

Motion 17

Värdediskriminering med utgångspunkt inom både lön och arbetsvillkor

Inlämnad av:

Samverkan offentlig sektor

Förening:

Ledarna inom Vård och Omsorg,

Ledarna inom Kriminalvården

Ledarna inom Offentlig sektor

Kost och Näring

Ledarna inom Räddningstjänsten

Bakgrund:

Chefer i kvinnodominerade yrken har sämre förutsättningar. Det finns idag en värdediskriminering och en systematisk undervärdering av arbetet i kvinnodominerade branscher. Chefer i kvinnodominerade branscher ska ha likvärdiga förutsättningar som i mansdominerade. Skillnader i lön och arbetsvillkor mellan mans- och kvinnodominerade avtalsområden/arbetsmarknadssektorer/yrken är alltså mer omfattande än ett problem bara för den enskilda arbetsplatsen. Värdediskriminering riktar sig mot yrken och sektorer, inte mot individer och har sitt ursprung i marknadstryck och patriarkala strukturer. Män som arbetar inom kvinnodominerade yrken drabbas också av värdediskrimineringen. Alla chefer ska ha lön och villkor efter kraven i arbetet och kraven på kvalifikationer och inte efter könstillhörighet.

Jag/vi yrkar att kongressen beslutar:

- att det tas fram en handlingsplan med särskilda åtgärder för att utjämna lönegapet och gapet i chefsvillkor mellan mans- och kvinnodominerade branscher/sektorer.
- att de särskilda åtgärderna som skrivs i handlingsplanen genomförs.
- att resultatet av de genomförda särskilda åtgärderna från handlingsplanen redovisas vid Ledarnas kongress 2020.
- att värdediskriminering motverkas genom att bilda opinion.

[Skriv här]

[Skriv här]

Motionssvar

Motion 17

Värdediskriminering med utgångspunkt inom både lön och arbetsvillkor

Förbundsstyrelsens yttrande

Motionärerna vill att det tas fram en handlingsplan med särskilda åtgärder för att utjämna lönegapet och gapet i chefsvillkor mellan mans- och kvinnodominerade branscher/sektorer.

Problemet som motionärerna pekar på brukar benämnas värdediskriminering. Enkelt uttryckt är det ett begrepp som beskriver de skillnader i villkor mellan kvinnodominerade sektorer av arbetsmarknaden och mansdominerade sektorer, som inte går att förklara av andra faktorer.

En viktig utgångspunkt för Ledarna i diskussionen om värdediskriminering måste vara Ledaravtalet och vår lönepolitik. Ledarnas uppfattning är att lönesättningen ska vara individuell och baseras på prestation, måluppfyllelse och resultat. Denna modell motverkar i sig värdediskriminering. Frågan behöver dock hanteras på fler sätt än så.

Förbundsstyrelsen delar motionärernas uppfattning att alla chefer ska ha lön och villkor efter kraven i arbetet och kraven på kvalifikationer och inte efter könstillhörighet.

I det nya förslaget till förbundspolitisk plattform - Ledarskapets värde adresseras frågan såhär:

”I dag är förutsättningarna sämre för chefer, både kvinnor och män, i traditionellt kvinnodominerade yrken och branscher jämfört med mansdominerade. Det avspeglas i bland annat chefs mandat, arbetsgruppers storlek, tillgång till administrativt stöd och teknisk utrustning. Ledarna menar att detta tydligt visar att det råder en värdediskriminering på arbetsmarknaden, alltså en systematisk undervärdering av arbete som till största delen utförs av kvinnor. Denna innebär inte enbart omotiverade löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrken och sektorer, utan också omotiverade skillnader i arbetsvillkor mellan chefsroller som kan antas vara av jämförbart värde och komplexitet. Särskilt gäller detta om hänsyn tas till den utbildning som chefsrollen kräver. Chefer i kvinnodominerade yrken och branscher ska ha likvärdiga förutsättningar för uppdraget som i mansdominerade.”

Förbundsstyrelsen föreslår att kongressen beslutar

att bifalla motion 17