



Kommunal.

Jämlik jämställdhet

Rapport från jämställdhetspolitiska utredningen



**Kongress
2016**

Utredningens uppdrag

Förbundsstyrelsen beslutade den 20 april 2015 att tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram en ny jämställdhetspolitisk plan inför 2016 års kongress. Utgångspunkten var stadgarna § 2 Förbundets ändamål, mom 2 Uppgift, och Kommunals vision, grundläggande värderingar samt kärnvärden.

Följande ledamöter utsågs att ingå i jämställdhetsutredningen

| | |
|-------------------|--|
| Annelie Nordström | Förbundsordförande, tillika sammankallande |
| Ulrika Lorentzi | Utredare, huvudsekreterare, förbundskontoret |
| Per-Albin Halldin | Förbundsstyrelsen, Kommunal Väst |
| Olle Ingemarsson | HR-chef, personalenheten, förbundskontoret |
| Berit Müllerström | Enhetschef, OU-enheten |
| Lena Byström | Ombudsman, OU-enheten |
| Ann Georgsson | Ombudsman, ARA-enheten |
| Juan Chacon | Ungdomsansvarig ombudsman, OU-enheten |
| Peter Jonsson | Ombudsman, Kommunal Stockholms län |
| Eva Johansson | Administrativ sekreterare |

Anna Werkelin Ahlin och Elinor Odeberg, båda utredare på förbundskontoret, adjungerades i utredningsgruppen och ersatte Ulrika Lorentzi under hennes tjänstledighet i utredningens slutskede.

Varför går det så långsamt att uppnå jämställdhet? Den frågan ställdes redan 1999, då Kommunals senaste jämställdhetspolitiska program fastställdes. Mycket har förändrats, men samtidigt har många av de krav som formulerades då fortfarande inte infriats.

Jämställdhetsutredningens uppdrag har varit att formulera ett nytt jämställdhetspolitisk program som tar avstamp i medlemmarnas vardag och drar upp riktlinjerna för Kommunals långsiktiga jämställdhetspolitiska strävan. Förslagen som utredningen lägger fram syftar till att öka kvinnors makt och inflytande i såväl arbetslivet, privatlivet som samhällslivet i stort.

Innehåll

| | |
|---|-----------|
| Inledning | 2 |
| Medlemmar i Kommunal och jämställdhet..... | 3 |
| Facklig feminism..... | 3 |
| Strategier | 5 |
| Fackliga och politiska vägval..... | 7 |
| Heltid och tillsvidareanställning som norm på hela arbetsmarknaden..... | 7 |
| Stärk den generella välfärdsmodellen | 8 |
| Bryt könssegregeringen på arbetsmarknaden | 10 |
| Det privata är politiskt - dela föräldraförsäkringen..... | 11 |
| Kommunals krav..... | 13 |
| Mål 1: Försörja sig hela livet | 13 |
| Mål 2: Kombinera jobb och omsorgsansvar | 17 |
| Mål 3: Arbetsplats fri från sexism, hot och våld | 18 |
| Mål 4: Jämställd makt över arbetet och i fackföreningsrörelsen | 19 |

Inledning

”Kommunals uppgift är att tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden och i samhällslivet i övrigt. [...] Kommunal ska också verka för en samhällsutveckling på demokratisk socialistisk grundval, innebärande allas lika värde, social rättvisa, generell välfärdspolitik, full sysselsättning, jämställdhet mellan kvinnor och män samt internationell facklig solidaritet.”

Kommunals stadgar §2, Mom 2

Klass och kön är centralt i Kommunals arbete för att tillvarata medlemmarnas intresse på arbetsmarknaden och uppvärdera medlemmarnas yrken. De yrken Kommunal organiserar ska värderas lönemässigt och ha så bra villkor att jobben blir värda att älska. Många av de yrken Kommunal organiserar är värdediskriminerade. Det innebär att lön och arbetsvillkor är sämre än i andra jobb med motsvarande ansvar, svårighet och krav och att orsaken till detta är att en majoritet av de anställda är kvinnor eller att arbetsuppgifterna traditionellt anses vara kvinnliga.

För att uppvärdera medlemmarnas yrken är det viktigt att visa välfärdens betydelse för ett jämställt samhälle. De jobb medlemmarna i Kommunal utför inom barnomsorg, äldreomsorg och funktionsnedsättningsomsorg spelar stor roll för att anhöriga ska kunna förvärvsarbeta. Att det finns gemensamt finansierade välfärdstjänster av hög kvalitet är viktigt för allas möjlighet att leva ett jämställt liv, men särskilt för arbetarklassen och därmed även Kommunals medlemmar, som inte har ekonomiska resurser att köpa dessa tjänster på marknaden.

Kommunals jämställdhetspolitiska program tar avstamp i medlemmarnas vardag och drar upp riktlinjer för Kommunals långsiktiga jämställdhetspolitiska arbete på arbetsplatserna, i fackligt arbete och i förbundets opinionsbildning och politiska påverkan. Programmet formulerar en gemensam hållning i jämställdhetsfrågor för medlemmar, förtroendevalda och i utåtriktat arbete.

Jämställdhetsprogrammet är en del i ett bredare program som ska tas fram för hur Kommunal arbetar med jämlikhet utifrån de andra diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, könsidentitet och könsuttryck, sexuell läggning och ålder. Huvudfokus i det här programmet är kön.

Medlemmar i Kommunal och jämställdhet

”Viktiga jobb, värda att älska, dygnets alla timmar”

Det är Kommunals vision. Alla vet att den svenska välfärden – och därmed hela samhället – stannar utan de yrken Kommunal organiserar. Medlemmar i Kommunal är samhällsbärare. Samtidigt som medlemmarna älskar sina arbeten hatar de många gånger sina arbetsvillkor. Ofrivilliga deltidsturer, evighetslånga visstidsanställningar och prispress gör det ofta svårt att erbjuda välfärdstjänster med den höga kvalitet som egentligen vore möjlig utifrån de anställdas kompetens, engagemang och erfarenhet. Beslutsfattare förlitar sig på kommunalarnas lojalitet, medmänsklighet och professionalitet utan att ge medlemmarna de förutsättningar de behöver för jobbet.

Kommunalarnas yrken är för lågt värderade i förhållande till hur viktiga de är för att samhället ska fungera och hur svåra och ansträngande jobben är. Skälen till att det ser ut på det sättet har att göra med strukturer som bygger på både klass och kön.

Facklig feminism

Facklig feminism är ett sätt att se världen och det fackliga uppdraget. Klasstillhörigheten kan inte ensam förklara att människors villkor är så ojämlika. Det handlar också om att se hur arbetslivet hänger ihop med livet utanför arbetet. Människors villkor påverkas både av förhållanden i arbetslivet och i familjelivet. Samhället ställer fortfarande olika krav och förväntningar på människor utifrån kön.

Kvinnor förutsätts ta huvudansvar för barnen och utföra obetalt arbete i hemmet. Det försvagar kvinnors position i arbetslivet. Män å andra sidan förutsätts vara familjeförsörjare och att familjesituationen inte ska påverka arbetet. Det stärker mäns position i arbetslivet men försvagar deras position som föräldrar eller andra omsorgsgivare. Kvinnor och män skiljs åt i olika yrken, utbildningar och sektorer i samhället. Det arbete män gör värderas högre än det kvinnor gör och på så sätt skiktas samhället utifrån både klass och kön.

