



NATIONELL KONFERENS

Arbetsmarknad på lika villkor!

– En förutsättning för tillväxt?

Hilton Slussen, Stockholm, den 11-12 december 2012

Moderator: Charlotte Signahl

Koordinator: Britt-Marie S Torstensson

Värd: Chatarina Nordström

Dialogledare: Inger Danilda och Pia Ramirez Måård

Dokumentation: Åsa Petersen

Britt-Marie S Torstensson:

Winnet bryter könssegregeringen

- Låt oss använda de här dagarna till att samtala om hur vi kan samarbeta för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden.

Det sa Britt-Marie Torstensson, ordförande och verksamhetsledare för Winnet Sverige, när hon inledde den nationella konferensen "Arbetsmarknad på lika villkor – en förutsättning för tillväxt?"

"Man får göra som man vill!"

Det säger Elvira, fyra år. På bilden som Britt-Marie Torstensson visar kör Elvira fyrhjuling iförd rosa klänning.

- Vi vill ha ett samhälle där flickor och pojkar väljer vad de vill göra utifrån vad de tycker är roligt. Vi vill inte att arbetsmarknaden ska vara utstakad efter vem som är pojke och vem som är flicka, säger Britt-Marie Torstensson.

Winnet Sverige är en ideell förening grundad i december 1999. Medlemmarna finns över hela Sverige och organiseras lokalt och regionalt i 102 resurscentraorganisationer.

Resurscentra för kvinnor ska bidra till jämställdhet i det regionala tillväxtarbetet genom att synliggöra kvinnors villkor och öka kvinnors deltagande och inflytande.

Det sker via ett regeringsuppdrag mellan 2010 och 2012, inom insatsområdet arbetskraftsförsörjning och utbud.

En del av Winnets verksamhet är **kunskapsutveckling**. Winnet ska:

- **Synliggöra** villkoren och förutsättningarna för kvinnors deltagande i nationellt, regionalt och lokalt tillväxtarbete.
- Samla **fakta och statistik** inom forskningsområdet genus.
- **Presentera och rapportera** kunskap till politiker och beslutsfattare, för att på det sättet påverka policys och genomförandet av program.

Winnets verksamhet syftar till att **förändra och påverka strukturer**, för att:

- Motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet
- Främja jämställda villkor för entreprenörskap
- Uppnå jämställt deltagande i arbetslivet
- Uppnå jämställda arbetsvillkor

Britt Marie-Torstensson citerar SJ:s tidning Kupé från september 2012. I den står det:

"Utan högteknologisk tillverkning stannar Sverige. Unga kommer inte längre i kontakt med teknik. Ingen leker med Meccano eller mekar med mopeder längre. Många av killarna

som misslyckas i skolan skulle passa för att jobba med teknik – om de bara kom i kontakt med den.”

– Jag undrar, i vilken värld lever artikelförfattaren? Idag leker barn, både tjejer och killar, med surfplattor och smartphones, säger Britt-Marie Torstensson.

Hon konstaterar att ett av Resurscentras viktiga uppdrag är att motverka könsstereotypt tänkande i medierna.

Maria Hemström Hemmingsson:

Hur jämställda är vi – egentligen?

Sverige är ett av världens mest jämställda länder. 77 procent av kvinnorna mellan 20 och 64 år yrkesarbetar. Det är visserligen 6 procent mindre än de svenska männen, men nästan 20 procent mer än genomsnittet för kvinnor i EU.

– Därför är det ingen slump att Sverige upplevs som ett jämställdhetsföredöme av kollegor i södra och mellersta Europa, säger Maria Hemström Hemmingsson, huvudsekreterare i Delegationen för jämställdhet i arbetslivet.

Den svenska jämställdheten är resultatet av medvetna satsningar och reformer genomförda på 1970-talet. Slopandet av sambeskattningen, införandet av föräldraförsäkringen och utbyggnaden av barnomsorgen har gett svenska kvinnor incitament och praktiska förutsättningar att yrkesarbeta.

Trots detta tjänar svenska kvinnor bara 85 procent av vad svenska män tjänar, i genomsnitt. Det innebär 4400 kronor mindre i månaden, 52 000 kronor mindre om året eller två miljoner kronor mindre under ett helt liv.

Dessa siffror, framtagna av Statistiska centralbyrån, är beräknade på antagandet att både kvinnor och män jobbar heltid. Men var tredje kvinna jobbar deltid i Sverige, medan bara var tionde man gör det.

– Om arbetstiden tas med i beräkningarna, tjänar svenska kvinnor bara 75 procent av vad män gör, säger Maria Hemström Hemmingsson.

Ålderspensionsutredningens prognos visar att hälften av de kvinnor som går i pension i Sverige idag kommer att få garantipension. Det betyder att deras pensioner inte når upp till socialbidragsnormen, så staten går in och täcker upp.

Jämställdhet är inte bara en fråga om lön. Även makt spelar in. I Sverige är 78 procent av professorerna, 71 procent av företagen och 72 procent av cheferna i privat sektor män. I svenska börsbolag är 76 procent av styrelseledamöterna, 97 procent av styrelseordförandena och 97 procent av VD:arna män.

– Så här ser det ut i Sverige 2012, enligt den offentliga statistiken. Men kunskapen om det här är ganska begränsad, säger Maria Hemström Hemmingsson.

Vad är orsaken till löneskillnaderna mellan män och kvinnor? Definitivt inte att kvinnor skulle vara lata och "ligga på soffan och äta choklad". Svenska kvinnor och män jobbar i genomsnitt lika mycket, åtta timmar per dag. Men medan männen arbetar på jobbet och får lön och pensionspoäng, så utför kvinnorna en stor del av sitt arbete gratis i hemmet.

– En genomsnittlig kvinna arbetar 47 minuter mer per dag i hemmet än en genomsnittlig man. På ett helt år blir det sju veckor mer obetalt hemarbete.

Att kvinnor utbildar sig till traditionellt kvinnliga yrken och att män utbildar sig till traditionella manliga yrken förklarar en del av löneskillnaderna mellan könen. Utbildningsvalen påverkar fördelningen av kvinnor och män i olika yrken, branscher och sektorer.

De fem vanligaste utbildningsgrupperna bland kvinnor är:

- 1) Sjuksköterskeutbildning
- 2) Minst 30 högskolepoäng inom samhällsvetenskap, ekonomi eller juridik
- 3) Förskolläraryt utbildning
- 4) Läraryt utbildning för grundskolans lägre åldrar
- 5) Ekonomutbildning

För män är motsvarande lista:

- 1) Ingenjörutbildning
- 2) Civilingenjörutbildning
- 3) Ekonomutbildning
- 4) Minst 30 högskolepoäng inom samhällsvetenskap, ekonomi eller juridik
- 5) Minst 30 högskolepoäng inom teknik

Statistik från fem kvinnligt dominerade fackförbund visar att alla mansdominerade arbetaryrken har en genomsnittslön över medellönen. Medan alla kvinnodominerade arbetaryrken har en genomsnittslön under medellönen.

En viktig orsak till löneskillnaderna mellan kvinnor och män är uttaget av föräldraledighet. Männerna tar bara ut en femtedel av föräldrapengen och var tredje VAB-dag.

– Ur arbetsgivarnas perspektiv kan det därför verka rationellt att satsa på mannen, som tar mindre ansvar i hemmet och har mer kraft till jobbet, säger Maria Hemström Hemmingsson.

Hindren som möter kvinnor på arbetsmarknaden brukar sammanfattas i olika "byggmetaforer":

Glastaket: Kvinnor kommer hit, men inte längre. Vid en viss punkt tar det stopp när kvinnor rör sig uppåt i arbetslivet.

Läckande rör och svarta hål: Om arbetslivet vore jämställt skulle samma andel kvinnor som kommer in på arbetsmarknaden komma ut som chefer. Så är det inte. Kvinnor försvinner på vägen mot toppen.

Klibbiga golv: För kvinnor är det svårare att ta sig någonstans karriärmässigt.

Glashissen: Män som går in i kvinnodominerade yrken avancerar och blir chefer väldigt snabbt.

– Dessa metaforer beskriver bara ojämställdheten på arbetsmarknaden. De förklarar inte ojämställdheten, säger Maria Hemström Hemmingsson.

Jämställdhet i arbetslivet är inte minst en organisationsfråga. Organisationsforskningen har kommit fram till några viktiga begrepp:

Homosocialitet. Män väljer ofta, medvetet eller omedvetet, att umgås med andra män som liknar dem själva, enligt principen "lika barn leka bäst". Om män har makt så lyfter de upp och premierar andra män.

