



Handläggare: Lena Skott
Telefon: 08-508 20 032

Till
Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd

Motion om den könssegregerade arbetsmarknaden i Stockholms stad - svar på remiss till kommunstyrelsen

Förvaltningens förslag till beslut

Stadsdelsnämnden avstyrker motionen och åberopar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar till kommunstyrelsen.

Leif Sjöholm
Stadsdelsdirektör

Eva Sifalera
T.f. personalchef

Ärendets beredning

Ärendet är berett inom personalavdelningen.

Bakgrund

Kommunstyrelsen har begärt svar på remissen ”Motion (2011:25) om den könssegregerade arbetsmarknaden i Stockholms stad”. Motionen har skrivits av Ann-Margarethe Livh (V). Remisstiden sträcker sig till den 30 augusti 2011.

Remissen i korthet

I motionen redogör Ann-Margarethe Livh (V) för uppfattningen att arbetsmarknaden i Stockholms stad är starkt könsuppdelad. Enligt motionen är det långt kvar till en jämställdhet på arbetsmarknaden, tidiga insatser krävs redan i förskola och skola för att bryta traditionella yrkesval. Det finns behov av insatser på strukturell nivå för stadens nämnder och styrelser, i förskolan och skolan samt

personalpolitiska åtgärder som kan förbättra situationen, t.ex. riktad låglönesatsning, rätt till heltid och kortare arbetstid och återkommande kompetensutveckling med vikarietäckning.

I motionen föreslås att kommunfullmäktige tar fram en strategi för att ta bort den könssegregerade arbetsmarknaden i Stockholms stad samt en rimlig 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.

Förvaltningens synpunkter och förslag

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 uppföljningsmått 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.

Bilaga

Remiss om motion (2011:25) om den könssegregerade arbetsmarknaden i Stockholms stad.