Den fackliga feminismen menar att relationen mellan kvinnor och män i grund och botten handlar om hur samhällets resurser är fördelade och hur arbetet organiseras. Det gäller också de som diskrimineras på grund av etnisk tillhörighet, funktionshinder eller sin sexuella läggning. Bättre villkor i arbetslivet och förändring av ansvar för hem och barn handlar om att förändra samhället i grunden. Facklig feminism är därför inte en fråga om attityder. Det handlar om – som allt fackligt arbete – en kamp om resurserna.

Arbetsmarknaden behöver förändras i grunden för att förverkliga ett jämställt samhälle för alla. Helt grundläggande är att medlemmar i Kommunal ska kunna försörja sig hela livet. Det är svårt i dag eftersom lönen är låg och deltidsanställningar och osäkra anställningar är vanliga. Det leder både till att kommunalarna har låg inkomst när de arbetar och låg pension.

För att kunna förvärvsarbeta måste det vara möjligt att kombinera ansvar för barn, äldre eller anhöriga med funktionshinder med jobbet. Generella gemensamt finansierade välfärdstjänster är en social infrastruktur som gör det möjligt för alla medborgare att förvärvsarbeta och försörja sig. Den här strukturen behöver stärkas och utvecklas. Många kommunalare jobbar andra tider än kontorstid och den service som samhället erbjuder för att kombinera jobb med omsorgsansvar är inte självklart anpassad till det.

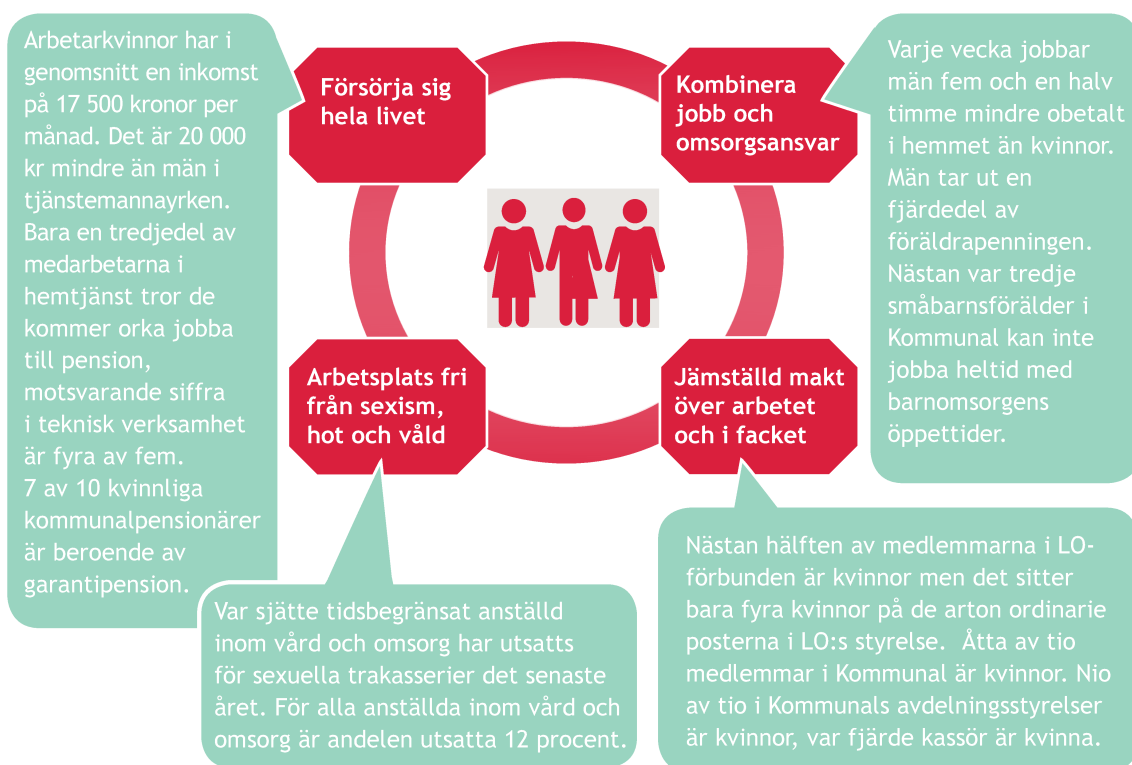
Andra viktiga jämställdhetsfrågor är att arbetsplatsen ska vara en trygg, jämställd miljö där medlemmarna inte utsätts för sexistiska skämt eller hot och våld och att medlemmarna har lika möjligheter att påverka arbetet oavsett kön.

Vi sammanfattar det fackliga arbetet för jämställdhet i de här fyra målen:

1. Försörja sig hela livet
2. Kombinera jobb och omsorgsansvar
3. Arbetsplats fri från sexism, hot och våld
4. Jämställd makt över arbetet och i facket



Det kan låta som självklara mål som ett jämställt land som Sverige redan borde ha uppnått. Så ser det emellertid inte ut.



Strategier

Arbetet för jämställdhet i Sverige bygger på insikten att jämställdhet, och ojämställdhet, skapas där resurser fördelas och beslut fattas. Föreställningar om kvinnor och män påverkar beslut i alla områden i samhället. För att nå ett jämställt samhälle måste ett jämställdhetsperspektiv anläggas på alla områden. Denna strategi kallas jämställdhetsintegrering. Strategin innebär att analyser av kvinnors och mäns, flickors och pojkers, situation och villkor ska ingå i beslutsunderlag och att konsekvenser av förslag analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv. Jämställdhetsperspektivet integreras i alla beslutsprocesser av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.

Även facklig feminism utgår från insikten om att jämställdhet skapas där resurser fördelas och beslut fattas. Fackförbunden behöver ha med en analys av kvinnors och mäns villkor i allt fackligt arbete. De viktigaste verktygen för fackförbunden i kampen för jämställda och jämlika villkor är de traditionella fackliga verktygen.

Facklig organisering och aktivitet. Grunden för fackligt arbete är att arbetare går samman och ställer gemensamma krav. Genom att arbetstagarna lovar varandra att inte arbeta för sämre villkor eller lägre lön än de har kommit överens om kan inte arbetsgivaren spela ut arbetstagare mot varandra. Det kallas det fackliga löftet, eller handslaget. Förståelsen av det löftet behöver vidgas för att även fungera som en strategi mot förtryck utifrån kön.

Kollektivavtal. Kollektivavtal är en överenskommelse mellan arbetsgivare och fack om lön och anställningsvillkor. Det finns stora möjligheter att använda kollektivavtalen i kampen för jämställdhet. Ett exempel är de jämställdhetspotter som LO-förbunden tidigare enats om och som gav kvinnodominerade sektorer högre löneökningar. LO-förbunden har också genomdrivit sex månaders föräldralön, där föräldralediga ersätts upp till 90 procent av lönen, i alla LO-avtal. Tidigare var det oftast sex månader i kvinnodominerade avtalsområden och två månader i mansdominerade. Andra viktiga jämställdhetsfrågor i kollektivavtalen är till exempel

arbetstider, arbetskläder, möjlighet till kompetensutveckling och former för inflytande.

Arbetsrätt. Det finns flera lagar som reglerar arbetslivet – arbetsmiljölagen, arbetstidslagen, diskrimineringslagen, förtroendemannalagen, föräldraledighetslagen, lagen om anställningstrygghet, LAS. Dessa lagar ska användas för både män och kvinnor. De innehåller verktyg som kan användas för att stärka jämställdheten, till exempel kan arbetsmiljölagstiftningen användas för att förbättra arbetsmiljön i kvinnodominerade yrken.