Skuggstrukturer. Informella nätverk och beslutsvägar finns i alla organisationer. Vem har inte varit med om att komma till ett möte, väl förberedd för diskussion, bara för att inse att beslutet redan har fattats?

Meritvärdering. Samma egenskaper bedöms olika beroende på vem som besitter dem. En man beskrivs som målmedveten och en kvinna som aggressiv. Medan mannen uppskattas för sin expertkompetens, kritiseras kvinnan för att inte vara nog mycket generalist.

– Allt detta skapar osynliga och synliga strukturer på arbetsmarknaden som påverkar arbetsvillkoren för kvinnor och för män, säger Maria Hemström Hemmingsson.

Hon avslutar sin föreläsning där hon började. Trots att Sverige ännu är långtifrån jämställt, så har vi blivit ett av världens mest jämställda länder genom medvetna och dyra reformer som genomfördes trots att de var kontroversiella: Särbeskattningen, föräldraförsäkringen och barnomsorgen. Idag är de flesta i Sverige överens om att dessa reformer var bra, och Europa avundas oss för dem.

Vad är då nästa steg?

– Alla som på olika sätt jobbar med jämställdhet vet att en individualiserad föräldraförsäkring skulle ha en massiv, monumental effekt på jämställdheten i arbetslivet, säger Maria Hemström Hemmingsson.

Till sist några fakta om Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. Den ska:

- **Sammanställa och tillgängliggöra kunskap** om kvinnor och mäns olika villkor och möjligheter samt de förhållanden som utgör grund för skillnaderna
- **Stimulera till debatt** om hur jämställdhet i arbetslivet kan främjas
- **Lämna förslag** för insatser för ökad jämställdhet

Delegationen är ett resultat av ett regeringsbeslut i oktober 2011. Den ska lämna sin slutrapport i oktober 2014.

Åsa Lofström:

Se sambandet mellan jämställdhet och ekonomi

Idag har en hel del yrken blivit jämställda, från att tidigare ha varit mansdominerade. Det gäller till exempel jurister. Men så märker man att det har skett en uppdelning inom yrket. Männerna har blivit affärsjurister och kvinnorna har blivit familjejurister.

- Är yrket då jämställt?

Den tankeväckande frågan ställde Åsa Lofström, docent i nationalekonomi vid Umeå universitet.

Det svenska segregeringsindexet visar hur stor andel kvinnor som skulle behöva byta jobb för att vi ska få en jämställd arbetsmarknad. Detta index visar att det går framåt med den svenska jämställdheten. 1997 skulle 62,9 procent av kvinnorna ha behövt byta jobb. 2010 var den siffran nere på 55,9 procent.

Den integrering som har skett på arbetsmarknaden har nästan enbart kvinnorna stått för. Genom högre utbildning har kvinnorna blivit jurister, präster, läkare och ekonomer. Männerna har inte tagit sin in i kvinnodominerade yrken i motsvarande grad. De har i princip stått still.

- Då är det intressant att diskutera: Vilka är incitamenten för männen att välja kvinnoyrken? säger Åsa Lofström.

Även när det gäller cheferna på arbetsmarknaden ökar jämställdheten. Mellan 2001 och 2010 fick Sverige 18 000 nya kvinnliga chefer och 10 000 nya manliga chefer. Kvinnorna blir framförallt drifts- och verksamhetschefer i den offentliga sektorn.

- Möjligen måste man börja där för att fler kvinnor sedan ska kunna gå vidare och bli vd:ar i det privata näringslivet. Vi ska passa oss för att nedvärdera chefskap i den offentliga sektorn. Om vi gör det, säger vi att den privata sektorn står för allt gott.

Det sägs att Sverige har världens mest könssegregerade arbetsmarknad. Ja, må så vara, säger Åsa Lofström. Men i andra länder jobbar kvinnor i hemmet, gratis med samma saker. De släpps inte in på arbetsmarknaden alls.

Det utbildningsmässiga gapet mellan kvinnor och män ökar i Sverige. Kvinnorna är mer välutbildade. Beslutsfattare och arbetsgivare måste vara medvetna om detta.

- Om inte kvinnornas kompetens tas till vara, utan samhället fortfarande är inriktat på männen, då förlorar vi stora resurser, säger Åsa Lofström.

FN:s Gender Development Index mäter jämställdheten i olika länder genom att titta på livslängd, inkomst och utbildning. Statistiken visar tydligt att det finns ett samband mellan ett högt GDI, alltså en god jämställdhet, och en hög BNP, alltså en bra ekonomisk utveckling.

– Som forskare kan jag inte säga att orsakssambandet går från GDI till BNP. Det kan även vara tvärtom, att en hög bruttonationalprodukt ger en hög jämställdhet. Men poängen är att det finns en nära koppling mellan GDI och BNP.

Även inom EU märks sambandet mellan jämställdhet och ekonomi. På Malta yrkesarbetar knappt 38 procent av kvinnorna mellan 15 och 64 år. I Sverige är kvinnors arbetskraftsdeltagande drygt 70 procent. Medan Maltas BNP är 25 428 dollar per capita, är Sveriges BNP 38 171 dollar per capita.

Även när det gäller fertilitetstalen ligger Sverige mycket högre än Malta. Svenska kvinnor föder helt enkelt fler barn än kvinnorna på Malta.

– I Sverige har vi riggat en organisation för att både kunna jobba och ha barn, säger Åsa Löfström.

Hon sammanfattar sin föreläsning i några tydliga punkter:

- Jämställdhet ger förutsättningar för tillväxt och ekonomisk utveckling men handlar **inte bara** om antal kvinnor och män.
- Jämställdhet handlar även om arbetsvillkor och om ansvarsfördelning mellan det betalda och obetalda arbetet.
- Sverige fortsätter att ta steg framåt när det gäller jämställdheten. Idag riktas ljuset, i högre grad än tidigare, på hur kvinnor och män fördelar ansvaret för familj och barn.
- Lyhördheten om hur unga kvinnor och män, **från alla samhällsgrupper**, ser sin framtid måste öka för att hindra att klyftorna mellan könen, mellan grupper och mellan regioner ökar.

Kajsa Svaleryd:

Frigör barn från könsstereotyper

Kajsa Svaleryd är jämställdhetsstrateg på Gävle kommun. Mellan 1996 och 2000 arbetade hon fram den unika jämställdhetspedagogiken på Tittmyran/Björntomtens förskola i Gävle.

– Det finns många nitbilder om vad jämställdhet i förskolan handlar om. Men det handlar egentligen om låta barn få vara egna individer istället för att tvinga in dem i könsnormer, säger hon.

En pojke som Kajsa Svaleryd pratade med på biblioteket var jätteupprörd. Det fanns ju nästan bara flickböcker men inga pojkböcker att låna!

– Vem bestämmer om det är en flickbok eller en pojkbok? frågade Kajsa.

– Det ser man ju på omslaget, svarade pojken med självklarhet i rösten.

– Hur skulle du vilja att det var istället? frågade Kajsa vidare.

– Jag skulle vilja att alla böcker var grå. För då skulle alla kunna läsa allting, svarade pojken.

På samma sätt som vi sätter olika frukter i olika kartonger, så sätter vi in människor i två olika kategorier: kvinnor och män. För att göra det enkelt att kommunicera om dessa kategorier, så förenklar vi dem och laddar dem med positiva och negativa värderingar. Till exempel "Han kör som en kärring" eller "Hon tog i som en hel karl".

– Till slut har vi gjort dessa kategorier och stereotyper till sanningar som vi införlivar i oss själva och i våra möten med varandra. Modiga förskolor granskar sig själva och vågar se att de behandlar pojkar och flickor olika, säger Kajsa Svaleryd.

Jämställdhet i förskolan handlar inte om att göra om barnen. Utan om att se hur normer begränsar barnen. Flickor hamnar i språk och omhändertagande medan pojkar hamnar i konstruktion och tävlande, bara för att förväntningarna på deras kön ser ut så.

Överallt – till exempel genom reklam, serietidningar, leksaker och tv-program – får barn veta hur de ska uppföra sig för att leva upp till könsnormerna. Till slut har barnen mött dessa könsnormer så många gånger att de själva förkroppsligar dem. Flickor sitter tätt och nätt medan pojkar sitter stort och brett – redan i tvåårsåldern.

– Detta gör att många barn beskriver sig som annorlunda, när de inte uppför sig i enlighet med förväntningarna på sitt kön, säger Kajsa Svaleryd.

