

Jämställdhet ur arbetsgivarperspektiv och Heltidsresan

Charlotta Undén SKL
Lena Byström Kommunal

24 september 2019



Tydliga strukturella skillnader mellan kvinnor och män

- Kvinnor tjänar fortfarande mindre än män
- Kvinnor innehar färre toppositioner
- Kvinnor arbetar mer deltid
- Kvinnor tar ut merparten av föräldrapenningdagarna
- Kvinnor tar ut mer tillfällig föräldrapenning (VAB)
- Kvinnor utför mer obetalt hemarbete
- Kvinnor har högre sjukfrånvaro

Bilden av välfärdsyrkena

- ”Sektorn tillåtande”
- ”Lätt att kombinera arbetsliv och privatliv”
- I praktiken lätt att arbeta deltid...

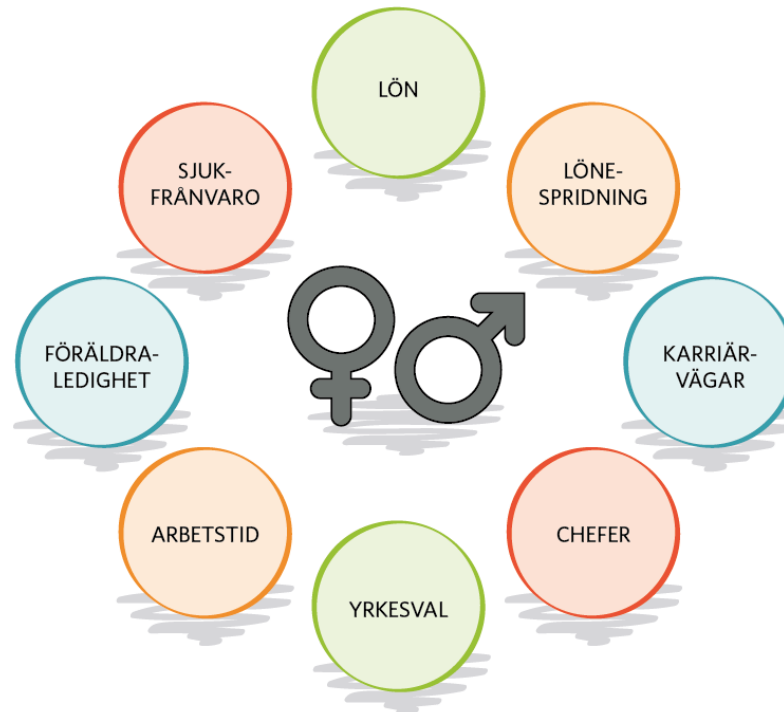
SKL vill se en förändring

- Alla skillnader i arbetslivet som beror på kön måste försvinna!
- Öka kvinnors närvaro på arbetsmarknaden
 - Dela lika på föräldraledighet och obetalt hemarbete
 - Öka kvinnors heltidsarbete

Kvinnors ökade närvaro på arbetsmarknaden

- Bättre löneutveckling
- Högre inkomster
- Fler karriärmöjligheter och fler kvinnliga chefer
- Ett mer jämställt arbetsliv och samhälle
- Delad föräldraledighet och delat hemarbete *kan* bidra till att kvinnors sjukfrånvaro minskar

Jämställdhet ur arbetsgivarperspektiv



SKLs jämställdhetsprogram

1. Lön: Det ska vara lika lön för lika arbete och osakliga löneskillnader måste försvinna
2. Lönespridning: Lönespridningen för kvinnodominerade yrken ska öka
3. Karriärvägar: Fler utvecklingsvägar ska skapas inom välfärden
4. Chefer: Det ska vara jämställt på högsta toppen
5. Yrkesval: Föreställningar om kön ska inte begränsa studie- och yrkesval
6. Arbetstid: Heltidsarbete ska vara norm
7. Föräldraledighet: Ett jämställt uttag av föräldraledigheten är avgörande för ett jämställt arbetsliv
8. Sjukfrånvaro: Chefen har en nyckelroll för att förebygga sjukfrånvaro
9. *Arbetsmiljö: Trakasserier, kränkande särbehandling eller könsrelaterat våld i arbetslivet ska inte förekomma*

Jämställdhet

- Försörja sig hela livet
- Kombinera jobb och omsorgsansvar
- Arbetsplats fri från sexism, hot och våld
- Jämställd makt över arbetet och i facket

- Arbetsmarknaden
- Lön
- Arbetstid
- Arbetsmiljö

HELTIDSRESAN
Utvecklingsprojekt
SKL och Kommunal
2016-2021

HELTIDSRESAN SKL OCH KOMMUNAL 2016-2021

- Avtal SKL och Kommunal 2016 om utvecklingsprojekt i fem år, krav på medlemmarna om handlingsplan
- Styrgrupp, projektgrupp
- Kommunikationsgrupp
- Gemensam finansiering
- Hemsida (heltid.nu)
- Manual för handlingsplan (deadline 31/12-17) – enda ”ska”-kravet