Dessutom finns det, i diskrimineringslagen, krav på aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. I diskrimineringslagen står även att:

2 § Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Politisk påverkan och opinionsbildning. En del av det fackliga arbetet är att påverka politiken och att skapa opinion för frågor som är viktiga för medlemmarna. Politiska beslut, både inom arbetsmarknadspolitik och välfärdspolitik, spelar stor roll i kommunalarnas arbetsliv och vardag.

I offentligt finansierade välfärdstjänster är politikerna antingen själva arbetsgivare eller beställare av tjänster från privata utförare. I båda fallen kan politikerna ta ansvar för och bidra till att välfärdsarbetarna får bra arbetsvillkor. Kommunal arbetar för att politikerna ska ta större ansvar för personalpolitiken och arbeta för goda arbetsvillkor med möjlighet till löneutveckling och yrkesutveckling, färre tidsbegränsade anställningar, heltid som norm samt en god arbetsmiljö.¹

Äldreomsorg, barnomsorg och funktionshinderomsorg är de största branscherna för Kommunal. Omsorgsarbete har en lång historia av nedvärdering som har att göra med synen på kvinnor och män. Längre var det ett osynliggjort arbete som framför allt kvinnor gjorde obetalt. Den kompetens och de förutsättningar som behövs för att ge god omsorg uppfattades som något naturligt hos kvinnor. Därför har den kunskapen inte beskrivits tillräckligt väl. Omsorgsarbete har inte heller värderats som avgörande för att samhället ska fungera.

För att vända den här utvecklingen behöver Kommunal ha strategier både för *erkännande* av omsorgsarbete som ett kvalificerat arbete och för *omfördelning* av resurser så att omsorgsarbete ersätts utifrån dess samhällsnytta, arbetets svårighetsgrad och ansvar. Tre delstrategier för den här professionaliseringen och uppvärderingen av Kommunalarnas yrken är:

- Beskriv omsorgsarbetet, arbetet med känslor i mötet mellan omsorgsarbetare och brukare.
- Visa på vilket sätt omsorgsarbetsvillkor hänger samman med brukarnas behov och rättigheter och med kvaliteten på omsorgen.
- Visa att omsorg är en samhällsnytta och därmed få stöd bland medborgarna för rättvisa löner och villkor.

De här strategierna är nödvändiga både för att kommunalarnas yrken ska få den status och ersättning de är värda och för att skapa ett jämställt samhälle. Det handlar om att få fungerande välfärdstjänster där de anställda kan göra ett bra jobb och utveckla sin kompetens. De som arbetar i omsorgsyrken ska erbjudas bra arbetsvillkor vad gäller såväl lön, arbetsvillkor som arbetsmiljö. Välfärdsyrenen måste bli attraktiva yrken så att det blir möjligt att rekrytera personal – även män – utan att dessa personer behöver förlora i inkomst eller status jämfört med andra yrken. Slutligen handlar det om att säkra viljan hos befolkningen att gemensamt bidra till en välfärd fördelad efter behov och inte storleken på plånboken.

¹ Kommunal (2015) Ta tåten. Tio tips till politiker som är arbetsgivare.

Fackliga och politiska vägval

I kampen för jämställdhet är vägval nödvändiga. Ibland handlar det om vad som är strategiskt att driva vid en viss tidpunkt, vilken strid som ska tas just nu. Ibland handlar det om att olika målsättningar kan stå emot varandra och att det blir nödvändigt att göra väl övervägda prioriteringar.

Heltid och tillsvidareanställning som norm på hela arbetsmarknaden

”De nyanställda på mitt jobb som har barn får inte 100 procent. De blir låsta vid 75 procent och sen tar arbetsgivaren in dem på extra timmar. Övertidsersättning får de först när de kommer över 100 procent.”

Undersköterska, äldreboende

Ett av Kommunals viktigaste krav är att heltid och tillsvidareanställning ska bli norm på hela arbetsmarknaden. Samtidigt har Kommunal en vision om arbetstiden ska förkortas till 30 timmars arbetsvecka. Det kan se ut som en motsägelse, men det handlar om olika saker.

Heltid som norm på hela arbetsmarknaden lägger grunden för ett jämställt arbetsliv. Det är ett medvetet val att tala om heltid som *norm* och inte som en individuell rättighet. Normen sätter fokus på de strukturer som systematiskt missgynnar anställda i kvinnodominerade sektorer. Normer som innebär sämre villkor för kvinnor behöver ersättas med nya normer, som förbättrar villkoren och stärker kvinnors möjlighet till egen försörjning. Genom att kräva heltid som norm blir den nu rådande deltidsnormen en angelägenhet för hela sektorn att bryta upp, istället för ett problem som de anställda ska hantera på egen hand.

Det finns alltför många exempel på att när heltid införts som rättighet innebär det att arbetsgivaren skjuter över ansvaret till personalen att jaga ihop rätt antal timmar för att komma upp i en heltid. Heltid som norm är därför nödvändigt för att eliminera skillnaden mellan hur den kvinnodominerade och den mansdominerade arbetsmarknaden är uppbyggd. Det borde vara självklart att även anställda i kvinnodominerade arbetaryrken anställs på heltid. Det är avgörande för att Kommunalarna ska kunna försörja sig livet ut.

Hälften av medlemmarna i Kommunal arbetar deltid. Fyra av tio anger som skäl att de inte erbjudits en heltidsanställning. Arbetsgivaren väljer deltidanställningar för att få en flexibel arbetsstyrka som gör det billigt att öka bemanningen precis så mycket som arbetsgivaren vill. Deltidsanställda jagar extra timmar för att kunna försörja sig och arbetsgivaren kan lätt klara arbetstoppar utan att behöva betala övertidsersättning genom att be en deltidare jobba lite mer. Det behövs en förändrad arbetsorganisation med en heltidsnorm även i kvinnodominerade arbetarjobb. Annars lär Kommunalarna tvingas jobba deltid även om heltidsmålet blir kortare.

Hur många timmar en heltid ska vara, på arbetsmarknaden generellt och inom olika branscher är en annan fråga än frågan om heltidsnorm. Arbetstidsförkortning för alla är en vision för att ge arbetstagare mer tid för fritid, obetalt hemarbete eller delaktighet i samhället. Det är ett alternativ till lönehöjningar för att fördela tillväxten i samhället. Arbetstidsförkortningen måste alltså betalas. Om kravet tas upp i en förhandling blir motkravet förmodligen att avstå från löneökningar.

Kommunal har valt att se arbetstidsförkortning till 30 timmars arbetsvecka för alla som en vision på längre sikt eftersom förbundet anser att det på kort sikt är viktigare att driva krav om heltidsnorm, höjda löner och ökad bemanning i välfärden. Det hindrar emellertid inte Kommunal att förhandla om kortare heltidsmätt i kollektivavtal och resultatet kan bli olika veckoarbetstid. I flera av Kommunals kollektivavtal är veckoarbetstiden för heltid kortare än

40 timmar, till exempel är det veckoarbetstidsmålet för medlemmar som arbetar på schema inom landstingen 37 timmar.

Några politiska partier driver kravet på att de yrken Kommunal organiserar ska få kortad arbetstid, med bibehållen lön. Om det kravet drivs i en kollektivavtalsförhandling skulle det innebära att kommunalarna inte får ut någon lönehöjning. Kommunal anser att det inte är rätt väg eftersom det riskerar att frysa redan låga löner och bidra till att medlemmarnas löner halkar efter ännu mer lönemässigt jämfört med mansdominerade yrkesgrupper. Kommunal vill tvärtom se en omfördelning så att anställda i kvinnodominerade yrken får högre löneökningar än andra grupper. För att på sikt kunna genomföra visionen om arbetstidsförkortning är det helt nödvändigt att en sådan omfördelning sker.

