

Utlåtande 2013:5 RVII (Dnr 331-636/2011)

Om den könssegregerade arbetsmarknaden i Stockholms stad

Motion (2011:25) av Ann-Margarethe Livh (V)

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Motion (2011:25) av Ann-Margarethe Livh (V) om den könssegregerade arbetsmarknaden i Stockholms stad anses besvarad med vad som sägs i utlåtandet.

Föredragande borgarrådet Marie Ljungberg Schött anför följande.

Ärendet

Ann-Margarethe Livh (V) föreslår i en motion (2011:25) att kommunfullmäktige tar fram en strategi mot en könssegregerad arbetsmarknad i Stockholms stad samt fastställer tidsperiod för målet om en jämställd arbetsmarknad.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, arbetsmarknadsnämnden, Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd, Östermalms stadsdelsnämnd, SKTF, Kommunal och Saco. Östermalms stadsdelsnämnd har inte inkommit med svar på remissen. Saco meddelar att de inte avser lämna några synpunkter på remissen. Kommunal har inte inkommit med svar på remissen.

Stadsledningskontoret anser att staden bedriver ett kontinuerligt arbete kring jämställdhetsfrågorna.

Arbetsmarknadsnämnden anser att det är viktigt att staden aktivt arbetar med dessa frågor. Staden har ett antal styrdokument för att stödja en sådan utveckling som till exempel jämställdhets- och mångfaldsplaner samt likabehandlingsplaner.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd anser att det är viktigt att staden arbetar strategiskt kring rekrytering generellt för att säkra kompetensförsörjningen i stadens verksamheter.

SKTF anser att arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden ska anpassas till både kvinnor och män.

Mina synpunkter

Det är viktigt att vi har en god personalpolitik i staden. Som arbetsgivare ska staden vara ansvarstagande, med tydliga planer för de som vill utvecklas. I budget 2012 införde vi heltid för de som idag har ofrivillig deltid och vill arbeta mer - en viktig insats för de som vill utöka sin arbetstid och lön, men som inte vill byta arbetsgivare. En flexibel förskola som kan möta familjernas behov är också betydelsefullt i sammanhanget. Stockholms stad bedriver redan idag ett kontinuerligt utvecklingsarbete kring jämställdhetsfrågor.

Staden har ett antal styrdokument, till exempel jämställdhets- och mångfaldsplaner samt likabehandlingsplaner, för att arbetsmarknaden ska bli än mer jämställd. Jämställdhets- och mångfaldsplanen är en bilaga till verksamhetsplanen och följs årligen upp för staden totalt. Planerna antas av respektive nämnd varvid respektive nämnd indirekt har beslutat om en strategi för att arbeta mot en mer jämställd arbetsmarknad. Det är viktigt att nämnderna arbetar utifrån de dokument som antas.

Det är också viktigt att Stockholms stad arbetar med dessa frågor för att kunna attrahera rätt kompetens till olika områden. Inom förskola och äldreomsorg är det flest kvinnor som är anställda. För att fler män på sikt ska söka sig till dessa yrken är det betydelsefullt att de redan i ung ålder får chansen att lära känna verksamheterna och vad det innebär att till exempel arbeta inom äldreomsorgen.

En viktig del i detta är stadens sommarjobbssatsningar där 4 000 ungdomar ges arbete inom olika delar av stadens verksamheter. Förhoppningsvis leder detta också till att fler pojkar i framtiden söker sig till tidigare kvinnodominerade områden där behovet av arbetskraft är stort. I övrigt hänvisar jag till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

Bilagor

1. Reservationer m.m
2. Motion (2011:25) av Ann-Margarethe Livh (V) om den könssegregerade arbetsmarknaden i Stockholms stad.

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarrådet Karin Wanngård (S) enligt följande.

Vi föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

Att bifalla motionen

Att därtill anföras:

Motionen lyfter fram en central fråga för att ge jämställda möjligheter i Stockholm. Situationen på arbetsmarknaden är den enskilt viktigaste faktorn för att ge män och kvinnor lika möjligheter, ändå vet vi att alltför lite händer. Situationen är, oavsett mängden planer, i princip oförändrad.

