



Handläggare: Eva Woll Tegbäck
Telefon: 08 - 508 35 528

Till
Arbetsmarknadsnämnden
den 28 augusti 2012

Ärende 3

Yttrande över motion (2011:25) av Ann-Margarethe Livh (V) om den könssegregerade arbetsmarknaden i Stockholms stad

Remiss från kommunstyrelsen dnr 331-636/2011

Arbetsmarknadsförvaltningens förslag till beslut

1. Arbetsmarknadsnämnden hänvisar till förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på motionen.
2. Arbetsmarknadsnämnden beslutar att paragrafen justeras omedelbart.

Charlotte Svensson
Arbetsmarknadsdirektör

Karin Eriksson Bech
Avdelningschef

Sammanfattning

Arbetsmarknadsnämnden har av kommunstyrelsen ombetts yttra sig över rubricerade motion.

I motionen anförs att arbetsmarknaden i Stockholm stad är starkt könsuppdelad och att utvecklingen går bakåt. Mot bakgrund härav föreslås att kommunfullmäktige beslutar att

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

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.

Med utgångspunkt från hur stadens befolkning och arbetskraftens fördelas på kvinnor och män, så har staden en bit kvar till att stadens arbetskraft ska återspegla befolkningssammansättningen i staden.

Andelen deltidsanställda i staden uppgår till 16,9 % personer. Om deltidsanställningarna 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 arbeta mer ska erbjudas heltid.

Ett arbete för att minska könssegregationen kan röra många olika delfrågor, t ex

- Attityder
- Lönekriterier
- Befattningsbenämningar
- Arbetsmiljön
- Informationsinsatser i all studie- och yrkesvägledning för att bryta traditionella yrkesval och könsuppdelning på arbetsmarknaden.
- Insatser redan i förskola/skola för att uppmuntra barn att bryta traditionella utbildnings- och intresse-mönster.

Ärendets beredning

Detta ärende har beretts av utrednings- och utvecklingsstaben i samverkan med personalstaben.

Ärendet

Arbetsmarknadsnämnden har fått rubricerade motion på remiss från kommunstyrelsen. I motionen sägs att arbetsmarknaden i Stockholms stad är starkt könsuppdelad och att utvecklingen går bakåt.

I motionen sägs bl.a. att

- Aktuell lönestatistik för stadens anställda visar på sned könsuppdelning i antal yrkesgrupper (undersköterskor, socialsekreterare, tekniker och ingenjörer, IT-befattningar)
- På nationell nivå arbetar kvinnor i lika hög grad i offentlig sektor som i privat sektor medan män mest arbetar i privat sektor
- Det är långt kvar till jämställdhet på arbetsmarknaden. För att nå jämställdhet behövs åtgärder både på lång och kort sikt.
- Åtgärder på strukturell nivå behövs för alla nämnder och styrelser, i förskolan och skolan och personalpolitiska åtgärder som kan förbättra situationen idag och de närmast åren.
- Idag saknas en strategi och åtgärder för att vissa stora yrkesområden, t.ex.

förskolan och äldreomsorgen, med låga löner, tung arbetsmiljö och många deltidsanställningar ska bli jämställda. Detta är viktiga orsaker till att män söker sig till andra yrken.

I motionen anføres vidare:

För att motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden handlar de grundläggande insatserna om att redan i förskolan och skolan arbeta för att bryta traditionella yrkesval, vilket också är en del av målen i stadens jämställdhetspolicy. Enligt uppföljningen av stadens jämställdhets- och mångfaldsplaner för 2011 så behandlar flera förvaltningar och bolag inte brukar-/medborgarperspektivet och ett antal av de som gör det redovisar knapphändigt med åtgärder. Det finns också betydande brister i skolornas likabehandlingsplaner när det gäller könsperspektivet, vilket innebär att instrumenten för att stimulera utbildningsval och på sikt yrkesval är svaga. Det behövs en strategi och det är viktigt att den omfattar alla jobb, dvs. även de som överförs till privat drift och finansieras av staden.

Exempel på åtgärder

- 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, så att alla kan utbilda sig
- Ett verkligt medbestämmande på arbetsplatserna, till exempel igenom 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

Mot bakgrund härav föreslås att kommunfullmäktige ska besluta att

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

Arbetsmarknadsförvaltningens synpunkter

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

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

- 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 arbetskollegor, 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

¹ Källa Sweco/SCB

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

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 könssuppdelning 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.

Bilaga:

Motion av Ann-Margarethe Livh (V) om den könssegregerade arbetsmarknaden