En annan utmaning för visionen om arbetstidsförkortning är att vår gemensamma välfärd främst finansieras med skatter på inkomst. Om antalet arbetade timmar i samhället minskar och inkomsterna i samhället fryses eller minskar så påverkar det skatteintäkterna från inkomstskatt. Om alla får kortare veckoarbetstid skulle även antalet arbetade timmar i välfärden minska. Alternativt måste bemanningen höjas vilket leder till ökade kostnader.

Arbetstidsfrågan kan inte särskiljas från lönebildningen och finansieringen av välfärdssystem. För att lyckas med en arbetstidsförkortning krävs en omfördelning av resurser i samhället och förmodligen en skatteväxling från skatt på inkomst till skatt på kapital eller andra skattebaser.

Stärk den generella välfärdsmodellen

För att uppnå en jämlik jämställdhet är det nödvändigt att alla människor som har omsorgsansvar även kan förvärvsarbeta och försörja sig. I Sverige har vi skapat en försörjar-/vårdarmodell där varje person ska kunna göra båda delarna. Det vägvalet har påverkat politiken på flera sätt.

Välfärden i Sverige omfattar alla medborgare och fördelas efter behov, inte efter köpkraft. Alla som betalar skatt bidrar till finansieringen. Stödet för den gemensamt finansierade välfärden är starkt. I boken *Det gemensamma* söker Irene Wennemo den gemensamma välfärdens rötter ända från giftermålsmonster i Västeuropa på 1500-talet då det tidigare klansamhället ersattes med familjer med två vuxna. Ett hushåll med två vuxna är sårbart och behöver gemensamma lösningar med andra familjer. Andra viktiga förutsättningar som har bidragit till att Sverige har en gemensamt finansierad och styrd välfärd är att landet har varit glesbefolkat och relativt jämlikt. Det bidrog till att de flesta hade ett intresse av gemensamma och obligatoriska lösningar och en deltagande demokrati.²

I länderna i Europa har de gemensamma lösningarna utvecklats på olika sätt. I de liberala välfärdsstaterna finns en statligt gemensamt finansierad basvälfärd för de fattigaste medan de andra köper välfärdstjänster för egna pengar på en marknad. I de konservativa länderna finns stöd till en traditionell familj där en person, oftast en man, förvärvsarbetar medan den andra, oftast en kvinna, är hemma och tar hand om barn och äldre släktingar.

Den traditionella familjemodellen, enförsörjarmodellen, innebär i praktiken att kvinnor tvingas välja mellan att förvärvsarbeta och kunna försörja sig själv eller att få barn och bli beroende av sin man. Effekten har blivit att det föds få barn. Flera länder har därför antagit nya politiska reformer, som föräldraförsäkring och barnomsorg, som underlättar för medborgarna att både försörja sig och ta omsorgsansvar. Ofta saknas dock ett helhetsgrepp och stödet till enförsörjarmodellen finns kvar. I sådana blandade system, till exempel i Frankrike, styrs ofta familjer med lägre inkomster in i stöd till en traditionell enförsörjarmodell medan familjer med högre inkomster har råd att välja barnomsorg som gör det möjligt för båda föräldrarna att förvärvsarbeta. Konsekvensen blir att de kvinnor som står längst ifrån arbetsmarknaden hamnar ännu längre ifrån den medan medelklassens kvinnor kan leva jämställt och vara ekonomiskt oberoende. Det blir en ojämlik jämställdhet.

² Wennemo, Irene (2014) *Det gemensamma. Om den svenska välfärdsmodellen*

Sveriges välfärdsmodell är inte självklar eller statisk. Den utvecklas och förändras hela tiden genom olika politiska beslut. Förändringar kan även underminera modellen. Det finns både nyliberala och konservativa kritiker av välfärdsmodellen. De nyliberala kritikerna förespråkar en kraftigt bantad gemensamt finansierad basvälfärd riktad till de mest utsatta medan de medborgare som vill ha en välfärd av god kvalitet får betala själva genom egna försäkringar eller tilläggstjänster, alltså en marknadsorienterad modell. Det finns också partier som skapar stöd för en traditionell familjemodell, till exempel genom vårdnadsbidrag som är ett bidrag som föräldrar får om barnet inte går i förskola, eller så kallad sambeskattning, som gynnar familjer där den ena parten har hög inkomst och den andra är hemma.

De olika välfärdsmodellerna bidrar även till olika branschstruktur och villkor för människor som arbetar med personliga tjänster som till exempel omsorg om barn och äldre. Sverige har en lika hög andel tjänstjobb inom personliga tjänster som USA. I Sverige har sektorn vuxit genom politiska beslut och tjänsterna bekostas med hjälp av skattemedel. Det är jobb i den offentligt finansierade välfärden. Medborgare som har rätt till tjänsterna också har råd med dem eftersom de är kraftigt subventionerade.

I USA däremot är det ökande inkomstskillnader som lett till att de personliga tjänstjobben blivit flera. Hushåll med höga inkomster köper tjänster av personer med mycket låga löner. De som arbetar i den sektorn har mycket dåliga villkor. Arbetet ses inte heller som ett professionellt yrke. Målsättningarna att kombinera utbildning och omsorg, som finns i till exempel svensk barnomsorg, saknas. Det här systemet skapar allt mer ojämlika livschanser för olika medborgarna och drar isär samhället.

I jämförelse med andra välfärdsmodeller står sig den svenska välfärdsmodellen väl. Den generella välfärden bidrar till ett jämlikt och jämställt samhälle. Den gör det möjligt för både kvinnor och män i såväl arbetaryrken som tjänstemannayrken att kombinera förvärvsarbete med omsorgsansvar. Det har bidragit till ett relativt högt barnafödande. Välfärden skapar mer jämlika livschanser eftersom alla människor, oavsett bakgrund, får tillgång till utbildning, vård och omsorg efter behov. Det stärker i sin tur samhällsekonomin omställningsförmåga och konkurrenskraft. Tilliten till välfärdens institutioner är hög liksom viljan att bidra till dem genom skatteselekn.

På senare år har dock tilliten till den svenska välfärden minskat. Minskade resurser, privatiseringar och nya styrformer har gjort det svårare att nå de välfärdspolitiska målen om jämlik välfärd av hög kvalitet som fördelas efter behov. Kommunal ser en utveckling med fler osäkra anställningar och en ökad andel utbildade, både hos offentliga utförare och privata utförare även om andelen är högre hos privata. I vård och omsorg, där personalkontinuitet och rätt kompetens är avgörande för kvaliteten, är detta en direkt skadlig utveckling. Det behövs en organisation och styrning som ger kommunalarna en rimlig arbetssituation och som möjliggör ett bättre arbetssätt.

Näringslivets företrädare menar ibland att ökad företagsamhet i välfärden leder till mer jämställdhet, eftersom att det är kvinnodominerade branscher. En första invändning är att det är en förlegad syn att utgå från att kvinnor bara kan driva företag inom välfärden och att alla företag inom välfärden leds av kvinnor. De flesta företagen leds av kvinnor, men majoriteten har en enskild firma utan anställda och det är vanligare att kvinnor har ett ensamföretag än att män har det. När det gäller aktieföretag är det bara hälften av välfärdsföretagen som startas av kvinnor.