Rekryteringsutmaningen

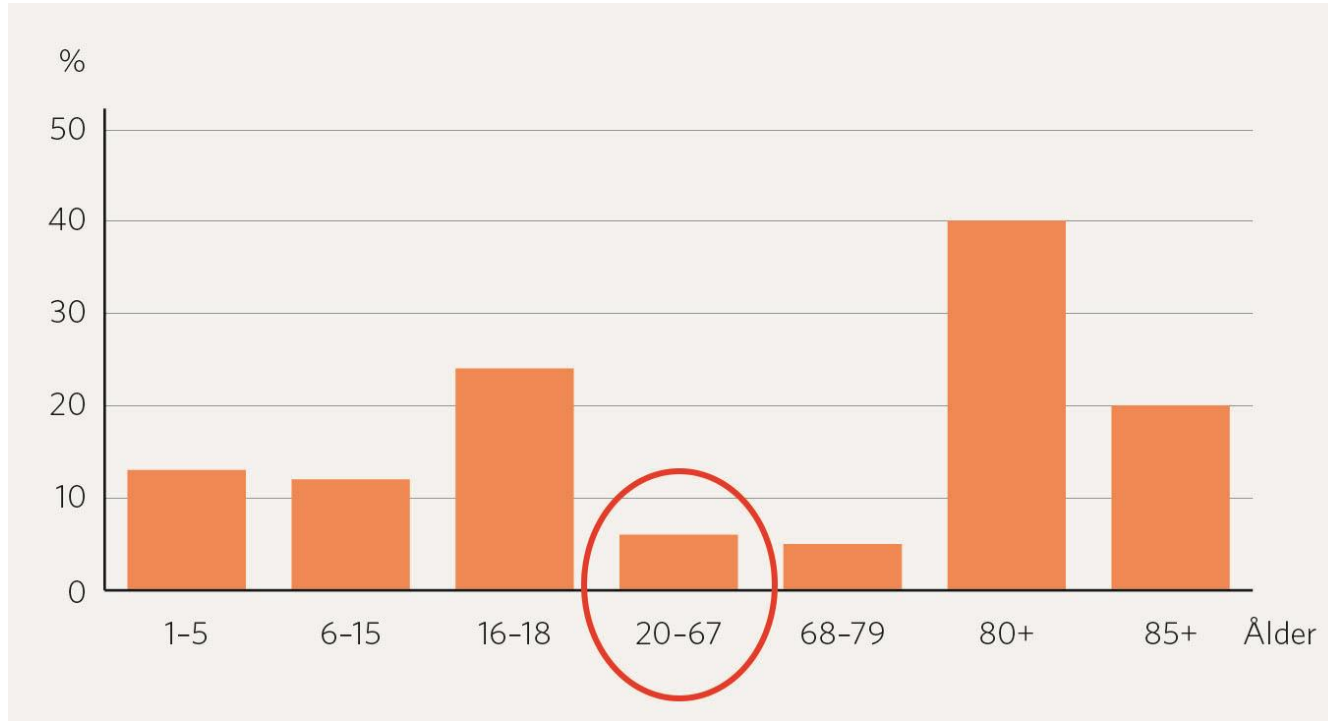
50 000 nya
medarbetare varje år



VÄLFÄRDENS REKRYTERINGSBEHOV

Barn, unga och äldre ökar – inte personer i arbetsför ålder

Procentuell förändring av antalet personer i olika åldersgrupper 2017-2026
Källa: Ekonomirapporten, SKL



Heltidsresans budskap

1. Heltidsarbete är avgörande för välfärdens kompetensförsörjning
2. Vi ska förändra en kultur - nu ska heltidsarbete bli norm i välfärdens kvinnodominerade verksamheter
3. Nyanställningar ska vara på heltid
4. Heltidsarbete förutsätter att man delar på föräldraledighet, VAB och obetalt hemarbete
5. Heltidsarbete leder till ekonomisk trygghet och självständighet
6. Införande av en heltidsorganisation kräver en översyn av organisation, bemanning och arbetsmiljö

Prioritera heltidsarbete som norm

- Säkra kompetensförsörjningen
- Öka jämställdheten
- Ge kvinnor ekonomisk självständighet och trygghet
- Öka kvaliteten



Heltidsarbete
som norm

Vad krävs för att heltidsarbete ska bli norm?

- Avveckla önskad sysselsättningsgrad
- Alla nyanställningar ska vara på heltid
- Erbjud alla anställda heltidsarbete



Alla vinner på heltidsarbete

- Välfärden klarar sitt uppdrag
- Kvinnor blir ekonomiskt självförsörjande och ökar sin pension
- Arbetsmarknaden och samhället blir mer jämställd

