Lander (V) att ekonomiskt kompensera gravida som stängs av från arbetet av arbetsgivaren och därmed är berättigade till graviditetspenning. Motionären föreslår att kompensationen ska vara upp till full lön för den som uppbär graviditetspenning. Vidare förslås att en utredning ska göras hur många som blivit avstängda, hur många som bedöms behöva stängas av fortsättningsvis samt vad kostnaderna skulle bli för kompensationen.

I motion 24/2021 yrkas:

- Att utreda hur många gravida som förbjudits att arbeta.
- Att utreda hur många fler som det prognostiseras påverka.
- Att utreda hur mycket det kostar att retroaktivt ersätta våra gravida medarbetare med inkomstskillnaden mellan SGI och lönen.
- Att utreda hur mycket det kommer att kosta framgent att ersätta våra gravida med inkomstskillnaden mellan SGI och lönen.
- Att utreda med syftet att kompensera de som drabbats av inkomstbortfall för att de förbjudits att arbeta.

Jämställdhetsutskottets yttrande

Graviditetspenning är en del i socialförsäkringssystemet.

Graviditetspenning kan utgå tidigast 60 dagar före beräknad förlossning, om arbetstagaren inte kan arbeta p.g.a. graviditeten. Ersättningen är densamma som vid sjukpenning, knappt 80 % av lönen. Dock är maximalt belopp vid graviditetspenning per dag något lägre än sjukpenning, 759 kr jämfört med sjukpenning 810 kr. Gällande Covid -19 har Socialstyrelsen och Arbetsmiljöverket bedömt att det finns särskilda risker mot slutet av graviditeten. Därav finns det regler om att arbetsgivaren så långt som möjligt ska omplacera den gravida medarbetaren. Om dessa möjligheter är uttömda kan arbetsgivaren stänga av arbetstagaren och då inträder ersättning med graviditetspenning.

Personalnämnden tar i sitt yttrande upp att socialförsäkringssystemen är tänkta att vara en inkomstförsäkring när en arbetstagare inte kan utföra arbete. Om arbetsgivaren går in och kompenserar med lön utöver socialförsäkringssystemet, exempelvis graviditetspenning, finns det en risk att Försäkringskassan omprövar beslutet. Detta utifrån att Umeå kommun skulle fatta ett sådant beslut. Detta skulle i så fall drabba individen. Det finns ett undantag, 10 % av lönen som sjuklön från arbetsgivaren under sjukdag 15 – 90. Detta är då avtalat i centrala kollektivavtal och kommer därav inte påverka sjukpenning från Försäkringskassan. Vidare är bedömningen att de som varit sjukskrivna på grund av Covid-19 är att jämställa med de som inte kan arbeta på grund av graviditet och Covid-19. I båda fallen träder socialförsäkringssystemen in. Beträffande utredning av antalet samt ekonomiska kostnader vid kompensation är förslaget att inte utreda detta mot bakgrund av förutsättningar för graviditetspenning.

Jämställdhetsutskottet anser att motionären tar upp en central fråga i att uppmärksamma villkoren för Umeå kommuns gravida medarbetare. Jämställdhetsutskottet har tidigare lyft vikten av ett jämställt uttag av föräldraledighet och uppmuntrat särskilt manliga anställda i Umeå kommun att ta ut föräldraledighet genom bland annat utskick. Jämställdhetsutskottet anser, att samtidigt som en pandemi bör ses som en ovanlig händelse, att strukturer bör finnas på plats för att omplacering ska kunna ske i verksamheter där gravidpenning eventuellt är mer vanligt förekommande. Här vill jämställdhetsutskottet föra fram att ett

förvaltningsövergripande arbete är relevant för att öka möjligheterna till omplacering och att samverkan är centralt för att detta ska fungera. Motionären tar även upp barnfattigdom, vilket är en relevant ingång, då de som arbetar inom vissa delar av vård och omsorg har låg lönenivå i relation till många andra medarbetare inom Umeå kommun.

Gravida medarbetare finns inom många verksamheter i Umeå kommun och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2007:5 innebär att arbetsgivare ska vidta förebyggande åtgärder så att gravida kan fortsätta att arbeta. Om det inte går att undanröja riskerna, ska arbetsgivaren vidta alla åtgärder som är praktiskt möjliga och rimliga, för att ge kvinnan andra arbetsuppgifter. I föreskrifterna står också att arbetsgivaren regelbundet ska undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet samt att det finns många faktorer i arbetet som påverkar arbetstagaren fysiskt och psykiskt. De ger tillsammans arbetstagarens totala arbetsmiljö. Som exempel kan nämnas buller, luftkvalitet, kemiska hälsorisker och maskiner samt organisatoriska förhållanden såsom arbetsbelastning, arbetstider, ledarskap, sociala kontakter, variation och möjlighet till återhämtning. Alla arbetsgivare ska göra en individuell riskbedömning av gravida arbetstagare, så snart arbetsgivaren blivit underrättad om arbetstagarens tillstånd. Att uppfylla föreskrifterna är arbetsgivarens ansvar och här är det viktigt att Umeå kommun som arbetsgivare säkerställer att detta sker i samtliga verksamheter där det finns gravida medarbetare.