De som har ledande positioner i de största välfärdsföretagen är oftast män. Det är generellt ont om kvinnor på ledande positioner i de dominerande vård- och utbildningskoncernerna. Nio av tio riskkapitalägda välfärdsbolag har manliga direktörer.³ 12 av de 15 största aktörerna har manliga toppchefer. Därför är det svårt att se att det skulle stärka kvinnor att skapa större frihet för kapital, för stora företag eller privat ägande i välfärdssektorn. Om något så innebär fler storföretag i välfärden att antalet män i sektorn på toppchefsnivå ökar något.

³ Werne, Kent, ” 9 av 10 riskkapitalägda bolag i välfärden styrs av män ” Dagens Arena 16/1 2014.

För medlemmar i Kommunal finns det tre viktiga delar i frågan om privata utförare i välfärden bidrar till ökad jämställdhet. Det mest centrala är att en fungerande generell välfärd är avgörande för ett jämställt samhälle. Det är avgörande att styrningen av välfärden styr mot de välfärdspolitiska målen. Den andra delen är hur arbetsvillkoren i sektorn påverkades av fler arbetsgivare och den tredje hur det ser ut med jämställdheten i välfärdsbolagen.

Kommunal har undersökt konsekvenserna av marknadsmodeller i välfärden för välfärdens kvalitet och möjlighet att uppnå verksamhetens mål. Slutsatsen är att det finns en inneboende konflikt mellan vinstdrift och andra välfärdspolitiska målsättningar, framför allt i verksamheter som tar hand om människor. Kommunal menar att en förändrad styrning där välfärden utvecklas i dialog med välfärdens proffs är helt nödvändig för att säkra att välfärden styrs mot sina mål och bidrar till jämlik jämställdhet. Välfärden behöver ökat handlingsutrymme för medarbetarna, ökade resurser och ökat politiskt ansvarstagande. De välfärdspolitiska målen måste överordnas marknadsstyrningens mål och företagens intressen.

Arbetarna i välfärden kommer alltid att vara fler än de som är företagare eller chefer. Att eventuella överskott återförs till den verksamhet de är avsedda för kan bidra till att uppnå målen för jämställdhetspolitiken och öka förutsättningarna för att de som jobbar i välfärden har bra villkor. Kommunal ska verka för att en non-profit-princip ska vara rådande inom vård, skola och omsorg. För att vi i Sverige även i fortsättningen ska kunna vara stolta över världens bästa välfärdsmodell krävs en styrning där skattebetalarna upplever att resurserna används effektivt och att tjänsterna håller hög kvalitet.

Bryt könssegregeringen på arbetsmarknaden

”Jämställdhet är väldigt relevant på min arbetsplats. Där finns mycket stereotypa bilder av vad män ska göra och kvinnor ska göra. Vi ges olika arbetsuppgifter av chefer och kollegor. Män får köra maskiner och beskära träd, kvinnor får ta hand om små blommor.

Jag fattar inte att det ska vara så svårt att ändra. När jag började här lärdes jag upp i en grupp kvinnor att göra det de gjorde. Så fort jag jobbar ihop med en man lär jag mig massa nya saker och de ser att det funkar att jobba med en kvinna. Jag blir bättre på mitt jobb och de vänjer sig så att blir normalt.”

Trädgårdsmästare, kvinna

Könssegregeringen på arbetsmarknaden behöver brytas. Dagens stereotypa bilder av vad kvinnor och män kan och bör arbeta med hindrar både individer och samhället från att utvecklas. För att ändra på detta krävs både förbättrade villkor i de yrken som idag är kvinnodominerade och ett arbete om normer och förväntningar på kvinnor och män.

Det är viktigt att arbetet med att bryta uppdelningen efter kön handlar om att låta både kvinnor och män utvecklas utan begränsningar utifrån kön. Ibland uppfattas åtgärder för att få fler män till kvinnodominerade yrken som en kritik av de kvinnor som redan finns i yrket. Och omvänt, att ett arbete med att få fler kvinnor i mansdominerade yrken ses som en kritik av de män som arbetar där. Det är en missuppfattning.

Kommunals arbete för att få fler män i vård- och omsorgsyren och fler kvinnor i manligt kodade yrken som brandman och vaktmästare handlar om att vidga människors valmöjligheter och riva hinder som personer som bryter könsmonster möter.

Det finns debattörer som menar att jämställdheten skulle lösa sig av sig självt bara fler kvinnor börjar arbeta i industrin och fler män att i offentlig sektor. De menar att detta är den enda vägen till jämställda löner. Kommunal anser att detta är feltänkt, på två sätt.

Antingen menar dessa debattörer att jämställda löner ska uppnås genom att hälften av dem som arbetar inom välbetald industri är kvinnor och hälften av dem som arbetar inom lågbetald offentlig sektor är män. Problemet med ett sådant synsätt är att vi inte kommer åt den orimligt låga värderingen av de yrken Kommunal organiserar. Även om några kvinnor byter jobb och bransch, så måste de viktiga välfärdsjobben utföras av någon annan lika kvalificerad arbetstagare.

Eller så menar debattörerna att när fler män kommer in i kvinnodominerade sektorer kommer lönen att höjas "av sig självt". Problemet med detta synsätt är att vi använder värdediskrimineringen, att män anses mer värda än kvinnor, för att höja lönerna snarare än att göra en jämställd värdering av sektorerna.

Ingen av dessa uppfattningar åstadkommer någon faktisk förändring av det grundläggande problemet att män värderas högre än kvinnor i arbetslivet. Kommunal vill uppvärdera kvinnodominerade sektorer utifrån samhällsnytta, arbetets svårighetsgrad och ansvar. LO har antagit gemensamma långsiktiga mål för tre kongressperioder där det slås fast att: "Senast år 2028 ska värdediskrimineringen bland arbetare ha minskat på sådant sätt att löneskillnaderna mellan kvinnor och män reduceras med 6 procentenheter." I kommande avtalsrörelser måste Kommunals värdediskriminerade kvinnodominerade yrken få större löneökningar än mansdominerade yrken för att få en chans att komma ikapp.

Det privata är politiskt - dela föräldraförsäkringen

De viktigaste skälen till varför kvinnor tjänar mindre än män kan sammanfattas med tiden på arbetet och ersättningen för arbetet. En förutsättning för att utjämna löneskillnaderna mellan kvinnor och män är att bryta värdediskrimineringen och könssegregationen på arbetsmarknaden. Men för att det ska bli möjligt är familjelivet, särskilt föräldraförsäkringen, central. Kvinnor tar ut tre fjärdedelar av föräldraförsäkringen och två tredjedelar av de dagar avsatta för vård av barn (VAB-dagar). Utan ett jämställt familjeliv går det inte att uppnå ett jämställt arbetsliv.

Kvinnors deltidsarbete förklaras delvis av att kvinnor går ned i tid för att ta hand om familj och hushåll. Frånvaron påverkar också kvinnors löneutveckling. Framtill ungefär 30 års ålder, då många skaffar barn, syns inte särskilt tydliga löneskillnader mellan män och kvinnor, utan löneutvecklingen är relativt jämn. Det är efter 30 års ålder som kvinnors löner sackar efter – oavsett om de skaffar barn eller inte. Kvinnor blir strukturellt diskriminerade på arbetsmarknaden till följd av det ojämställda uttaget av föräldraledighet.

Arbetsgivare betraktar helt enkelt kvinnor som riskarbetskraft eftersom det är en större sannolikhet att de tar huvudansvaret för barnen och därmed är mer frånvarande från arbetet. Det kallas för statistisk diskriminering. Könssegregationen på arbetsmarknaden och arbetsgivares attityder bidrar ytterligare till att befästa normativa skillnader i män och kvinnors föräldraskap. Föräldraförsäkringen, som var menad att möjliggöra jämställdhet på arbetsmarknaden, bidrar i sin nuvarande form också till det motsatta. Det enda som haft effekt på männens uttag av föräldraledighet är fler reserverade dagar till respektive förälder.