Det är inte fel att ha planer eller strategier, likt den också motionen föreslår, men det är en förutsättning att den politiska ledningen också jobbar med frågorna. För att det ska finnas ett starkt förändringstryck behöver planerna åtföljas av tydliga och mätbara mål. De föreslagna åtgärderna bör vara av den karaktären att de angriper problemens kärna. De förslag på åtgärder som presenteras i motionen är sådana att de möter flera av de strukturella orättvisorna på arbetsmarknaden. Vi har drivit flera av kraven – inte minst i vårt budgetförslag. Vi anser att staden kan och bör arbeta fram en strategi för en mindre könssegregerad arbetsmarknad – där den ofrivilliga deltiden minskat, de lägsta lönerna höjts och alla fått chans till en kompetensutveckling som stärker individen på arbetsmarknaden.

Reservation anfördes av borgarrådet Daniel Helldén (MP) enligt följande.

Jag föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

1. Tillstyrka motionen
2. Därutöver anföras

Vi kan idag se en tydlig tillbakagång till en allt mer könsuppdelad arbetsmarknad i Sverige. I Stockholm är utvecklingen densamma. För att ändra utvecklingen till en mer jämställd arbetsmarknad fordras en tydlig politisk vilja med tydliga mål och en långsiktig strategi.

Staden står inför stora rekryteringsbehov och det är uppenbart att för att locka yngre att arbeta med äldreomsorg, barnomsorg med mera fordras en personalpolitik som gör staden till en attraktiv och jämställd arbetsgivare.

Tillsammans med de fackliga organisationerna bör staden se över arbetstider och ta fram en plan för hur normalarbetstiden ska sänkas för de personalkategorier där det finns störst behov. De personalgrupperna med lägst löner borde bli föremål för en särskild låglönesatsning och alla verksamheter ska aktivt arbeta för att avskaffa osakliga löneskillnader på grund av kön.

Kommunstyrelsen delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Motion (2011:25) av Ann-Margarethe Livh (V) om den könssegregerade arbetsmarknaden i Stockholms stad anses besvarad med vad som sägs i utlåtandet.

Stockholm den 12 december 2012

På kommunstyrelsens vägnar:
STEN NORDIN

Marie Ljungberg Schött

Ulrika Gunnarsson

Reservation anfördes av Karin Wanngård, Roger Mogert och Tomas Rudin (alla S) med hänvisning till reservationen av (S) i borgarrådsberedningen.

Reservation anfördes av Stefan Nilsson och Daniel Helldén (båda MP) med hänvisning till reservationen av (MP) i borgarrådsberedningen.

Reservation anfördes av Ann-Margarethe Livh (V) enligt följande.

Jag föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

Motion (2011:25) av Ann-Margarethe Livh (V) om den könssegregerade arbetsmarknaden i Stockholms stad anses besvarad med vad som sägs i utlåtandet.

Jämställdhet i arbetslivet ingår i den nationella jämställdhetspolitiken, men det räcker inte med nationella mål utan varje kommunal arbetsgivare måste ha en lokalt anpassad strategi med mätbara mål och delmål som följs upp regelbundet. Ska vi kunna ändra på

djupt cementerade strukturer krävs ett *strategiskt arbete och engagemang på högsta politisknivå*.

Den stora jämställdhetsutmaningen och det som gör skillnad i reda löner är att kvinnor och män i stor utsträckning arbetar inom olika verksamheter. Majoritetens insatser är för kraftlösa, vilket bekräftas av indexet Jämix som används för att följa upp jämställdhetsmålen. Enligt Jämix har andelen jämställda yrkesgrupper i staden (könsfördelning 40-60%) försämrats 2011 jämfört med 2010. Staden ligger sämre till på sex punkter av nio jämfört med bästa organisation för till exempel tillsvidareanställda, uttag av föräldradagar och heltidstjänster.

Stadens styrdokument är inte tillräckligt skarpa och jämställdhetsarbetet är inte prioriterat av den politiska ledningen. I en strategi för jämställdhet i arbetslivet behövs utmanande övergripande mål där finansborgarrådet står upp för en icke könssegregerad arbetsmarknad. Det behövs tydliga delmål för att få fler jämställda yrkesgrupper, fler kvinnor i tekniska yrken och för att få fler män i förskola och äldreomsorg. Höjda löner, jämställdhetsintegrering, jämställdhetsanalys, handlingsplaner och jämställdhetsbokslut är viktiga verktyg i det arbetet.