Börjar det könssegregerade gymnasievalet redan i förskolan? Det fick Tittmyran/Björntomtens förskola i Gävle i uppdrag att undersöka. Pedagogerna skulle observera barnen och sig själva, men det var segstartat. Ingen ville börja. Till slut tog Kajsa Svaleryd tag i saken och observerade en kollega under en samling med barnen.

– Jag kunde tydligt se hur min kollega behandlade barnen olika beroende på kön. Könsskillnaderna bara lyfte sig från pappret med mina anteckningar. Men min kollega tog så klart mina observationer som hård kritik.

En stund senare gav kollegan igen, genom att observera Kajsa under en lunch med barnen.

– Det var samma sak där. Jag skickade potatisen till pojkarna medan flickorna var tvungna att be om den. Och jag skalade potatisen till pojkarna medan flickorna fick skala själva.

Det tog ett tag för Kajsa och hennes kollegor att inse och erkänna att de gjorde skillnad på pojkar och flickor i sitt arbete som pedagoger. När den insikten väl hade kommit, så började arbetet med att ta fram en genusmedveten pedagogik.

Återigen: Det handlar inte om att göra om flickor och pojkar, utan om att frigöra dem från stereotyper om kön.

– Jämställdhet är ingen färg eller leksak. Det är fördelning av makt, resurser och tid. Det handlar om livsutrymme och möjligheter, säger Kajsa Svaleryd.

Vilka är normerna? Hur påverkar de mig som pedagog, hur påverkar de barnen, hur påverkar de miljön på förskolan?

– Det är vad jämställdhet i förskolan handlar om. Och det har i allra högsta grad bäring på arbetsmarknaden på sikt, avslutar Kajsa Svaleryd.

Charlie Levin:

Mammor vill visst göra karriär

Kvinnors möjligheter till kompetensutveckling är en förutsättning för att de ska kunna göra karriär.

– Men Unionens rapporter visar att kvinnor halkar efter i karriären samband med att de får barn. Kvinnor upplever dessutom mindre inflytande över den egna kompetensutvecklingen än män.

Det säger Charlie Levin, utredare på fackförbundet Unionen.

Unionen lät 3300 tjänstemän med barn under åtta år svara på frågor om föräldraskap och karriär. Könsskillnaderna blev tydliga. 74 procent av kvinnorna hade inte fått något erbjudande om kompetensutveckling under tiden de väntade barn. Motsvarande siffra för männen var 55 procent.

– Män och kvinnor behandlas alltså olika i samband med att de blir föräldrar. Det leder till att kvinnor missgynnas. Hamnar efter i karriär och i löneutveckling, säger Charlie Levin.

Det sägs ofta att kvinnors ambitioner mattas av när de får barn. Att kvinnor då blir mindre intresserade av att göra karriär. Det är en myt, visar Unionens siffror.

– Nästan 8 av 10 kvinnor tycker att det är lika viktigt eller mer viktigt med karriär och kompetensutveckling när de har fått barn. Siffran för männen ligger endast något högre.

Kön har tveklöst betydelse för antalet kompetensutvecklingsdagar. Kvinnor med småbarn får generellt mindre kompetensutvecklingsdagar än män med småbarn. Och män på höga poster inom den privata arbetsmarknaden får allra flest kompetensutvecklingsdagar.

Efter föräldraledigheten byter var fjärde kvinna tjänst. Omplaceringar kan ske både frivilligt och mot personens vilja, konstaterar Charlie Levin.

– Men i Unionens 141 ärenden som gällde missgynnade eller diskriminering av föräldralediga, var främst kvinnor drabbade.

Unionens slutsatser av sin undersökning är:

- Kompetens är färskvara. Därför måste kompetensutveckling ske löpande. Ett jämnare uttag av föräldraförsäkringen och attitydförändringar hos arbetsgivare kan minska riskerna att föräldraskapet blir en karriärfälla för kvinnor.
- Ett större inflytande för tjänstemännen över när, hur och var arbetet utförs ger bättre förutsättningar att klara av livspusslet.
- Karriär och kompetensutveckling får inte vara motsatsen till föräldraskap. Vi måste bygga en kultur på arbetsmarknaden där inte småbarnsföräldrar missgynnas av längre föräldraledigheter.

Åsa Lindh:

Jämställdhetsintegrera mera!

Alla projekt med stöd från Europeiska Socialfonden ska arbeta jämställdhetsintegrerat och med tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning.

Det har inneburit att kunskapen har förändrats och djupnat. Förut fanns medvetenheten om att man *ska* arbeta med tillgänglighet och jämställdhet. Nu finns insikten om *hur* det ska göras.

– Det är unikt för Sverige, säger Åsa Lindh, generaldirektör för svenska ESF-rådet.

Processtödet för tillgänglighet är ett samarbete mellan myndigheten Handisam och handikappförbunden. Det bemannas med en koordinator och fyra processcoacher som ger stöd och vägledning. Utöver det generella stödet erbjuds under 2012 även ett fördjupat stöd till strategiskt utvalda projekt.

– Hittills har Socialfondens arbete med tillgänglighet inneburit att 12 000 individer har deltagit i kunskapshöjande aktiviteter. 600 utbildningar och 1000 personliga rådgivningar har genomförts, säger Åsa Lindh.

På hemsidan www.tillgangligtprojekt.se finns metoder, fakta och råd för hur man arbetar med tillgänglighet i sitt projekt.

ESF Jämt, processtödet i jämställdhetsintegrering, är ett samverkansprojekt mellan Länsstyrelserna i Sverige. Det bemannas av en koordinator i Örebro som samordnar åtta regioncoacher. Utöver det generella stödet erbjuds under 2012 även ett fördjupat stöd till 40 strategiskt utvalda projekt.

Hittills har ESF Jämt genomfört 750 utbildningar och 2000 rådgivningar. 11 000 personer, varav 8300 kvinnor och 3700 män, har deltagit i aktiviteterna.

– På Landsbyggs gala 2012 fick ESF Jämt ett hedersomnämmande för hur jämställdhetsperspektivet integreras, säger Åsa Lindh.

Projektet **iWood**, med stöd från Socialfonden, rör Västerbottens träindustri. Målet är att minst 1100 personer ska rekryteras – varav minst 40 procent av varje kön och minst 10 procent utlandsfödda. Kompetensutvecklingsinsatser har gjorts för att förändra bilden av en mans- och småföretagarbaserad träindustri.

Resultatet av projektet har blivit ökade kunskaper om jämställd rekrytering och en ny medvetenhet om jämställdhet hos medlemsföretagen. Bilden av branschen har förändrats och andelen kvinnliga sökanden har ökat markant.

Projektet **Krokom** tog fram en ny pilotmodell för företagshälsovård i Jämtlands län. Bakgrunden var att kvinnor i Krokom kommun hade dubbelt så hög sjukfrånvaro som män, men att nästan bara män skickades till rehabilitering. Projektet skulle utveckla metoder för en optimal återgång i arbete för långtidssjukrivna, samt förhindra långtidssjukskrivningar.

– Ett konkret resultat blev att Krokoms kommun ställde krav på jämställdhet när företagshälsovård upphandlades. Leverantören behövde i anbudet beskriva hur genus skulle belysas, analyseras och problematiseras, berättar Åsa Lindh.

Lena Rooth:

Jämställdhet är en förutsättning för tillväxt

- Jämställdhet är ett medel att uppnå ekonomisk, social och miljömässig utveckling.

Det säger Lena Rooth, avdelningschef för Företagsinsatser på Tillväxtverket.

Jämställdhet påverkar företag positivt. Könsblandade arbetsgrupper ger bättre beslut, vilket leder till ökad konkurrensförmåga. När personalens kompetens och motivation tas till vara, oavsett kön, ökar lönsamheten. Dessutom stärks varumärket av en tydlig jämställdhetsprofil.

Kvinnors nyföretagande ökar i snabb takt, betydligt snabbare än mäns. I kvinnors företag finns även en högre tillväxtvilja, visar en enkätundersökning som genomfördes av Tillväxtverket 2011.

- Kvinnors företagande är en strategisk tillväxtfråga, säger Lena Rooth.

Mellan 23 och 29 procent av företagen i Sverige drivs av kvinnor. Under 2010 stod kvinnor för 32 procent av nyföretagandet.

När fler företag drivs och utvecklas av kvinnor tas fler affärsidéer till vara, samtidigt som nya affärsmodeller utvecklas. Det gör att förnyelsen och dynamiken i näringslivet ökar. Då stärks Sveriges konkurrenskraft och möjligheter till hållbar ekonomisk tillväxt.