Diskussionen om föräldraförsäkringen kan jämföras med övergången från sambeskattning till särbeskattning 1971. Särbeskattningen bidrog till systemskiftet från en enförsörjarmodell till en tvåförsörjarmodell. Kvinnor betraktades som självständiga aktörer i relation till staten, istället för som hustrur till en familjeförsörjande make. På samma sätt behöver föräldraförsäkringen individualiseras, i likhet med alla andra socialförsäkringar. Det går till exempel inte att ge bort din personliga A-kassa eller sjukersättning till någon annan på det sätt som idag är möjligt i föräldraförsäkringen.

I efterhand är det uppenbart att särbeskattningsreformen varit en av de viktigaste reformerna för att öka kvinnors arbetskraftsdeltagande och ekonomiska självständighet. Frågan om

särbeskattning var dock mycket kontroversiell. Kritikerna, inte sällan kvinnor, ansåg att det skulle drabba hemmafruar och kvinnor som arbetade lite. Ändå var det just denna grupp som lyftes av reformen. Liknande argument som framfördes mot särbeskattning framförs ibland mot en individuell föräldraförsäkring. Precis som skatteuttaget då ansågs vara en familje fråga anses uttaget av föräldraförsäkringen idag vara det.

Det finns en stark vilja hos dagens föräldrar att dela jämställt, de flesta uppger att de vill dela lika när de får frågan. Trots det är det bara ett av tio föräldrapar som delar lika på ledigheten i slutändan. Det visar att mångas ambitioner att leva jämställt hämmas av omgivande förväntningar och förutsättningar. Det är föräldrarnas ansvar att överväga och fatta beslut om hur deras barn får bästa möjliga omhändertagande. Men statens ansvar, som utövas bland annat genom föräldraförsäkringen, måste samtidigt vara att ge människor förutsättningar att leva jämställt.

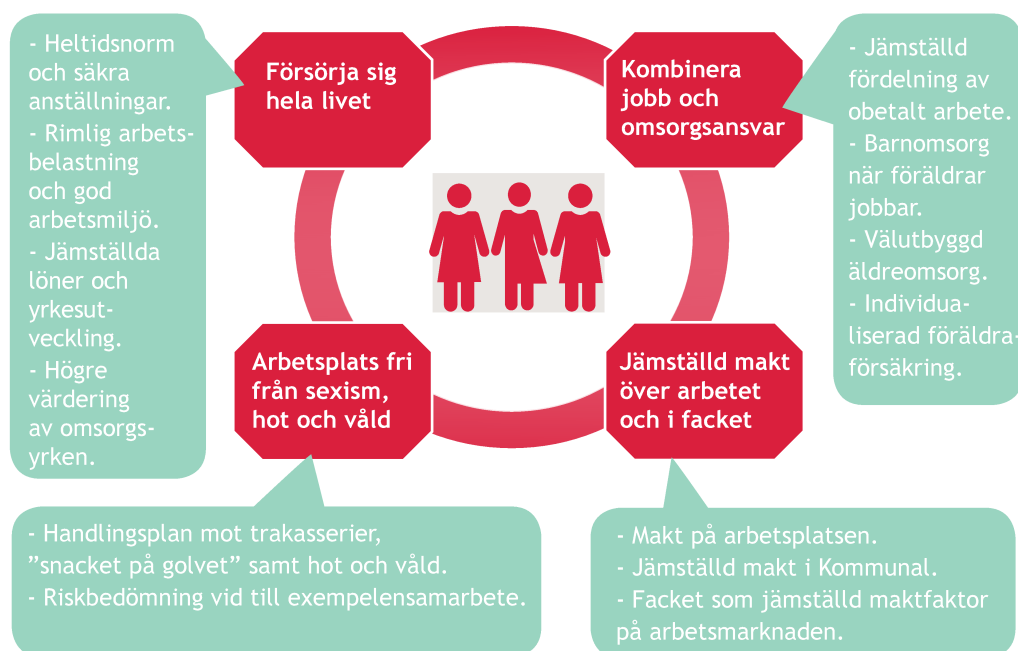
Kommunal menar att det inte är rimligt att en statligt finansierad försäkring tillåts få så negativa konsekvenser för kvinnors arbetskraftsdeltagande och mäns föräldraskap. Gemensamt insamlade skattemedel av personer i alla åldrar – både från de med och de utan barn – ska trygga barns relation med sina föräldrar och föräldrars relationer med sina barn. De ska inte gå till en föräldraförsäkring som spär på ojämställdheten i samhället och därtill bidrar till att alla kvinnor får svårare att försörja sig både under sin förvärvsaktiva period och som pensionärer.

Ur ett fackligt perspektiv handlar det om att se till att rätt åtgärder ska vidtas på rätt plats. Många kvinnor tar ut mycket föräldraledighet till följd av stress och överansträngning i arbetslivet. Men arbetsmiljöfrågorna måste lösas på arbetsplatsen, inte genom en försäkring som är till för att barnet ska kunna tas om hand – ett arbete som är nog krävande i sig. Sjukskrivningstalen ökar för kvinnor särskilt efter att de har fått sitt andra barn.

En jämställd föräldraförsäkring är mycket viktig för att befästa heltid som norm, höja lönerna i offentligt finansierad sektor och bryta könssegregationen på arbetsmarknaden. I grund och botten handlar det också om att alla föräldrar ska ha lika stora skyldigheter och rättigheter gentemot sina barn. Kommunal föreslår därför att föräldraförsäkringen ska delas lika mellan vårdnadshavarna utan möjlighet till överlåtelse.

Kommunals krav

I det här avsnittet formuleras Kommunals krav, utifrån vägvalen, jämställdhetsmålen och lägesbeskrivningen av ojämställdhet och ojämlikhet i Sverige idag.



Mål 1: Försörja sig hela livet

Jämställda löner - Hög kvinnodominerade yrkens löner och status

Värdediskrimineringen måste bekämpas och kvinnodominerade yrken uppvärderas. För att det ska bli möjligt krävs en omfördelning så att felavlönade, kvinnodominerade avtalsområden får högre löneökningar än genomsnittet för arbetsmarknaden. För att det ska lyckas krävs en bred acceptans från politiken och från arbetsmarknadens parter att värdediskrimineringen är oacceptabel i ett modernt samhälle och att den behöver rättas till.

För en omfördelning av resurser behöver det finnas en ökad finansiering.⁴ Kommunal anser att viss del av löneutrymmet på hela arbetsmarknaden bör avsättas i en särskild pott. Denna ska parterna förfoga över och fördela till fellönesatta kvinnodominerade yrkesgrupper.

Genom denna lösning tar alla förvärvsaktiva ett solidariskt ansvar för att komma tillrätta med värdediskrimineringen, även anställda i kvinnodominerade sektorer bidrar. Parterna behåller därtill sin makt över lönebildningen genom att de förfogar över de medel som avsätts. Genom en långsiktig strategi kan felavlönade kvinnodominerade yrken få ökade löner, samtidigt som olika felavlönade kvinnodominerade grupper inte behöver konkurrera med varandra om högre löner på det sätt som sker idag. Kommunal anser också att regeringen måste se över Medlingsinstitutets uppdrag så att industrins norm för lönebildning blir förenlig med aktiva insatser för att bryta den strukturella lönediskrimineringen av kvinnodominerade yrken.