Den politiska ledningen borde se det som ett gyllene tillfälle att tydligt prioritera ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete, nu då vi står inför behovet av att nyrekrytera på grund av generationsväxlingen. Det borde vara ett stort plus i arbetet för att attrahera viktig kompetens om staden blir känd för att på riktigt ändra på den könssegregerade arbetsmarknaden.

ÄRENDET

Ann-Margarethe Livh föreslår att kommunfullmäktige tar fram en strategi mot en könssegregerad arbetsmarknad i Stockholms stad samt fastställer tidsperiod för målet om en jämställd arbetsmarknad. Vidare föreslås att kommunfullmäktige tar fram delmål för varje år som redovisas för personal- och jämställdhetsutskottet och kommunfullmäktige.

BEREDNING

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, arbetsmarknadsnämnden, Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd, Östermalms stadsdelsnämnd, SKTF, Kommunal och Saco. Östermalms stadsdelsnämnd har inte inkommit med svar på remissen vilket sannolikt beror på problem med remissbrevlådorna. Saco meddelar att de inte avser lämna några synpunkter på remissen. Kommunal har inte inkommit med svar på remissen.

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 25 augusti 2011 har i huvudsak följande lydelse.

Stadsledningskontoret delar till viss del uppfattningen att det behövs insatser för en mer jämställd arbetsmarknad. Det är därför staden i dagsläget bedriver ett kontinuerligt utvecklingsarbete kring jämställdhetsfrågor. Ett verktyg som används är framförallt jämställdhets- och mångfaldsplanen 2010-2012 som är en bilaga till verksamhetsplanen och som följs upp årligen för staden totalt. Där beskrivs jämställdhets- och mångfaldsperspektivet ur två perspektiv; som arbetsgivare och som servicegivare. Planen, som utgår från stadens riktlinjer och innehåller åtgärder och beskrivningar på arbetssätt som kopplar till båda perspektiven, är ett stöd för verksamheterna. Planerna antas av respektive nämnd varvid respektive nämnd indirekt har beslutat om en strategi för att arbeta mot en mer jämställd arbetsmarknad.

Staden arbetar utifrån detta perspektiv men även utifrån rådande lagstiftning och riktlinjer inom övriga verksamhetsområden för att förbättra jämställdheten. Utifrån läroplan ska exempelvis förskolan arbeta med genus och jämställdhet.

Ytterligare ett sätt att ”marknadsföra” förskola och äldreomsorg, som har en hög andel anställda som är kvinnor, är att varje år ta emot ett över 4 000 sommarjobbade ungdomar, både flickor och pojkar. Det är ett sätt för ungdomar att lära känna dessa verksamheter vilket på sikt kan bidra till att en högre andel pojkar söker utbildningar

med denna inriktning. Denna verksamhet följs också upp av stadsdelsnämnderna.

I dagsläget arbetar staden aktivt och förbyggande för att förbättra jämställdheten inom staden. Stadsledningskontoret föreslår att motion (2011:25) om den könssegregerade arbetsmarknaden i Stockholms stad av Ann-Margarethe Liv (V) avslås med hänvisning till vad som anförts ovan.

Arbetsmarknadsnämnden

Arbetsmarknadsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 28 augusti 2012 att förvaltningens tjänsteutlåtande utgör svar på remissen.

Reservation anfördes av Karin Rågsjö (V) och Sara Pettigrew m.fl. (MP), *bilaga 1*.

Särskilt uttalande gjordes av Ulla Hamilton m.fl. (M), Gulan Avci m. fl (FP) och Kristian Ljungblad (C), *bilaga 1*.

Arbetsmarknadsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 15 augusti 2012 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen är positiv till att könssegregation på arbetsmarknaden inom Stockholms stad uppmärksammas och anser att det är viktigt att staden aktivt arbetar för att minska och på sikt avskaffa könssegregation. Staden har också ett antal styrdokument för att stödja en sådan utveckling som till exempel jämställdhets- och mångfaldsplaner samt likabehandlingsplaner.