Tillväxtverkets roll är att skapa förutsättningar för innovation och entreprenörskap i samarbete med regionerna. Särskild vikt läggs vid:

- Att individen ska vara i fokus
- Att öppna upp marknader för att möta internationaliseringen
- Att uppmuntra innovativa miljöer och kommersialisering av innovationer
- Att stärka Sveriges attraktionskraft utifrån principen hela landet ska leva
- Att stärka nya branscher som gröna näringar och kreativa näringar

Programmet **Främja kvinnors företagande** ger kvinnor möjlighet att utveckla sina affärsidéer och innovationer. Programmet ökar entreprenörskapet hos studerande på universitet och högskolor, genomför rådgivarutbildningar och ska se till att både kvinnor och män kan ta del av företagsfrämjandet.

En annan viktig uppgift för programmet är att synliggöra kvinnors företagande. Fakta, statistik och kunskap tas fram och presenteras. Hela 880 ambassadörer för kvinnors företagande har utsetts. Förebilder lyfts fram, som till exempel Årets Tjänsteutvecklare. 2012 utsågs Jeanette Holm som ligger bakom Nanny.nu!

- Sedan 2007 har drygt 175 000 personer haft nytta av programmet Främja kvinnors företagande, säger Lena Rooth.

Just nu har Tillväxtverket regeringens uppdrag att ta fram en strategi för hur kvinnor och män ska få del av det företagsfrämjande systemet på lika villkor. Man har nämligen sett att företagsfrämjandet främst gynnar män, eftersom främjandet bygger på

traditionella föreställningar om företagande och är uppbyggt för att passa traditionella branscher.

– Till den 30 juni ska varje län ta fram en förstudie, säger Lena Rooth.

Malin Lindberg:

Kunskapsutbyte ökar jämställdheten

Winnet Centre of Excellence är ett forskarnätverk som ska möjliggöra ett regelbundet kunskapsutbyte mellan forskare och resurscentra. Syftet är att bilda en kunskaps- och kompetensbas inom arbetskraftförsörjning och utbud.

– Denna systematiserade verksamhets- och teoriutveckling ska påverka det regionala tillväxtarbetet ur ett genusperspektiv, så att resultatet blir lika villkor.

Det säger Malin Lindberg, innovationsforskare vid Luleå Tekniska universitet, som även är koordinator för Winnet Centre of Excellence.

Målet är kort sagt ett strukturerat kunskapsutbyte för ökad jämställdhet. Winnet Centre of Excellence ska dokumentera, strukturera, samordna, analysera och sprida kunskap. Ett nätverk av resurscentra, forskare, politiker och tjänstemän ska få mötesplatser för kunskapsutbyte.

Om arbetslivet ska bli jämställt krävs en balanserad kunskapsutveckling. På samma sätt som Resurscentra behöver forskningen och politiken, behöver forskningen och politikern resurscentras erfarenheter.

– Man måste jobba både top down och bottom up, säger Malin Lindberg.

Första stegen i Winnet Centre of Excellence är att kartlägga vilka forskare och vilken forskning som finns. Samt att arrangera mötesplatser och att utarbeta rapporter, beställda av resurscentra och utförda av forskare.

Den befintliga forskningen om Resurscentra visar att:

- Resurscentra har en **mångfald av aktörer**, både när det gäller organiseringsform, finansiering, geografisk nivå, profilering och ålder.
- Resurscentras **gemensamma syften** är att utveckla och ta till vara kvinnors kompetens samt att bevaka kvinnors intressen i det regionala utvecklingsarbetet.
- Resurscentras **insatser** sker genom mötesplatser, nätverk, rådgivning/coachning, kompetensutveckling och projekt.

Forskningen visar även att Resurscentras roll har förändrats de senaste årtiondena.

På **1990-talet** var fokus att öka kvinnors delaktighet i regional utveckling för att öka deras andel av samhällets resurser. På **2000-talet** blev Resurscentras fokus att bidra till jämställdhet i regional tillväxt genom att synliggöra kvinnors villkor och öka kvinnors inflytande.

Resurscentra som innovationssystem bygger på:

- Samverkan mellan offentlig, privat, akademisk och ideell sektor (Quadruple Helix)
- Kunskapsutveckling och innovation

- Kreativa näringar & tjänstenäringar
- Nya varor, tjänster, metoder

Mer information om Winnet Centre of Excellence finns på www.winnet.se.

Lina Andersson och Ingela Uvberg Nordell:

Winnet inventerar sin verksamhet

Lina Andersson från Winnet Gävleborg och Ingela Uvberg Nordell från Winnet Norrbotten har inventerat Resurscentras verksamheter inom insatsområde 2: Kompetensförsörjning och ökat arbetskraftsutbud.

Uppdraget var att svara på frågorna: Har projekten satt några spår? Har projekten varit punktinsatser eller har de påverkat strukturen?

– Vi såg ett fokus på företagande och entreprenörskap. Vi såg även att den röda tråden genom projekten var nätverksbygge, utbildning och kunskapshöjande aktiviteter, säger Lina och Ingela.

Mellan 2000 och 2004 var fokus i verksamheten att öka kvinnors kunskap, i syfte att stärka deras inträde och ställning på arbetsmarknaden. Det handlade om att bilda och bygga nätverk samt att kompetensutveckla, för att kvinnor skulle kunna ta plats i mansdominerade branscher och företag.

Från 2004 och framåt har tyngdpunkten legat på att tillvarata kvinnors kunskaper för att stärka deras ställning på arbetsmarknaden. Samt att kartlägga behov för att kunna påverka beslutsfattare, planer, program och avtal.

Lina Andersson och Ingela Uvberg Nordell har upplevt vissa svårigheter att kartlägga projektresultaten. Projekten redovisas nämligen ofta endast i form av genomförda aktiviteter.

– Men vilka resultat dessa aktiviteter ger redovisas sällan, säger Ingela Uvberg Nordell.

För att bättre kunna redovisa resultaten av verksamheten planeras nu nästa steg i inventeringen. Ett nytt urval av projekt ska göras, och dessa projekt ska granskas genom djupintervjuer med medverkande.

Det ska även finnas en koppling till forskning. Malin Lindberg, koordinator för Winnet Centre of Excellence, gör genusanalys av inventeringen på vetenskaplig grund.

På Winnet Sveriges hemsida ska en projektbank byggas upp. Den ska fungera som ett kompetensförråd och en arena för kunskapsutbyte, inom alla insatsområden.

– Så slipper vi uppfinna hjulet på nytt varje gång, säger Ingela Uvberg Nordell.

Inger Danilda:

Alarmerande siffror för kvinnor inom it

– Det blir inte fler kvinnor inom IT. Andelen kvinnor sjunker i yngre årskullar.

Med det alarmerande budskapet kom Inger Danilda, expert på innovationer och genus, till den nationella Winnetkonferensen.

Hon ställde den tankeväckande frågan: Varför görs så lite för att ändra på mansdominansen inom it?

I regeringens digitala agenda för Sverige står det:

”Det behövs fler kvinnor som är med och fattar beslut samt deltar i utvecklingen av digitaliseringen och dess möjligheter. Det är därför viktigt att fler kvinnor väljer att arbeta inom it-relaterade yrken samt att fler kvinnor går utbildningar med it-inriktning. Ambitionen är att andelen kvinnor i it-relaterade yrken och kvinnor som studerar på utbildningar med it-inriktning ska öka kraftigt fram till 2020.”

– Frågan är om den agendan är realistisk, med tanke på den dystra statistiken, säger Inger Danilda.

Här är ett axplock mörka siffror:

- Under 20 procent av specialisterna i it-relaterade tjänsteföretag är kvinnor.
- I Stockholm är andelen kvinnor bland it-specialisterna cirka en fjärdedel. Men den siffran har inte ökat på ett decennium, utan de facto minskat något.
- I yngre ålderskullar sjunker andelen kvinnor. Samma problem finns i EU som helhet.
- Flickor/kvinnor är intresserade av teknik, men gör ofta andra karriärval. Data finns inte längre på deras tio-i-topplista.
- It-utbildningarna har samma andel kvinnor idag som 1998.
- År 2000 utgjorde kvinnorna 32 procent av alla som tog examen från it-utbildningar. År 2010 hade den siffran sjunkit till 19 procent.
- Läsåret 2010/2011 utgjorde tjejerna bara 7 procent av eleverna som studerade datorteknik på gymnasiets teknikprogram.

Men visst finns det ljusglimtar.

- Tjejerna utgör en femtedel av eleverna på gymnasiets teknikprogram, om man räknar med alla inriktningar.
- Yrkeshögskolan har 23 procent kvinnor på data/it-utbildningar. Andelen är högre bland utrikes födda kvinnor.
- Det finns en positiv trend när det gäller kvinnor inom it-forskningen. Men de stannar ofta inom akademien.

