



### SÄRSKILT YTTRANDE

Kommunstyrelsen 27 januari 2015

#### § 3 Jämställdhetsplan 2015-2017

Det finns en hel del att göra på jämställdhetsområdet. Därför är det viktigt med en jämställdhetsplan som synliggör problemområden och konkretiserar mål och åtgärder. Nedanstående text är hämtat från Diskrimineringsombudsmannen:

”Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivare med 25 anställda eller fler vart tredje år upprätta en skriftlig jämställdhetsplan. Jämställdhetsplanen ska innehålla de mål och åtgärder som behövs på arbetsplatsen för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön inom områdena arbetsförhållanden, föräldraskap, trakasserier, rekrytering samt utbildning och kompetensutveckling. Planen ska enligt diskrimineringslagen innehålla en redogörelse för vilka av åtgärderna som arbetsgivaren tänker påbörja eller genomföra under de kommande åren.

Jämställdhetsplanen ska även innehålla en översiktlig redovisning av handlingsplanen för jämställda löner. Läs mer om handlingsplan för jämställda löner. Jämställdhetsplanen ska också innehålla en redovisning av hur planerade åtgärder från föregående plan genomförts.”

De senaste åren har Sverige, Europa och världen präglats av ett påtagligt bakslag på jämställdhetsområdet. I Sverige har inkomstklyftorna mellan män och kvinnor ökat, vilket även av jobbskatteavdrag och subventioner riktat mot höginkomsttagare bidragit till. Fortfarande tjänar kvinnor ca 16 procent mindre än män och de oförklarliga löneskillnaderna har ökat och ligger nu på runt 6 procent. Då har hänsyn tagits till skillnader i yrke, utbildning, ålder, sektor och deltids- och heltidsarbete.

Yrken som i huvudsak innehas av kvinnor värderas systematiskt lägre än likvärdiga yrken som i huvudsak innehas av män, trots att yrkena kan antas vara av samma svårighetsgrad. Många av dessa yrken finns inom offentlig sektor och problematiken gäller tyvärr även för Tyresö kommun.

Ojämställda löner är ett stort problem, men inte det enda Tyresö kommun måste jobba med. Andra stora brister är den höga ohälsan och sjukfrånvaron inom social- och barn- och utbildningsförvaltningarna, liksom en alltför hög personalomsättning.

Vi anser att jämställdhetsplanen för 2015-2017 saknar områden som är viktiga för att få till stånd en förändring. Kommunen gör i princip det som den absolut måste. Vi vill se konkreta mål och åtgärder, samt större fokus på sjukfrånvaron. Vi vill lyfta in åtgärder som gör att föräldralediga inte riskerar att tappa i förhållande till övrigas löneutveckling pga föräldraledighet. Det är en frågeställning som ska tas upp i vid första löneförhandlingen, när hen kommit åter från föräldraledigheten (vilket inte är en självklarhet med kommunens ambition om en större lönespridning).

*Ann PS*

Vi vill ha bättre uppföljning av trakasserier av olika slag. Men för att på allvar ta tag i jämställdhetsarbetet i Tyresö kommun krävs det nog ett politiskt maktskifte.

för Miljöpartiet de Gröna i Tyresö



Marie Åkesdotter, ledamot

Peter Bylund, ersättare