Folkmängden¹ i Stockholm var den per 31 december 2011 till 864 324 personer. Fördelningen mellan kvinnor (440 350) och män (423 974) var i det närmaste jämn. Arbetskraften² i Stockholm bestod av 251 000 (49 %) kvinnor och 259 300 (51 %) män. Antalet anställda i staden var 36 734 personer, varav 28 243 (77 %) kvinnor och 8 491 (23 %) män.

Antalet deltidсанställda uppgick till 6 221 (16,9 %) personer varav 4 967 (17,6 %) var kvinnor och 1 254 (14,77 %) var män. Flest antal deltidсанställda finns inom Äldreförvaltningen (45,6 %) och Kulturförvaltningen (32,6 %). Sju stadsdelsförvaltningar har mer än 20 % deltidсанställda. Om denna fördelning grundas på frivilliga val eller ej är okänt. Denna fråga har dock uppmärksamats i budget 2012 där det står att de som idag har ofrivillig deltid och vill arbete mer ska erbjudas heltid.

Arbetet för att minska könssegregationen berör många olika delfrågor, t ex:

¹ Källa Sweco/SCB

² Källa SCB (AKU): Arbetskraften 15-74 år efter region och kön, kvartal 4 2011

- Attityder

Attitydförändringar till såväl arbetsuppgifter som efterfrågad kompetens är en samhällsfråga men staden bör göra vad den kan. Konkret kan staden som arbetsgivare arbeta mer med vad som är ”lämplig bakgrund/ kompetens” i rekryteringssammanhang, åtminstone i de fall där staden inte är styrd av behörigheter och/eller lag. Även om kompetens i stor utsträckning styr urval i rekryteringssammanhang är erfarenhet något som kan diskuteras mer. Alla saknar i början av sina arbetsliv erfarenhet men detta kan i många fall kompenseras t ex av stöd från erfarna arbetskamrater, vilket skulle kunna vara ett sätt att också öppna upp arbetsmarknaden för t.ex. ungdomar. Att öppna upp för alternativa erfarenheter/bakgrunder och fokusera mer på egenskaper/drivkrafter skulle kunna öka möjligheterna för arbetslösa som har svårt att konkurrera med formell kompetens.

- Lönekriterier som påverkar löneutvecklingen på individuell nivå ska vara könsneutrala, och väga in hur och vilket beteende som ska belönas.
- Befattningsbenämningar
- Det vore eftersträva att hitta neutrala befattningsbenämningar som inte associeras vare sig med män eller kvinnor.
- Arbetsmiljön

Fysiskt krävande jobb ska i stor utsträckning som möjligt underlättas så att de kan utföras av både kvinnor och män och de anställda bör ges förutsättningar att klara villkoren, exempelvis genom fysisk träning på arbetstid. Staden bör ta ansvar för att de anställda ska kunna arbeta länge i yrket och få ett friskt/värdigt fysiskt liv.

- Verka för att bryta traditionella yrkesval och könsuppdelning på arbetsmarknaden. I all studie- och yrkesvägledning som stadens bedriver (skolan, vuxenutbildningen, jobbtorgen) skall likvärdig information ges oberoende av kön. Detta skulle t.ex. kunna lyftas i skolornas likabehandlingsplaner. Redan i förskolan/skolan behöver både pojkar och flickor uppmuntras till att bryta utbildnings- och intresse-mönster. Det är på sikt en förutsättning för att det i rekryteringssammanhang ska finnas en reell möjlighet att agera utifrån perspektivet jämn könsfördelning.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 25 augusti 2011 att förvaltningens tjänsteutlåtande utgör svar på remissen.