- De senaste åren har sjukdomsinsikten om mansdominansen inom it-sektorn ökat.

Utbildningen har naturligtvis en viktig roll för att förbättra könsfördelningen inom it-yrkena, säger Inger Danilda.

Förskolan kan satsa på genuspedagogik och uppmuntra flickors teknikintresse genom till exempel läsplattor. Grundskolan kan bygga ut sin redan beprövade praktik Komtek. Gymnasieskolan kan genomföra ett lärarlyft på Teknikprogrammet utifrån gymnasiereformen.

- Högskolan borde ställa krav på genuskompetens och satsa på kvalitetsgranskning och samverkan med näringslivet, säger Inger Danilda.

Det är även dags att sätta större fokus på vuxnas it-utveckling.

Yrkehögskolan kan göra riktade satsningar tillsammans med näringslivet. Vuxenutbildningen kan satsa på arbetsmarknadsutbildning och den beprövade praktiken Teknikan. Inom arbetslivet behövs nätverk, rekryteringsstrategier, kvotering och karriärvägar för kvinnor inom it.

- Företagandet är en nyckel. Här bör man satsa på korskopplingar mellan kluster, till exempel it och hälsa. Riktade insatser vid inkubatorer är också bra, säger Inger Danilda.

Lena Liljebäck:

Utveckla jämställdhetsreflexen

- Vi måste utveckla en jämställdhetsreflex så att vi tänker på hur olika åtgärder och förslag påverkar kvinnor och män.

Det säger Lena Liljebäck, tillförordnad produktionsdirektör på Arbetsförmedlingen.

- Det handlar om att erbjuda arbetssökande hela arbetsmarknaden och att erbjuda arbetsgivare hela arbetskraften.

En utjämning i arbetskraftsdeltagande mellan könen skulle ge betydande tillskott till arbetskraften, visar Arbetsförmedlingens beräkningar.

Om inrikesfödda kvinnor skulle ha ett lika högt arbetskraftsdeltagande som inrikesfödda män skulle arbetskraften öka med 65 000 personer. Om utrikesfödda kvinnor skulle ha ett lika högt arbetskraftsdeltagande som inrikesfödda kvinnor skulle arbetskraften öka med 94 000 personer.

- Särskilt de utrikesfödda kvinnorna är alltså viktiga för att höja arbetskraftsdeltagandet i Sverige, säger Lena Liljebäck.

Därför har regeringen tillsatt AKKA-utredningen. Den ska föreslå åtgärder som ökar arbetskraftsdeltagandet för nyanlända utrikes födda kvinnor och anhöriginvandrare. Etableringen på arbetsmarknaden ska gå snabbare.

AKKA-utredningens analys visar stora skillnader mellan könen. Kvinnor registrerar sig senare än männen på Arbetsförmedlingen, påbörjar sitt deltagande i SFI senare och tar del av arbetsförberedande insatser i en lägre omfattning än män. När kvinnor avbryter sitt deltagande i insatser är vård av barn ofta en orsak, medan män avbryter för arbete.

AKKA-utredningen uppmärksammar även att den enskilda handläggaren på Arbetsförmedlingen har stor betydelse för vilken arbetsförberedande insats som en arbetssökande erbjuds.

- Könstereotypa föreställningar hos enskilda handläggare kan alltså avgöra vilken insats som en utrikesfödd kvinna får, säger Lena Liljebäck.

Arbetsmarknadsutbildningen ska bidra till att bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden, bredda mäns och kvinnors utbildnings- och yrkesval samt medverka till ökad mångfald i arbetslivet. Men under 2011 fortsatte könsfördelningen inom de olika yrkesinriktningarna att till stor del avspegla mäns och kvinnors traditionella yrkes- och utbildningsval.

Män dominerar inom utbildningsinriktningar som bygg/anläggning, tillverkning/hantverk, transport och maskinoperatörsarbete. Kvinnornas deltagande är störst inom vård/omsorg, kundservice och kontor/lager. Kvinnors andel i datateknik och teknik/naturvetenskap – som traditionellt har manlig dominans – ökade dock under 2011.

– De arbetsmarknadspolitiska programmen speglar arbetsmarknaden. Fler män än kvinnor är inskrivna i programmen. Här kan vi göra mycket mer. Arbetsförmedlingen jobbar med internutbildning för att förändra vårt sätt att arbeta, säger Lena Liljebäck.

Tomas Mörtsell:

Jämställd arbetsmarknad är viktigast

Vindkraft, gruvor, turism och testverksamhet är några av de stora projekt som är på gång i Storuman.

– Jag vill inte tala om att det är synd om oss, som många norrlandskommuner gör, utan istället visa att vi är attraktiva, säger kommunstyrelsens ordförande Tomas Mörtsell.

Fram till år 2020 planeras mångmiljardinvesteringar i Storuman. I tre olika scenarior kan det röra sig om 7, 27 eller 36 miljarder kronor som ska satsas i framförallt gruvor, vindkraft och besöksnäring.

– Storuman är nu inne i den största investeringsperioden sedan vattenkraftsepoken, säger Tomas Mörtsell.

Det gör att kommunens utmaningar förändras i snabb takt. Från en kamp mot avfolkning och avveckling – till kampen att förse företagen med kompetent arbetskraft och att ordna bostäder för nya invånare.

Beräkningar visar att arbetsmarknaden i Storuman kommer att öka med 50 procent. Och att invånarantalet kommer att öka med 1000 personer, från dagens 6000.

Om det ska bli verklighet måste kommunen visa sig attraktiv för nya människor.

– Vi måste skapa en attraktionskraft som gör att människor vill leva hos oss. Man ska känna att villapriserna är rimliga med tanke på den livskvalitet man får på köpet. Till exempel att jobba i besöksnäringen och på fritiden kunna åka skidor i de backar som format Ingemar Stenmark och Anja Pärson, säger Tomas Mörtsell.

Även den offentliga sektorn är en konkurrensfördel. Storuman har utsetts till en av landets bästa skolkommuner, bäst i Västerbotten. Storuman var först i Sverige med telemedicin. Experter från hela världen kommer på studiebesök.

– Läkare står i kö för att jobba hos oss.

Viktigast av allt är förmågan att bygga en jämställd arbetsmarknad, säger Tomas Mörtsell. När flera branscher växer samtidigt är det viktigt att hitta nya modeller för parrekrytering.

– Om vi ska få bestående effekter av investeringarna, om kurvorna verkligen ska peka uppåt i Storuman, måste vi bygga en jämställd arbetsmarknad som attraherar både kvinnor och män.

– Annars blir vi en kommun där människor jobbar medan de bor någon annanstans.

Winnet Norrbotten, Gävleborg och Stockholms län:

Mångfald i regional tillväxt

Arbetsmarknaden ser olika ut i olika delar av landet. Därför är det nödvändigt med ett regionalt perspektiv på jämställdhetsfrågorna.

På Winnets nationella konferens presenterades Winnets verksamhet i Norrbotten, Gävle och Stockholm.

Utmaningarna skiftar men målet är alltid en jämställd arbetsmarknad.

Ingela Uvberg Nordell och Pia Ramirez Måard lämnade en rapport från den regionala Winnetkonferensen i Luleå, som rörde lika villkor på arbetsmarknaden i Norrbotten.

Investeringarna i gruvbranschen skapar cirka 5000 nya jobb. Samtidigt når cirka 48 000 norrbottningar pensionsåldern år 2025. Bara i den offentliga sektorn går närmare 17 000 personer i pension.

– Utmaningen att fånga framtidens arbetskraft är gigantisk. Förutsättningen för att lyckas med det är en jämställd arbetsmarknad där könsstereotyper inte avgör vad män och kvinnor jobbar med, säger Ingela Uvberg Nordell och Pia Ramirez Måard.

Den fullständiga dokumentationen från Winnetkonferensen i Luleå kan läsas på: <http://www.winnet.se/web/page.aspx?refid=125>

Helena Högström presenterade verksamheten i Winnet Gävleborg. Även där finns särskilda förutsättningar.

Norra Mellansverige har en mer könssegregerad arbetsmarknad än någon annan region i landet. För regionens framtida utveckling är det av stor vikt att denna struktur bryts.

– Könssegregeringen måste minska om vi ska kunna attrahera arbetskraft, förhindra utflyttning och lyckas med vår omställning från industrisamhälle till tjänstesamhälle, säger Helena Högström.

I projektet Winnet8 har en handlingsplan för norra Mellansverige utformats, för att främja kvinnors bidragande till den regionala tillväxten.