Strukturerade lönekartläggningar ska göras årligen för att säkerställa att det inte förkommer

⁴ Kommunal förespråkar en långsiktig lösning som baseras på det förslag som delegationen för jämställdhet i arbetslivet presenterade i sitt slutbetänkande.

osakliga löneskillnader mellan anställda hos samma arbetsgivare.

Offentlig sektor ska vara ett föredöme när det kommer till jämställda löner

Kvinnor i offentlig sektor bör prioriteras när de kommer till jämställda löner. Det är i offentlig finansierad verksamhet som de stora kvinnodominerade yrkesgrupperna finns. Förflyttas deras löneposition påverkar det hela arbetsmarkanden att bli mer jämställd. Utöver att verka för att alla medlemmar i Kommunal får relativlöneförbättringar är Kommunals strategi för att uppnå jämställda löner att identifiera och driva högre löneanspråk för en stor kvinnodominerad yrkesgrupp taget.

Att hålla uppe lägstalönerna är ytterligare en strategi för att uppnå jämställda löner.

Tillsvidareanställning på heltid utan delade turer ska vara norm

Tillsvidareanställning på heltid måste bli norm på svensk arbetsmarknad, för både kvinnor och män och i arbetaryrken såväl som i tjänstemannayrken.

Det ska inte vara möjligt för enskilda arbetsgivare att sätta i system att bygga sina verksamheter på en, ur arbetstagarens perspektiv, dålig schemaläggning. Huvudregeln är att arbetstiden ska vara sammanhållen och att antalet obetalda uppehåll ska hållas på ett minimum. Anställningar ska vara på heltid och anpassas till verksamhetens behov. Möjligheterna att gå ned i tid ska knytas till de lagstadgade rättigheterna att göra det när den anställde har små barn eller vid sjukdom.

Tidsbegränsade anställningar måste minimeras för att hålla uppe nivån på den sammanlagda lönesumman för en yrkesgrupp. När högre avlönad arbetskraft ersätts mer lägre avlönade personer, ofta tidsbegränsat anställda, urholkas lönesumman. Eftersom tidsbegränsade anställningar är vanligare i kvinnodominerade sektorer, riskerar lönesumman att sänkas mer i kvinnodominerade sektorer än i mansdominerade.

Tidsbegränsade anställningar ska motiveras av arbetsgivaren och missbruket måste stävjas.

En bättre arbetsmiljö för kvinnors hälsa genom hela arbetslivet

Det förebyggande arbetsmiljöarbetet måste förbättras. Politiken såväl som arbetsgivarna måste ta ett större ansvar. Det behövs särskilda satsningar på de kvinnodominerade sektorer som Kommunal organiserar, som vård och omsorg. Personal i dessa sektorer måste få mer inflytande över den egna arbetssituationen. Stress, jäkt och arbetstyngd måste minska. Det behövs ett närvarande ledarskap med chefer som har ansvar för en rimligt stor arbetsgrupp. Tillgång till reflektionstid och återhämtningstid behöver säkerställas.

Vidga människors valmöjligheter

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivare och arbetstagar samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder. Valfärdssyrken måste bli attraktiva yrken så att det blir möjligt att rekrytera personal – även män – utan att dessa personer behöver förlora i inkomst eller status jämfört med andra yrken. Människor ska inte begränsas utifrån omgivningens föreställningar om kön.

Bygg ut, höj kvaliteten och bryt könsmönster inom yrkesutbildningen

Välfärden står inför en stor utmaning när det gäller att rekrytera utbildad personal. Det behövs fler vägar in i välfärdssyrkena och att både kvinnor och män söker sig dit. Yrkesprogram behöver bli mer attraktiva. Det gäller både inom ungdoms- och vuxenskolan. Möjligheten att under arbetslivet studera byta, komplettera och vidareutveckla sin yrkeskunskap måste bli bättre. För att säkerställa den framtida rekryteringen till yrken som Kommunal organiserar krävs att den kommunala yrkesutbildningen för vuxna permanentas.

Förutsättningarna för unga att bryta könsmönster i valet av program och inriktning måste bli bättre. Exempel på insatser är en bättre yrkesvägledning, praktik och information från unga fackliga företrädare, både kvinnor och män, redan på högstadiet. För att matcha behovet på arbetsmarknaden behöver utbildningsinnehållet kvalitetssäkras och ett normkritiskt tänkande införas. För att fler barn ska ha tillgång till en variation av förebilder behöver fler män arbeta i förskolan.

Livslångt lärande

Utbudet av utbildningar och annan kompetensutveckling ska motsvara yrkesverksammas behov, både vad gäller inriktning och utformning. Yrkesverksamma ska ha reella möjligheter till tillträde till utbildningarna. Återkommande kompetensutveckling ska vara ett naturligt inslag i arbetslivet. Dessa förslag behöver kompletteras med en kompetensförsäkring som ger ekonomiska förutsättningar att mitt i arbetslivet delta i kompetensutvecklingsaktiviteter.

Det är oacceptabelt att mäns utbildningar inom ramen för arbetsmarknadsstödet är dyrare än kvinnors. Arbetsmarknadsstödet måste kontinuerligt analyseras med ett jämställdhetsperspektiv och skevheter i fördelningen av arbetsmarknadsstöd rättas till.

En jämställd sjukförsäkring

För att underlätta övergången mellan sjukdom och arbete krävs både förebyggande insatser gällande arbetsmiljön på medlemmarnas arbetsplatser och direkta förändringar i regelverket kring sjukförsäkringen. Omställningen mellan sjukdom och arbete ska ske med en god ekonomisk trygghet – inte i en privatekonomisk kris.

Kommunal kräver att karensdagen i sjukförsäkringen avskaffas. Karensdagen slår extra hårt mot medlemmar som arbetar helger eller långa pass. Därför kräver Kommunal att karensdagen, så länge den finns kvar, ersätts med ett karensavdrag.

En jämställd arbetslöshetsförsäkring

Att arbetslöshetsförsäkringen fungerar för både män och kvinnor är avgörande för en väl fungerande arbetsmarknadspolitik. Arbetslöshetsförsäkringens nuvarande utformning missgynnar kvinnor och anställda i kvinnodominerade sektorer. Kvalificering för ersättning behöver ändras genom att förbättra arbetsvillkoret och inför ett nytt studerandevillkor. Det är det nödvändigt att deltidsbegränsningsregeln tas bort. Därtill behöver försäkringen indexeras efter löneutvecklingen i ekonomin.

En jämställd pensionsförsäkring

Kvinnor har sämre pensioner än män. Det är en spegling av de ojämslällda villkoren på arbetsmarknaden; kvinnors lägre löner och sysselsättningsgrad samt större frånvaro från arbetsmarknaden. De viktigaste åtgärderna för att komma tillrätta med ojämslällda nivåer i pensionen är en jämställd fördelning av det betalda arbetet och det obetalda arbetet i hemmet. Därtill finns det ett antal förändringar som behöver göras i pensionsystemet.

Garantipensionen behöver inkomstindexeras. Finansieringen av den allmänna pensionen behöver öka. En åtgärd är att höja avgiften. Den demografiska utvecklingen har medfört att pensionerna sänkts jämfört med den nivå som ansågs önskvärd när det i mitten av 1990-talet bestämdes att avgiften skulle vara 18,5 procent. En höjning av avgiften kan i någon mån kompensera för denna sänkning och framför allt minska risken för att pensionerna faller ytterligare.

En jämställd föräldraförsäkring

Föräldraledighetslagens två funktioner är att föräldrarna ska kunna vara hemma helt med barnet när det är litet och att vid behov gå ned i arbetstid under småbarnstiden.

