

Utlåtande 2012: RII (Dnr 331-636/2011)

**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 detta utlåtande.

Föredragande borgarrådet Ulla Hamilton anför följande.

Ärendet

Ann-Margarethe Livh (V) föreslår i motion (2011:25) att kommunfullmäktige tar fram en strategi för att ta bort den könssegregerade arbetsmarknaden i Stockholms stad samt föreslår 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.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, arbetsmarknadsnämnden, Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd, Östermalms stadsdelsnämnd, SKTF, Kommunal och Saco. Östermalms stadsdelsnämnd och arbetsmarknadsnämnden 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 anser att staden bedriver ett kontinuerligt arbete kring jämställdhetsfrågorna.

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

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

Mina synpunkter

Jag delar till viss del motionärens uppfattning att det behövs mer insatser för att vi ska uppnå en jämställd arbetsmarknad. Fortfarande arbetar fler kvinnor än män inom vård- och omsorgsyrken samtidigt som det är svårt att rekrytera kvinnor inom till exempel IT-området. Dessa skillnader grundläggs redan i skolan vid val av utbildning. Fortfarande arbetar också fler kvinnor deltid, frivilligt eller ofrivilligt. I Alliansens budget för 2012 står det att den som har en ofrivillig deltid ska erbjudas att arbeta heltid. Alla, både kvinnor och män, måste få en reell möjlighet att klara sig på sin lön. Jobbskatteavdraget är här ett oerhört viktigt instrument som gett mer pengar kvar i plånboken för inte minst låginkomsttagare. Därutöver handlar den bristande jämställdheten också om att kvinnor ofta tar ett större ansvar för det obetalda arbetet på fritiden än vad män gör. Det får inte vara en orsak till att kvinnor väljer att gå ner i arbetstid.

Sedan 2006 har kvinnornas sysselsättningsgrad i Stockholms stad ökat från 69,1 procent till 70,4 procent samtidigt som männen ligger på samma sysselsättningsgrad idag som 2006 med 74,5 procent. Det går alltså åt rätt håll, andelen sysselsatta kvinnor i staden har ökat med 1,3 procentenheter. Kvinnorna i Stockholm har också en hög sysselsättningsgrad i förhållande till kvinnorna i till exempel Göteborg och Malmö. Däremot finns det skillnader mellan inrikes och utrikes födda. Medan inrikes födda kvinnor i Stockholms län har en sysselsättningsgrad på 70,8 procent har utrikes födda kvinnor i länet en sysselsättningsgrad på 59,2 procent. Det pekar på att problemen på Stockholms arbetsmarknad i större grad handlar om utmaningen att stötta utrikes födda, både kvinnor och män, till arbete än en bristande jämställdhet.

Bilagor

1. Reservationer m.m.
2. Motion (2011:25) om den könssegregerade arbetsmarknaden i Stockholms stad

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

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

Jag föreslår att kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. Att bifalla motionen.
2. 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 jämställdhetsboksut är exempel på viktiga verktyg i ett sådant arbete.

Särskilt uttalande gjordes av borgarrådet *Daniel Helldén* (MP) enligt följande.

Vi håller med motionären om att vi har långt kvar till jämställdhet på arbetsmarknaden och att könssegregationen på densamma behöver brytas. Om den jämställdhet vi alla säger oss eftersträva ska uppnås krävs det engagemang och aktiva åtgärder.

Det är viktigt att en så stor arbetsgivare som Stockholms stad, med ca 40 000 anställda, föregår med gott exempel. Den bästa investeringen staden kan göra är i våra medarbetare. Stadens anställda ska kunna kombinera en aktiv fritid och ett aktivt föräldraskap med en god arbetsmiljö och goda karriärmöjligheter. Det är grundläggande att stadens medarbetare känner sig trygga i sin anställning, har inflytande över sin arbetssituation och känner en delaktighet i verksamheternas mål. Givetvis ska såväl kvinnor som män vilja och kunna arbeta i alla olika yrken i alla stadens verksamheter.

Ca 75 % av stadens anställda är kvinnor, många arbetar inom tunga vård- och omsorgsyren och många arbetar deltid. Vi har länge drivit frågan om rätt till heltid och ser att det är viktigt att staden snarast realiserar detta. I sin rekrytering bör staden även

verka för att alla verksamheter strävar mot mångfald på alla nivåer med avseende på kön, etnicitet, funktionalitet, ålder, könsidentitet, könsuttryck och sexualitet. Mångfaldsarbetet ska kontinuerligt följas upp och utvärderas, bland annat genom framtagandet av statistik och medarbetarundersökningar.

Stockholms stad behöver mer aktivt arbeta för att strukturella löneskillnader som har samband med kön avskaffas i stadens verksamheter. Dessutom ska individuella löneskillnader som har samband med kön, etnicitet, funktionalitet, könsidentitet, könsuttryck och/eller sexualitet avskaffas.

Verksamheternas jämställdhets- och mångfaldsplaner är levande dokument som ska granskas och uppdateras regelbundet. Granskning av planerna ska genomföras varje år och kompletteras med en uppföljning av strategiska nyckeltal. Istället för en separat strategi bör åtgärderna för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden införlivas i stadens övriga jämställdhetsarbete. Men det är också angeläget att genomföra djupare studier, exempelvis av lönekartläggningen och resultatet av handlingsplanerna för jämställda löner, samt ta initiativ till att upprätta en bindande handlingsplan med fack och arbetsgivare för att få bort osakliga löneskillnader och andra faktorer som hindrar jämställdhet. Kunskap om normkritik och intersektionalitet bör dessutom ingå i fortbildningen av stadens anställda och chefer. För att öppna upp för barn att se möjligheter att välja yrke mer utifrån intresse än utifrån kön är en åtgärd vi föreslår att alla förskolor, grundskolor och gymnasieskolor ska använda genuspedagoger i sitt arbete. Bilden att vissa yrken är för kvinnor och andra för män etableras tidigt och det är därför viktigt att tidigt bidra till att öppna upp för en annan verklighet.

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 detta utlåtande.

Stockholm den

På kommunstyrelsens vägnar:
STEN NORDIN

Ulla Hamilton

Ylva Tengblad

ÄRENDET

Ann-Margarethe Livh (V) föreslår i motion (2011:25) att kommunfullmäktige tar fram en strategi för att ta bort den könssegregerade arbetsmarknaden i Stockholms stad samt föreslår 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.

BEREDNING

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, arbetsmarknadsnämnden, Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd, Östermalms stadsdelsnämnd, SKTF, Kommunal och Saco. Östermalms stadsdelsnämnd och arbetsmarknadsnämnden 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.

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 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.

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 rättig-

heter 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 fram emot 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.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Rosa Lundmark m.fl. (V) och 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.



KOMMUNFULLMÄKTIGE

Motioner

2011:25

2011:25

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