Reservation anfördes av Rosa Lundmark (V) och Parvin Araghi m.fl. (S), *bilaga 1*.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 27 juli 2011 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen delar till viss del uppfattningen att det behövs insatser för en mer jämställd arbetsmarknad. Frågan är komplex och det krävs arbete lokalt och nationellt samt på en strukturell nivå i samhället för att motverka en könsuppdelad arbetsmarknad. I staden bedrivs ett kontinuerligt utvecklingsarbete kring jämställdhetsfrågor för att staden ska ses som en attraktiv arbetsplats. Utgångspunkten för jämställdhetsarbetet i nämndens verksamheter är jämställdhets- och mångfaldsplanen 2010-2012 som är en bilaga till verksamhetsplanen och som följs upp varje år. Där beskrivs jämställdhets- och mångfaldsperspektivet ur två perspektiv; som arbetsgivare och som servicegivare (dvs. gentemot brukare och invånare). Planen, som utgår från stadens riktlinjer och innehåller åtgärder och beskrivningar på arbetssätt som kopplar till båda perspektiven, är ett stöd för verksamheterna. Nämndens jämställdhets- och mångfaldsplan lyfts också fram som ett gott exempel i Ernst & Youngs granskning 2010 av jämställdhets- och mångfaldsplanerna i stadens förvaltningar och bolag.

Förvaltningen instämmer i att det är viktigt att redan i tidig ålder arbeta för att bryta traditionella yrkesval senare i livet. Det är många faktorer i samhället och i barns och ungdomars omgivning som påverkar formandet av intressen och senare utbildnings- och yrkesval. Nämndens förskoleverksamhet utgör en miljö som på olika sätt verkar för att pojkar och flickor ska ha samma möjligheter att utveckla sina förmågor och intressen.

Ett sätt att ”marknadsföra” förskola och äldreomsorg, som har en hög andel anställda som är kvinnor, är att varje år ta emot ett antal sommarjobbande ungdomar, både flickor och pojkar. Det är ett sätt för ungdomar att lära känna dessa verksamheter vilket på sikt kan bidra till att en högre andel pojkar söker utbildningar med denna inriktning.

Förvaltningen strävar efter att integrera planering och uppföljning utifrån jämställdhets- och mångfaldsplanen med ILS, stadens ledningssystem, där ett generellt utvecklingsarbete pågår för att hitta mer konkreta mål och uppföljningsmål och systematisera uppföljningen ytterligare.

Ur ett stadsdelsperspektiv är det främst generationsväxlingen i stadens verksamheter som påverkar rekryteringsarbetet nu och de närmaste åren. Förvaltningen har i dagsläget ca 2 300 tillsvidareanställda. Inom den närmaste treårsperioden beräknas ca 120 personer gå i pension vilket motsvarar drygt 5 % av alla anställda. Som en följd av pensioneringar, rörlighet på arbetsmarknaden och utökad verksamhet (förskola) kommer förvaltningen att behöva nyrekrytera de närmaste åren. Farhågor finns att konkurrensen om arbetskraften kommer att öka än mer, redan nu råder brist på exempelvis förskollärare. Verksamheterna efterfrågar även ökad mångfald. Förvaltningen anser därför att det är viktigare för staden att arbeta strategiskt kring *rekrytering generellt sett* för att säkra kompetensförsörjningen i stadens verksamheter kommande år.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår förvaltningen att nämnden avstyrker motionen.

Östermalms stadsdelsnämnd

Östermalms stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 23 augusti 2012 att förvaltningens tjänsteutlåtande utgör svar på remissen.

Reservation anfördes av Stefan Nilsson m.fl. (MP), *bilaga 1*.

Reservation anfördes av Birgit Marklund Beiljer m.fl. (S) och Berit Bornecrantz Dias (V), *bilaga 1*.

Östermalms stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 14 augusti 2012 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen instämmer i att det krävs åtgärder på både kort och lång sikt för att nå en jämställd arbetsmarknad. Förvaltningen har svårt att bedöma om just de av motionären föreslagna åtgärderna är de effektivaste. Framför allt handlar det förstås om hur man på olika sätt kan bryta traditionella yrkesvalsmönster och göra utbildningsalternativ attraktiva oberoende av vilket kön de studerande har.

SKTF Stockholms stad

SKTF:s svar har i huvudsak följande lydelse.

Stockholm ska vara en stad där lika villkor och förutsättningar gäller för alla invånare. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter till arbete, utbildning, inflytande och oberoende. Arbetet med jämställdhet ska integreras i Stockholms stads alla verksamheter vilket innebär att jämställdhetsfrågor inte ska behandlas enskilt eller vid sidan av ordinarie verksamhet utan att ett jämställdhetsperspektiv ska ingå som en självklar del i allt arbete och i alla beslut. Jämställdhetsarbetet förutsätter långsiktighet och uthållighet och en grundläggande förutsättning för att detta ska förverkligas är att kommunfullmäktige och kommunstyrelsen tar ansvar för att driva på och utveckla arbetet med att nå de jämställdhetspolitiska målen.