Projektet har prioriterat aktiviteter som motverkar låg sysselsättningsnivå bland kvinnor, horisontellt segregerade arbetsmarknader, bristen på kvinnliga entreprenörer samt bristen på kvinnor inom innovation och teknologi.

Mer om Winnet8 kan läsas på: <http://www.winnet8.eu/>

Helena Högström berättade även om Winnet Gävleborgs arbete med genusmedveten handledarutbildning för arbetsförmedlare.

Redan 2005 togs boken "Jämställt vägval" fram. Den blev så uppskattad att den har använts som studiematerial på studie- och yrkesvägledarutbildningen. Under 2007

genomfördes projektet "Jämställd vägledning" utifrån denna bok. Målgruppen var studie- och yrkesvägledare, som utbildades i genusmedveten vägledning.

– Studie- och yrkesvägledare är en nyckelgrupp om man vill bryta den könssegregerade arbetsmarknaden, säger Helena Högström.

Arbetet fortsatte med projektet "SGA – Samarbete, Genus, Arbetsmarknad". Det pågick mellan 2010 och 2012. Målet var att stötta ungdomar. Och att ta fram ett arbetssätt som skulle öka kunskapen hos arbetsförmedlare om hur man kan vägleda unga arbetslösa kvinnor och män utifrån ett integrerat genusperspektiv. Resultatet blev metodmaterialet "Min väg till framtiden".

Läs mer om detta metodmaterial i den fullständiga dokumentationen från Winnetkonferensen i Gävle: <http://www.winnet.se/web/page.aspx?refid=125>

Margareta Spång och **Larissa Godlewski** presenterade Winnet Stockholms läns verksamhet. De arbetar särskilt med att stötta utrikesfödda kvinnors inträde på arbetsmarknaden.

Globalisering, flyktingströmmar och migration gör att Sverige, särskilt storstadsregioner som Stockholms län, är ett mångkulturellt samhälle. Introduktionen i arbetslivet är det första steget till integration. Men kvinnor har svårare än män att etablera sig på arbetsmarknaden. Mediantiden från folkbokföring till sysselsättning för kommunmottagna vuxna är drygt fem år för män och cirka tio år för kvinnor.

– Resurscentra i Stockholm måste bli en träningsarena för kvinnor med utländsk bakgrund som står långt från arbetsmarknaden, säger Larissa Godlewski.

Winnet Stockholms län har genomfört en nulägesanalys 2012. Dels har de gjort en kartläggning av etableringslotsar, dels har de genomfört en enkätundersökning och arbetat med fokusgrupper.

70 procent av kvinnorna som deltog i undersökningen hade vistats i Sverige tio år eller längre. De såg följande hinder för att etablera sig på arbetsmarknaden:

- Språksvårigheter
- Brist på pedagogiskt väl utformad samhällsinformation
- Dålig eller liten tillgång till datorer och internet

Margareta Spång säger:

– Här krävs ett rejält omtag, både när det gäller etableringen på arbetsmarknaden och integrationen i samhället i stort.

Hela Winnet Stockholms läns rapport "Nya tag med omtag" kan läsas på: <http://www.stockholmslan.winnet.se/web/page.aspx?refid=158&newsid=129143&page=1>

Bengt Nilsson:

Gender-CoP jämställdhetsintegrerar EU

Strukturfonderna utgör en tredjedel av EU:s budget. Europeiska Socialfonden förfogar över en tiondel av EU-budgeten.

– Det gör ESF till ett mäktigt styrmedel för jämställdhetsintegrering, säger Bengt Nilsson, projektledare i Gender-CoP.

Gender-CoP är EU-kommissionens lärande nätverk för jämställdhetsintegrering. Nätverket har 13 medlemsländer och leds av Europeiska Socialfonden i Sverige.

– Vi samordnar erfarenheter inför utformningen av nästa programperiod och utvecklar arbetet med jämställdhetsintegrering inom ESF. Dessutom ska vi samverka med andra strukturfonder, säger Bengt Nilsson.

Tanken är att inget EU-land ska behöva uppfinna hjulet på nytt. Om jämställdhetsintegreringen fungerar bra i en medlemsstat ska andra EU-länder kunna lära av den metoden.

Jämställdhetsintegrerare jobbar ofta ganska ensamma i sina hemländer. I Gender-CoP får de möjlighet att sätta sig ner och resonera med sina EU-kollegor.

– För oss i Gender-CoP handlar det mycket om att bygga vidare på fantastiska resultat som andra redan har åstadkommit. Vi samverkan med aktörer som Winnet och European Women Lobby, säger Bengt Nilsson.

Jämställdhetsintegreringen i EU har stor förbättringspotential. Bengt Nilsson pekar på tre generella förbättringsområden:

- Jämställdhetsintegreringen finns ännu inte med, eller är ännu inte prioriterad, inom programutformning, implementering och projekt.
- När ska-krav på jämställdhetsintegrering finns, är det svårt att veta vilka sanktionsmedel som kan användas. Sanktionerna är ännu inte nog kraftfulla.
- Det saknas kunskaper om praktisk tillämpning av jämställdhetsintegrering. Det behövs bättre kontinuitet och lärande.

EU2020-strategin är tyvärr ett typiskt exempel på ett könsblint dokument. Detta trots att det är omöjligt att nå sysselsättningsmålet på 75 procent utan "Gender Specific Actions". Idag är 68 procent av männen och 62 procent av kvinnorna sysselsatta i EU.

Europeiska Socialfonden är ett av EU:s huvudsakliga redskap att nå EU2020-målen.

– Att nå dessa mål är omöjligt utan ett jämställdhetsperspektiv, slår Bengt Nilsson fast.

Därför är Gender-CoP:s arbete så viktigt.

Panelsamtal:

Hur når vi lika villkor?

Konferensen avslutades med ett panelsamtal, lett av moderatorn Charlotte Signahl. Några av konferensens föreläsare, samt riksdagsledamöterna Maria Plass och Ann-Christin Ahlberg, fick svara på frågan:

Vilka är de tre viktigaste åtgärderna för en svensk arbetsmarknad på lika villkor?

Här är deras svar.

Ann-Christin Ahlberg, riksdagsledamot (S) arbetsmarknadsutskottet:

– Spontant är det tre saker som vi borde ha gjort redan igår. Kvinnors arbetsvillkor måste förbättras, det måste bli fler heltider och färre visstidsanställningar.

Föräldraförsäkringen måste delas lika mellan föräldrarna. Och vi måste få en barnomsorg som är anpassad efter människors arbetstider på kvällar och helger.

– En bra äldreomsorg är också viktig. För kvinnor lämnar arbetslivet nu, för att ta hand om nära och kära.

Maria Plass, riksdagsledamot (M) arbetsmarknadsutskottet:

– Att minska lönegapet är oerhört viktigt. Jag läste på KTH. Så fort vi tog examen hade vi ett lönegap på ett par tusen kronor mellan kvinnor och män. Det tror jag inte har utvecklats åt rätt håll alls, och det måste vi ta tag i.

– Arbetsmiljön är också en oerhört viktig fråga. Kvinnor gör väldigt tunga lyft i vården till exempel.

– Det handlar även om att kunna kombinera arbetslivet med ett familjeliv. Småbarnsföräldrar måste kunna jobba på vettiga villkor. Kvinnor ska inte behöva gå in i väggen och bli sjukskrivna för att de tar hand om sina äldre släktingar.

Maria Hemström Hemmingsson, Delegationen för jämställdhet i arbetslivet:

– Jag tror att alla som står i den här panelen inser vikten av att individualisera föräldraförsäkringen. Jag tror personligen inte att det räcker med tre månader åt vardera föräldern och tre månader som fördelas frivilligt. För frivillig tid är kvinnans tid. Så har det sett ut historiskt och det finns ingen anledning att tro att det kommer att se annorlunda ut i framtiden.

– Så länge som kvinnor tar ett större ansvar för barnen än vad män gör, så länge kommer det att vara rationellt för arbetsgivarna att satsa på männen i arbetslivet. Och så länge kommer tudelningen på arbetsmarknaden att bestå.

– En individualisering av föräldraförsäkringen är både lätt och svår att genomföra politiskt. Det är egentligen bara att bestämma sig för att göra det. Frågan är vilket parti som vågar ta i den heta potatisen i dagsläget.

– Jag vill få upp jämställdhetsfrågan på dagordningen. I en majoritet av samhället är jämställdheten tyvärr en icke-fråga. Många tycker att problemen redan är lösta och säger: "Vad tjafsar ni om? Titta på hur kvinnorna i Afghanistan har det!"