En jämställd föräldraförsäkring är nödvändig för en jämställd arbetsmarknad. Fördelningen av föräldrapenningen är viktig för att uppnå detta. Kommunal anser att föräldraförsäkringen behöver individualiseras utan möjlighet till överlåtelse av dagar, samtidigt som stjärnfamiljer också ska rymmas inom försäkringen. En statligt finansierad försäkring ska inte bidra till ojämslälldhet på arbetsmarknaden eller i familjelivet. Män och kvinnor har ett likvärdigt föräldraansvar och barn har rätt till alla sina föräldrar.

Föräldravänliga arbetsplatser

Föräldrars möjlighet till aktivt deltagande på arbetsmarkanden behöver stärkas. Arbetsgivares attityder har stor betydelse för föräldrars uttag av föräldraförsäkringen. Kommunal anser att alla arbetsplatser bör planera och organisera verksamheten på ett sådant sätt att ett aktivt och jämställt föräldraskap uppmuntras. Föräldraledighet bör ses som en tillgång för arbetsgivaren då ett aktivt föräldraskap utvecklar individen.

Stärkta resurser, ökad bemanning och ny styrning i välfärden

Den välfärdsmodell som växt fram i Sverige bidrar till ett jämlikt och jämställt samhälle. Nya styrformer med marknadsmodeller och minskade resurser Kommunal anser att välfärden behöver stärkta resurser och ökad bemanning för att säkerställa verksamhetens kvalitet och en framtida rekrytering. Det behövs nya styrformer som bygger på tillit och ger välfärdens proffs handlingsutrymme. Politikens måste få bättre möjligheter att säkra gemensamt finansierade välfärdstjänster som fördelas efter behov.

Mål 2: Kombinera jobb och omsorgsansvar

Barnomsorg när föräldrarna arbetar, alla dygnets timmar

Det är centralt med en väl utbyggd förskola som är öppen då föräldrarna arbetar. Det är viktigt dels för att föräldrar ska kunna arbeta och försörja sig även inom branscher som kräver arbete på obekvämt arbetstid, dels för att det skapar en god samhällsekonomi genom att öka föräldrars möjlighet att arbeta. Kommunal anser att kommunerna ska vara skyldiga att erbjuda barnomsorg på kvällar, nätter och helger.

En väl utbyggd äldreomsorg

Den offentligt finansierade äldreomsorgen är en samhällelig infrastruktur som är viktig att ha på plats för att öka det kvinnliga arbetsutbudet. Det finns ett tydligt internationellt samband mellan hur välutbyggd den offentliga äldreomsorgen är och hur många medelålders kvinnor som förvärvsarbetar.

Jämställd samhällsplanering och tillgänglig kollektivtrafik

För att det ska bli möjligt att kombinera jobb och omsorgsansvar måste samhällsplaneringen ta hänsyn till att människor både förvärvsarbetar och har omsorgsansvar. Kollektivtrafiken måste vara tillgänglig oavsett tid på dygnet för att inte missgynna anställda i arbetaryrken som oftare arbetar obekvämt arbetstid och har begränsat inflytande över när de ska arbeta. En tillgänglig kollektivtrafik är viktig för att medlemmar i Kommunal ska kunna tacka ja till arbeten som ligger en bit ifrån hemmet och samtidigt kan få sin vardag att fungera. Kommunal kräver att all samhällsplanering görs med ett medvetet klass- och jämställdhetsperspektiv.

Mål 3: Arbetsplats fri från sexism, hot och våld

Rätten till en trygg arbetsplats fri från sexism, hot och våld

Arbetet för en arbetsplats fri från sexism, hot och våld ska vara en självklar del av Kommunals fackliga arbete.

Kommunal kräver att regeringen tillsammans med arbetsmarknadens parter initierar en kunskapssatsning i syfte att både nå ökad kunskap om och förbättrat arbete mot sexuella trakasserier i arbetslivet. Särskilt fokus bör läggas vid kvinnodominerade servicebranscher med en stor andel tidsbegränsat anställda, som vård och omsorg. Arbetsmiljöverket bör ta ett större ansvar för att det inte förekommer kränkande särbehandling eller att tidsbegränsat anställda far illa på sin arbetsplats.

Stärk migrantarbeters ställning på arbetsmarknaden

Tillfälliga uppehållstillstånd, arbetstillstånd och liknande är formade på ett sådant sätt att migrantens vistelse i landet är bunden till arbetet, vilket ger arbetsgivaren en väldigt stor makt. Personer utan laglig rätt att vistas i landet är en annan mycket utsatt grupp på arbetsmarknaden. Det är vanligt att migrantarbetande kvinnor utsätts för sexuella övergrepp men inte vågar säga upp sig eller anmäla händelsen av rädsla för att förlora sin inkomst eller sin vistelserätt i landet.

Kommunal menar att lagstiftningen kring arbetskraftsinvandring och asylprövning måste reformeras på sådant sätt att arbetstagaren inte hamnar i fullkomlig beroendeställning till arbetsgivaren. Det handlar både om att lyfta lönevillkoren i yrkesgrupper där migrantarbete är vanligt, men också om att säkra arbetares trygghet på sina arbetsplatser, oavsett härkomst och legal status.

Mål 4: Jämställd makt över arbetet och i fackföreningsrörelsen

Kommunals representanter ska spegla medlemskåren

Representanter i beslutande organ i Kommunal ska spegla medlemskåren avseende bland annat kön, ålder och bakgrund. Idag speglar inte förbundets representanter medlemskårens sammansättning, vilket kräver krafttag för ökad representativitet. Kommunal är en kvinnodominerad organisation och bör således ha en majoritet kvinnor på beslutande poster. Det gäller för alla nivåer i organisationen. Minst 20 procent i alla beslutande organ ska bestå av det underrepresenterade könet, minst 20 procent ska vara under 35 år gamla och minst 20 procent ska ha utländsk bakgrund. Utländsk bakgrund definieras som att personen själv är född utanför Norden eller har två utomnordiskt födda föräldrar.

Kommunal som arbetsgivare ska eftersträva jämställdhet och jämlikhet bland de anställda. Beroende på område kan en yrkesgrupp anställd av Kommunal vara jämställd om inget kön är mindre representerat än med 40 procent, i andra fall är det viktigt att spegla fördelningen i medlemsgruppen. Även bland anställda av Kommunal ska det finnas en god representation av personer med utländsk bakgrund.

Kommunal är en av många aktörer som verkar för en mer könsintegrerad arbetsmarknad. I takt med att arbetsmarknaden förändras och blir mer jämställd kommer medlemskåren också att skifta. Det kommer ställa nya krav på vilka som ska representera Kommunal.

En processinriktad utbildning för ökad jämställdhet och jämlikhet

För att säkra det fortsatta jämställdhetsarbetet inom Kommunal ska processinriktade utbildningar för förtroendevalda och anställda löpande genomföras. Att utbildningen är processinriktad innebär att den ska äga rum under en längre tidsperiod, samt att den ska ha betydande inslag av både fakta och självreflektion. Det är av stor vikt att alla som representerar Kommunal har god kunskap om jämställdhetsfrågor och om varför jämställdhet är viktigt för medlemmar i Kommunal.

Kommunal anser att jämställdhet och jämlikhet ska vara en självklar och integrerad del av LO:s ombudsmannautbildning. Även anställda på LO, och andra företrädare för federationen, ska uppmanas att gå en processinriktad utbildning i jämlikhet och jämställdhet.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att godkänna jämställdhetspolitiska utredningens rapport