För att ta reda på hur attraktiv Stockholms stad är som arbetsgivare har SKTF Stockholms stad genomfört en snabb intervju-undersökning bland ett trettiotal medborgare i varierande arbeten inom både offentlig och privat verksamhet. Denna undersökning visar bl.a. att män inte väljer offentlig sektor som arbetsplats p.g.a. att

- arbetet är lågavlönat
- arbetsmiljön är otillfredsställande
- arbetet är centralstyrt, delegation saknas

För att staden på sikt kan tillfredsställa det kommande behovet av arbetskraft måste åtgärder vidtas redan nu för att kunna ha ett bra underlag för rekrytering av personal

och för att säkerställa en kompetent arbetsgivare med verksamheter som präglas av jämställdhet och mångfald.

SKTFs målsättning för ett jämställt arbetsliv, där kvinnor och män har lika rättigheter och praktiska möjligheter till arbete, inflytande och utveckling i sitt yrke och på sin arbetsplats, är bl.a.:

- Arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden ska anpassas till både kvinnor och män. Det tjänar såväl individen som arbetsplatsen på. Jämställdhet gynnar inte bara kvinnor och män utan även verksamheter och organisationer.
- Löneläget i kvinnodominerade yrken och branscher ska höjas. Det krävs därför aktiva åtgärder för en utjämning av de strukturella löneskillnaderna som finns mellan kvinnodominerade respektive mansdominerade arbetsplatser och branscher.
- Arbetslivet ska ge kvinnor och män samma möjligheter att förena arbete, familjeliv och fritid. Livspusselperspektivet ska vara med som en komponent i alla våra strävanden.

Jämställdhet är ytterst en fråga om demokrati på arbetsplatsen och i samhället. För att nå denna målsättning ska ett målmedvetet arbete göras för att medvetenheten höjs och att steg tas mot ett jämställt arbetsliv.

Trots att både staden och SKTF har samma målsättning sker det relativt lite i fråga om att aktivt arbeta med jämställdhet i stadens verksamheter.

SKTF Stockholms stad har under flera år vid de årliga förhandlingarna om verksamhet och budget i Stockholms stad yrkat på och strävat efter personalpolitiska mål och indikatorer för att mäta uppfyllandet av sådana mål.

Stadens jämställdhetspolicy är mycket bra men som sådan har den mest bara värde som hyllvärmare. För att policyn ska bli levande krävs det en strategi, en konkret handlingsplan, om vad som ska göras för att staden ska även inom jämställdhetssynpunkt vara en stad i världsklass.

Jämställdhet i arbetslivet är en del av den nationella jämställdhetspolitiken och regleras i jämställdhetslag och avtal. Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att jämställdhet i arbetslivet ska uppnås. Parterna ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete samt motverka könsdiskriminering och sexuella trakasserier på arbetsplatserna.

SKTF ställer sig bakom motionen och ser framemot att i samverkan med Stockholms stad arbeta för en konkret målsättning, ändamålsenlig handlingsplan och uppföljning genom mätningar för att Stockholms stad ska bli världsklass i jämställdhet.

RESERVATIONER M.M.

Arbetsmarknadsnämnden

Reservation anfördes av Karin Rågsjö (V) och Sara Pettigrew m.fl (MP) enligt följande.

1. Arbetsmarknadsnämnden beslutar att tillstyrka motionen
2. Därutöver anföras

Vi kan idag se en tydlig tillbakagång till en allt mer könsuppdelad arbetsmarknad generellt i Sverige. I Stockholm är utvecklingen densamma och den rådande könssegregeringen är relativt fastlåst. För att ändra utvecklingen till en mer jämställd arbetsmarknad fordras en tydlig politisk vilja med tydliga mål och en långsiktig strategi.