– Kvaliteten i barnomsorgen och äldreomsorgen måste vara bra. När man ser kvaliteten naggas i kanten, hur barn och gamla föräldrar far illa, då går man frivilligt ner i arbetstid. Det hotar kvinnors deltagande på arbetsmarknaden. Men det hotar även våra möjligheter att klara framtidens välfärd. Vi har en demografisk utmaning och behöver fler människor i arbete. Därför tror jag inte att man kan slimma offentlig sektor mer än vad man redan har gjort.

Tomas Mörtzell, kommunstyrelsens ordförande (C), Storuman:

– Regler och attityder är alltid viktiga att jobba med. Men jag tror även att vi måste jobba med goda exempel.

– I de politiska partierna förbereder vi nu oss för nästa val och bestämmer vilka frågor vi ska driva. I vissa politiska partier, hörde jag här på konferensen, finns jämställdhetsfrågan knappt med i utkastet till politiska program. Man menar att "jämställdhet är ingen valvinnare".

– Jag blir konfunderad av den argumentationen. För vilka frågor som blir valvinnare, det bestämmer vi i partierna själva. Väljer vi att lägga fokus på jämställdhetsfrågan i valrörelsen så kommer det att bli en viktig fråga. På samma sätt som stabila statsfinanser och sysselsättning är det.

– Om partierna börjar visa en tveågsenhet när det gäller jämställdhetsfrågor, då känns det som om vi har en del att göra.

Bengt Nilsson, projektledare, Gender-CoP:

– Alla vi som jobbar med jämställdhetsfrågor har ett ansvar för att nå ut brett.

– Jag tycker att SKL har paketerat sitt jämställdhetsarbete väldigt bra. I programmet Hållbar Jämställdhet har de tagit ner frågan på en väldigt konkret nivå: vad innebär jämställdhet i det lokala livet och beslutsfattandet? SKL har visat att jämställdhet kan handla om snöröjning till exempel, vilka vägar som plogas först.

– Det gäller att lyfta exempel som visar att jämställdhet är viktig för båda könen. Hur både kvinnor och män vinner på jämställdhet. Vi måste visa att jämställdhet är en människofråga.

Britt-Marie S Torstensson, ordförande och verksamhetsledare Winnet Sverige:

- Det måste vara en självklarhet att man ska kunna kombinera arbetsliv och familjeliv.
- Åsa Lofströms föreläsning visade väldigt tydligt hur jämställdhet är kopplat till ekonomisk tillväxt. Att ha kvinnor på arbetsmarknaden är alltså både en välfärdsfråga och en tillväxtfråga. Då gäller det att ha en föräldraförsäkring värd namnet, som föräldrarna delar på naturligtvis. Och att ha en bra barnomsorg och äldreomsorg.
- Nu under december jobbar regeringen med sina regleringsbrev till olika myndigheter. Ett av dessa regleringsbrev rör Resurscentras verksamhet fram till 2015. Jag hoppas att man ökar våra resurser och ger tydligare direktiv om vad det är vi ska göra ute i regionerna, för att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden. Både som anställda och som egenföretagare.
- För även om regeringen och riksdagen – på nationell nivå – tycker att jämställdheten är en viktig fråga, så är det inte säkert att man tycker det ute i regionerna. Resurscentra är en fantastisk resurs för att stärka jämställdhetsarbetets ställning ute i landet. Man skulle kunna öka vårt anslag från 108 miljoner till 308 miljoner!

För detta förslag fick Britt-Marie S Torstensson glada tillrop och en spontan applåd.

Carola Gunnarsson:

Jämställdhet i det lokala livet

Carola Gunnarsson är vice ordförande för Sveriges Kommuner och Landsting. Hon gästade den nationella Winnetkonferensen och höll ett uppskattat tal om jämställdhetsutmaningarna på arbetsmarknaden. Här följer hennes tal oavkortat:

Tack för inbjudan att delta i denna nationella konferens om Arbetsmarknad på lika villkor! – En förutsättning för tillväxt?

Sveriges Kommuner och Landsting, SKL är en arbetsgivar- och intresseorganisation. Vi driver våra medlemmars intressen och erbjuder dem stöd och service. Vi väcker frågor, agerar kraftfullt och bildar opinion.

Vårt uppdrag är att ge kommuner, landsting och regioner bättre förutsättningar för lokalt och regionalt självstyre. Målet är att utveckla välfärden.

Medlemmar i SKL är Sveriges 290 kommuner och 20 landsting och regioner. Vår uppgift är att utifrån verksamhetsidén och den inriktning som vår kongress i övrigt lägger fast, på bästa sätt företräda och stödja våra medlemmar.

Jag vill understryka att det enbart är i rollen som nationell arbetsgivarorganisation som förbundet kan ta beslut som är förpliktigande för medlemmarna. Det ger oss också möjligheter att påverka utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden.

Inledning

Sveriges Kommuner och Landsting, SKL är den största arbetsgivarorganisationen i Sverige. SKL är ansvariga för de flesta kollektivavtal med fackföreningar vars medlemmar arbetar i kommuner, landsting och regioner.

Kommuner, landsting och regioner utövar självständig politisk kontroll och har sina egna ansvarsområden. Graden av autonomi är hög. Deras uppgift är att tillgodose de behov som genereras av gemensamma offentliga intressen i sina geografiska områden. Landstingen och regionerna ansvarar för de uppgifter som kräver en något större befolkningsunderlag, till exempel hälso- och sjukvård samt kollektivtrafik. Kommunerna har en tydlig lokal förankring och är ansvariga, till exempel för skolor och social omsorg, bland annat om den äldre befolkningen.

Tillsammans utgör kommuner och landsting den största delen av det svenska offentliga förvaltningen. Kommunerna och landstingen har tillsammans 1 095 000 anställda. Tillsammans står de för nästan en tredjedel av den svenska arbetskraften och deras tjänster utgör mer än 20 procent av den svenska BNP:n.

80 procent av de anställda är kvinnor. 50 procent av alla sysselsatta svenska kvinnor arbetar för kommuner, landsting och regioner.

Kommunerna och landstingen har en viktig roll som arbetsgivare och som leverantörer av tjänster och omsorg i offentlig sektor, så att vi – kvinnor och män, flickor och pojkar –

kan leva jämställda liv. Det handlar om skolor, äldreomsorg, stadsplanering, barnomsorg, offentliga transporter, kultur, bostäder, säkerhet, sjukvård och så vidare.

De olika tjänster som vi i kommuner och landsting ansvarar för är en förutsättning för jämställdhet, inte bara i vår egen bransch, utan för samhället i stort.

Utmaningar för SKL

- Mål:

Under kongressperioden 2012-2016 är jämställdhet ett av de tre perspektiv som ska genomsyra allt det vi gör, externt och internt. De andra perspektiven är mångfald och EU.

Målen för SKL är att främja att kommuner, landsting och regioner är och uppfattas som attraktiva arbetsgivare för både män och kvinnor samt att främja jämställda villkor och jämställd lönepolitik. SKL ska stödja medlemmarna att jämställdhetsintegrera sina tjänster och beslutsfattande processer.

- Rekrytering:

Vi har en stor utmaning på grund av de demografiska förändringarna. Vår sektorn måste rekrytera 420 000 personer fram till år 2020. Vi måste visa att denna sektor har bra jobb med bra villkor och löner för att locka både kvinnor och män. Vi har startat en kampanj som heter "Sveriges viktigaste jobb".

- Jämställdhetsråd:

Vi har startat ett "jämställdhetsråd" med förtroendevalda och ordförandena för de fackliga organisationerna för att se vad vi kan göra för att tillsammans ta olika initiativ. Bland annat följer vi arbetet i regeringens delegation för jämställdhet i arbetslivet med stort intresse. SKL:s ordförande Anders Knape sitter i denna delegation.

- Utbildning och statistik:

Alla förtroendevalda, alla chefer och många anställda inom SKL har haft utbildning i jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Vi arbetar för att jämställdhetsintegrera vårt arbete och våra processer genom exempelvis checklistor. Vi har en policy för att könsuppdelat all statistik som vi producerar. Statistiken är en förutsättning för att identifiera orättvisor och en grund för åtgärder.

Utmaning föräldraledighet

Föräldraledighet är egentligen inte en stor utmaning för våra medlemmar. Lagstiftningen ger ramarna. Kommunerna och landstingen är mycket tillåtande arbetsgivare som uppmuntrar särskilt män att vara föräldralediga. Enligt kollektivavtal har våra medlemmar dessutom möjlighet att arbeta 75 procent av arbetstiden tills barnet fyller åtta år.