Jämställdhetsutskottet delar motionärernas föresats att skapa förutsättningar för ekonomisk självständighet men ser med bakgrund av det som lyfts i personalnämndens yttrande att det inte finns förutsättningar att genomföra förslaget i enlighet med motionen. Dock ser jämställdhetsutskottet gärna att personalnämnden lyfter in målgruppen i det uppdrag som genomförs med fokus på könsskillnader i ohälsotal.

Beslutsunderlag

Motion 24/2021: Skydda våra medarbetare från effekten av covid-19
Personalnämnden 2021 §43

Beredningsansvariga

Linda Gustafsson

Jämställdhetsutskottets beslutsordning

Yrkanden

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

Ellen Ström (V) yrkar på att bifalla motion

Propositionsordning som godkänns

Jämställdhetsutskottet beslutar att avslå motion 24/2021: Skydda våra medarbetare från effekten av covid-19 i enlighet med tjänsteskrivelsens förslag.

Beslutet ska skickas till

Motionärerna

Informationsärenden

§ 54

Diariennr:

Diskriminering i introduktionsutbildning för nyanställda

Beslut

Jämställdhetsutskottet har tagit del av informationen

Ärendebeskrivning

Linda Nejsäter från personalavdelningen visar den del av introduktionsutbildningen för nyanställda som tar upp diskriminering.

Beredningsansvariga

Linda Gustafsson

§ 55

Diariernr:

Ny Bry Dig-kampanj

Beslut

Jämställdhetsutskottet har tagit del av informationen

Ärendebeskrivning

Annika Dalén informerar om den nya "Bry dig-kampanjen" som tar upp mäns våld mot kvinnor i nära relationer.

Beredningsansvariga

Annika Dalén

§ 56

Diariernr:

Orange the World

Beslut

Jämställdhetsutskottet har tagit del av informationen

Ärendebeskrivning

Annika Dalén berättar om Umeås deltagande i kampanjen Orange the World. Den 25 november infaller internationella dagen mot våld mot kvinnor, en dag som världen över även är känd som Orange day. Kända byggnader lyser upp i orange och människor manifesterar på olika sätt mot det könsbaserade våldet. Dagen markerar starten på FN:s årliga kampanj "16 dagar av aktivism mot könsbaserat våld".

Beredningsansvariga

Annika Dalén

§ 57

Diariernr:

Projekt: Jämställdhet i kollektivtrafik

Beslut

Jämställdhetsutskottet har tagit del av informationen

Ärendebeskrivning

Linda Gustafsson redogör för ett arbete som Umeå kommun och RISE genomför där man tittar på orsaker, beteenden och normer som ligger till grund för att resenärer till Västerslätts industriområde väljer bil framför andra hållbara transportmedel. Det ska tas fram ett designkoncept för en mobilitetstjänst som ur ett systemperspektiv på industriområde Västerslätt i Umeå adresserar rådande utmaningar både utifrån enskilda individer och organisationer på plats.

Beslutsunderlag

Beredningsansvariga

Linda Gustafsson, övergripande planering

§ 58

Diariernr: KS-2019/00188

Ärenden i kommunfullmäktige 2021 - tredje kvartalet

Beslut

Jämställdhetsutskottet har tagit del av informationen

Ärendebeskrivning

Genomgång av beslut fattade i kommunfullmäktige under tredje kvartalet 2021 med fokus på förekomst/frånvaro av jämställdhetsanalys. Uppföljningen görs av motioner samt kommunövergripande strategier, program och policys.

Beslutsunderlag

JUSK uppföljning KF 2021 – kvartal 1&2&3

Beredningsansvariga

Annika Dalén, utvecklingsstrateg

§ 59

Diariernr:

Klimatkontraktet

Beslut

Jämställdhetsutskottet har tagit del av informationen

Ärendebeskrivning

Philip Näslund, övergripande planering berättar om Umeå kommuns arbete med klimatkontrakt. 2021-12-08 signerade Umeå kommun ett klimatkontrakt med fem myndigheter och det strategiska innovationsprogrammet Viable Cities. I kontraktet åtar sig kommunen bland annat att samordna och driva arbetet med Umeå klimatfärdplan, ett initiativ där näringslivet, civilsamhället, akademien och det offentliga samarbetar för Umeås klimatomställning. Kommunen åtar sig också stödja industrins omställning, underlätta för hållbara transport- och logistiklösningar och etablera Umeå som ett nav för innovation kring hållbar och jämställd stadsplanering.

Klimatkontraktet är en del i Viable Cities satsning Klimatneutrala städer 2030 som startade 2019 med nio svenska städer. Umeå kommun har varit med från början. Satsningen och klimatkontraktet är ett sätt att förbättra samarbete mellan kommuner och med statliga myndigheter som kan påverka förutsättningarna för klimatomställningen här i Umeå.

Beslutsunderlag

Linda Gustafsson

Beredningsansvariga

Annika Dalén, utvecklingsstrateg

§ 60

Diariernr:

Rapport från utbildning

Beslut

Jämställdhetsutskottet har tagit del av informationen

Ärendebeskrivning

Carinne Sjögren berättar om genomförd utbildning om hedersrelaterat våld och förtryck som genomförs av Nationella kompetensteamet.

Beredningsansvariga

Annika Dalén, utvecklingsstrateg