Rätt till heltid är en av de målsättningar som borde vara relativt oproblematisk att genomföra. För att dessutom få fler att orka arbeta till 65 år fordras även kortare arbetstid för de som har tyngst jobb. Staden står inför stora rekryteringsbehov och det är uppenbart att för att locka yngre invånare att arbeta med äldreomsorg, barnomsorg etc. fordras en låglönesatsning samt en förstärkt kompetensutveckling.

Särskilt uttalande gjordes av Ulla Hamilton m.fl. (M), Gulan Avci m.fl. (FP) och Kristian Ljungblad (C) enligt följande.

Alliansen uttrycker i budget för 2012 att den som idag har ofrivillig deltid och vill arbeta mer ska erbjudas heltid. Alliansen har också möjliggjort för fler att starta eget företag genom personalövertaganden, i syfte att fler kvinnor ska starta egna företag.

Sedan 2006 har antalet sysselsatta i Stockholms stad ökat med 58 100 personer och sysselsättningen har ökat mer för kvinnor än för män.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av vice ordföranden Rosa Lundmark m.fl. (V) och tjänstgörande ersättaren Parvin Araghi m.fl. (S) enligt följande.

1. Nämnden beslutar att bifalla motionen
2. Därutöver vill vi framföra följande

Jämställdhet i arbetslivet ingår i den nationella jämställdhetspolitiken, men det räcker inte med nationella mål utan varje arbetsgivare måste också ha en egen strategi med mätbara mål och delmål som följs upp regelbundet. Stadens nuvarande insatser är otillräckliga, vilket bekräftas enligt indexet Jämix som staden använder i sin uppföljning av jämställdhetsmålen.

Behovet av att nyrekrytera på grund av generationsväxlingen är inte som förvaltningen antyder ett hinder mot ett intensifierat jämställdhetsarbete utan bör tvärtom ses som ett gyllene tillfälle att arbeta mer aktivt för jämställda arbetsplatser och ökad mångfald. I konkurrensen om personal bör det vara ett plus att kunna ha ett aktivt jämställdhetsarbete.

I en strategi för jämställdhet i arbetslivet behövs ett övergripande mål om att staden strävar efter en icke könssegregerad arbetsmarknad, med delmål att öka antal jämställda yrkesgrupper, öka andel kvinnlig personal i tekniska yrken och öka andel manlig personal i förskola och äldreomsorg. Höjda löner, jämställdhetsintegrering, jämställdhetsanalyser, handlingsplaner och jämställdhetsboksut är verktyg i arbetet för en jämställd arbetsmarknad.

Östermalms stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Stefan Nilsson m.fl. (MP) enligt följande.

Att tillstyrka motionen.

Reservation anfördes av Birgit Marklund Beijer m.fl. (S) och Berit Bornecrantz Dias (V) enligt följande.

- att bifalla motionen samt
- att därutöver anföra följande.

Jämställdhet i arbetslivet ingår i den nationella jämställdhetspolitiken, men det räcker inte med nationella mål, utan varje arbetsgivare måste också ha en egen strategi med mätbara mål och delmål som följs upp regelbundet.

Stadens nuvarande insatser är otillräckliga, vilket bekräftas enligt indexet Jämix som staden använder i sin uppföljning av jämställdhetsmålen. I en strategi för jämställdhet i arbetslivet behövs ett övergripande mål om att staden strävar efter en

icke könssegregerad arbetsmarknad, med delmål att öka antal jämställda yrkesgrupper. Lönesättning, jämställdhetsanalyser, handlingsplaner och jämställdhetsbokslut är exempel på viktiga verktyg i ett sådant arbete.



KOMMUNFULLMÄKTIGE

Motioner

Bilaga 2

2011:25

2011:25

**Motion av Ann-Margarethe Livh (V) om den
kössegregerade arbetsmarknaden i Stockholms stad**
Dnr 331-636/2011

Arbetsmarknaden i Stockholms stad är starkt könsuppdelad och utvecklingen går bakåt.

Andelen jämställda yrkesgrupper har minskat från 20 till 18 procent mellan 2008 och 2009 enligt jämställdhetsindexet JÄMIX. Samma period har andelen män som svarat i stadens Medarbetarundersökning minskat från 26 till 25 procent. Underskottet av män enligt svaren är störst i stadsdelsförvaltningarna (14 procent) och minst i bolagen (61 procent). Bland chefer med budget- och personalansvar är 64 procent kvinnor, vilket gör att de är underrepresenterade i förhållande till kvinnornas andel av de svarande (75 procent).

