

25.

ANKOM

2011-04-14



Dnr I.S.I. - 223/2011
 Boskede-Årsta-Vantörs Stadsdelsförvaltning

STOCKHOLMS STAD	
Kommunstyrelsen	
KF/KS Kanall	
Ink.	2011-03-14
Dnr:	331-636/2011
Till:	LR

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

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 lönestatisk 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:

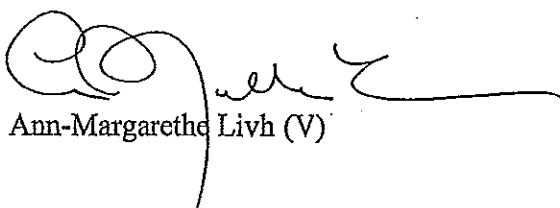
- En riktad låglönesatsning för att höja de lägsta lönerna.
- Rätt till heltid i hela staden samt kortare arbetstid, till att börja med i de tyngsta jobben.
- Återkommande kompetensutveckling med vikarietäckning, så att alla kan utbilda sig.
- Ett verkligt medbestämmande på arbetsplatserna, till exempel 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 8 mars 2011



Ann-Margarethe Livh (V)