Aktuell lönestatistik för stadens anställda visar den sneda könsuppdelningen i ett antal yrkesgrupper, bland annat undersköterskor 1 544 kvinnor och 256 män, socialsekreterare 1015 kvinnor och 215 män, tekniker 26 kvinnor och 48 män samt ingenjörer 56 kvinnor och 98 män. Vissa yrkeskategorier som IT-befattningar är nästan helt dominerade av män.

Om vi ser till hela arbetsmarknaden på nationell nivå arbetar kvinnor i lika hög grad i offentlig som i privat sektor medan män mest arbetar i privat sektor. Jämn könsfördelning (40-60 % av varje kön) råder bara i fyra av de 30 största yrkena; administratörer i offentlig förvaltning, kockar/kokerskor, läkare och universitets- och högskolelärare. Bara 15 procent av arbetskraften jobbar i jämställda yrkesgrupper.

Vi har långt kvar till jämställdhet på arbetsmarknaden. Enligt den nationella jämställdhetsstrategin ska insatser göras bland annat för att motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet. De grundläggande insatserna handlar om att redan i förskolan och skolan arbeta för att bryta traditionella yrkesval, vilket också är en del av målen i stadens jämställdhetspolicy från 1998. Tyvärr är brukar-/medborgarperspektivet i

jämställdhetsarbetet försummat, enligt uppföljningen av stadens mångfalds- och jämställdhetsplaner. Det finns också betydande brister i skolornas likabehandlingsplaner när det gäller könsperspektivet, vilket innebär att instrumenten för att stimulera jämställda utbildningsval och på sikt yrkesval är svaga.

För att nå en jämställd arbetsmarknad behövs åtgärder både på lång och kort sikt. Det behövs åtgärder på strukturell nivå för stadens alla nämnder och styrelser, i förskolan och skolan och personalpolitiska åtgärder som kan förbättra situationen idag och de närmaste åren. Helt uppenbart attraheras inte män av de viktiga arbetsuppgifterna i till exempel förskolan och äldreomsorgen. De låga lönerna, den tunga arbetsmiljön och de många deltidsanställningarna är viktiga orsaker till att män söker sig till andra yrken. Idag saknas en strategi för att dessa stora yrkesområden ska bli jämställda, och en rad olika åtgärder, till exempel:

- En riktad låglönesatsning för att höja de lägsta lönerna.
- Rätt till heltid i hela staden samt kortare arbetstid, till att börja med i de tyngsta jobben.
- Återkommande kompetensutveckling med vikarietäckning, så att alla kan utbilda sig.
- Ett verkligt medbestämmande på arbetsplatserna, till exempel genom självförvaltning eller med inspiration från ”modellarbetsplatser” i Norge där anställda är utvecklingsledare.
- De anställda ska kunna styra arbetstiden i högre grad än idag.
- Kollektivavtal, meddelarfrihet, nolltolerans mot diskriminering och sexuella trakasserier.

En strategi för att få bort den könssegregerade arbetsmarknaden inom en rimlig tidsperiod ska ha årsvisa delmål som följs upp och redovisas för personal- och jämställdhetsutskottet och kommunfullmäktige. Målen ska inte vara för många men träffsäkra, tydliga och mätbara. Måluppfyllelsen för till exempel en jämställd äldreomsorg kan följas genom att mäta många som arbetar heltid och hur många män som arbetar i äldreomsorgen. Eftersom allt fler kommunalt finansierade jobb överförs till privat drift är det viktigt att strategin omfattar alla jobb som finansieras av staden.

Mot bakgrund av ovanstående föreslås att kommunfullmäktige beslutar följande

1. Ta fram en strategi för att ta bort den könssegregerade arbetsmarknaden i Stockholms stad samt föreslå en rimlig tidsperiod för målet om en jämställd arbetsmarknad.
2. Inom ramen för strategin ta fram delmål för varje år som redovisas för personal- och jämställdhetsutskottet och kommunfullmäktige.

Stockholm den 14 mars 2011

Ann-Margarethe Livh