Utmaning Deltid

Deltidsarbete är ett problem i vår bransch. Det är ett konkret exempel där vi kan göra mycket för att förbättra jämställdheten. Vi har en mycket positiv inställning till att våra medarbetare ska kunna arbeta önskade timmar – oavsett om det är på heltid eller deltid.

Deltidsarbete minskar mycket på grund av det arbete som våra medlemmar gör i samarbete med de fackliga organisationerna. Men för oss som arbetsgivare är det inte bara en fråga om arbetstid. Vi måste göra vår bedömning ur ett lite bredare perspektiv:

- Medborgare som är i behov av vård som kommunerna är ansvariga för ska känna sig trygga och kunna lita på att vi levererar vård med hög kvalitet.
- Som medarbetare ska du kunna förvänta dig ett hållbart arbetsliv. Det innebär att vi ska erbjuda en god arbetsmiljö, bra jobbinnehåll och rimliga villkor. Våra medarbetare upplever både hinder och möjligheter i förändringar som leder till heltidsarbete eller önskad timmar. Det är därför viktigt att de är med och bidrar till de bästa lösningarna.
- De förändringar som vi föreslår måste rymmas inom de ekonomiska ramar som finns tillgängliga. Ytterst är det medborgarna som genom sina valda politiker bestämmer hur olika behov bör prioriteras. Erfarenheterna hittills visar att det behövs en ekonomisk satsning för att ställa om verksamheten så att den kan bedrivas av färre anställda med högre sysselsättningsgrad. Å andra sidan finns det en möjlighet att på lång sikt minska kostnaderna genom att ersätta fyllnadstid och övertid med fast anställda. Det är inte dyrt att ha färre anställda med högre sysselsättningsgrad – så länge man kan bibehålla effektivitet och inte öka antalet arbetade timmar blir det istället billigare.
- Kommuner och regioner har det långsiktiga ansvaret för välfärden. För att uppfylla detta ansvar måste vi inte bara bemanna våra tjänster med kompetenta och engagerade medarbetare, vi måste också konkurrera om och attrahera de bästa medarbetarna. En deltid på 63 procent är knappast vad som attraherar de allra bästa.
- Många kommuner och landsting arbetar mycket aktivt för att minska deltidarbete. Vi tror inte att det är ett framgångsrikt sätt att ersätta det lokala engagemanget med lagstiftning eller kollektivavtal. Idag kan vi se att det finns en medvetenhet och vilja till förändring i alla politiska partier och över hela landet. Vi gör mest nytta om vi istället kan arbeta tillsammans med de fackliga organisationerna och stödja förändringsprocessen som måste utföras lokalt.

Utmaning Könnssegregerad arbetsmarknad

Den svenska arbetsmarknaden är världens mest könsssegregerade. Som jag sa tidigare är 80 procent av de anställda inom den offentliga sektorn kvinnor. 20 procent är män och de är i högre utsträckning chefer. Välfärdssektorn måste rekrytera många medarbetare och vi vill ha det bästa. Vi vill att anställda ska stanna hos oss och vi vill att unga kvinnor och män ska komma till vår bransch.

Kvinnor har bättre betyg i skolan och studerar på universitetet i mycket större utsträckning än män. Sedan början av 1990-talet har könssegregeringen minskat, främst eftersom kvinnor har breddat sina yrkesval och arbetar mer i tidigare mansdominerade områden som kräver högre utbildning. Mäns intresse för alla former av traditionellt kvinnliga yrken har varit nästan obefintlig.

Vi ser en liten förändring bland unga män i en undersökning som vi nyligen publicerat. Unga kvinnor är fortfarande mer intresserade av jobb i den offentliga sektorn. Det är mest viktigt att stelheter på arbetsmarknaden kopplade till kön tas bort. Det är viktigt att könsroller inte avgör yrkesval, utan att kvinnors och mäns fria val och sanna preferenser säkerställs.

Det är viktigt att ändra attityder hos män till yrken inom områden som barnomsorg, äldreomsorg och sjukvård. Tidiga insatser för att främst påverka kvinnors attityder till exempelvis tekniska utbildningar har varit framgångsrika, så varför inte använda samma koncept för att öka pojkarnas intresse inom den sociala sektorn. Vi försöker att erbjuda sommarjobb för pojkar och flickor så att de kan få erfarenheter från branschen och ändra sina förutfattade meningar om yrken. Det är också ett av målen för kampanjen "Sveriges viktigaste jobb".

Utmaning Löneskillnaderna mellan könen

Kvinnors lön i procent av mäns löner per sektor 2011 (Källa: Medlingsinstitutet)

	Utan standardvägning	med standardvägning
Kommuner	93,9	99,4
Landsting	74,0	95,4
Statligt	90,6	94,4
Privat sektor	87,2	92,8

Vår bransch har de minsta löneskillnaderna. Skillnaderna kan, men behöver inte, vara en följd av könsdiskriminering. Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män för lika arbete och arbete av lika värde vid en arbetsgivare är förbjudet enligt den svenska diskrimineringslagen. Minst var tredje år gör arbetsgivare lönekartläggning och analys. Våra medlemmar arbetar aktivt för att upptäcka om det finns någon lönediskriminering på grund av kön. I vår bransch har vi individuella och differentierade löner.

Strukturell lönediskriminering

Avtalsrörelsen år 2012 omfattade en stor del av arbetsmarknaden. Under och efter förhandlingarna diskuterades, i den offentliga debatten, hur löneskillnaderna i yrken och områden på arbetsmarknaden där kvinnor och män dominerar kan minskas. Den centrala frågan var om det är möjligt att uppnå relativa förändringar i löner mellan olika sektorer.

SKL:s syn på "strukturell lönediskriminering" är att det är en olycklig term som lätt leder till förvirring, eftersom det inte handlar om diskriminering i juridisk mening. Alla

arbetsgivare är naturligtvis ansvariga för sina lönestrukturer, men de kan inte hållas ansvariga för vad andra arbetsgivare i andra sektorer gör. Å andra sidan är vi glada att diskutera hur landsting och kommuner ska vara attraktiva arbetsgivare. Lönenivåerna i vår bransch, i förhållande till lönerna i andra sektorer, är då självklart av intresse. Vi kan se att det finns löneskillnader i vissa fall. Men det är inte enbart ett ansvar för kommunsektorn att ändra relativa lönenivåer mellan olika sektorer i den mån detta bedöms vara önskvärt. Detta kräver ett brett stöd och acceptans i hela den svenska arbetsmarknaden.

De relativa löneförändringarna är framför allt de som skulle förändra relativa lönenivåer mellan sektorer där kvinnor eller män dominerar. Kvinnor dominerar i kommun- och landstingssektorn och dessa sektorer är således ofta i centrum för debatten. En förutsättning för relativa förändringar i löner är hur lönebildningen faktiskt fungerar i olika delar av arbetsmarknaden och de skiljer sig i den privata och den offentliga sektorn.

De behov som härrör från demografiska faktorer kommer att öka i framtiden. Lokala och regionala politiker måste fatta svåra beslut när de bedömer omfattningen av de tjänster som tillhandahålls mot behovet av att höja lönerna för att behålla och rekrytera kompetent personal.

Utmaning Ledarskap

Könsfördelningen bland de anställda i kommuner och landsting är 80 procent kvinnor och 20 procent män. Två tredjedelar av cheferna i den offentliga sektorn är kvinnor – i jämförelse med hela arbetsmarknaden, där cirka en tredjedel av cheferna är kvinnor. Men andelen kvinnor minskar högre upp i hierarkin, ser vi. På den högsta ledningsnivån är 40 procent kvinnor.

Forskningen visar att det finns skillnader mellan kvinnors och mäns förutsättningar för ledarskap. Organisatoriska förutsättningar har större samband med hållbarhet hos chefer än de individuella aspekterna av ledarrollen. Vissa grupper i hälsoriskzonerna är kvinnliga verkställande direktörer, enhetschefer inom sjukvården, särskilt i äldreomsorgen, och chefer för skola/förskola.

Chefer i traditionellt mansdominerade tekniska verksamheter (främst män) är i en bättre position för att kommunicera med både anställda och ledande ledningsnivåer än motsvarande chefer i social omsorg och utbildning. Chefer i kvinnodominerade enheter har inte samma kontakt med beslutsfattare och politiker och de har också sämre möjlighet att förhandla om resurser.

Forskningen pekar ut skillnaderna mellan kvinnors och mäns villkor för ledarskap. Några av de aspekter som är markerade är:

- Antalet anställda per chef, möjligheter till relation och kommunikation med anställda
- Kommunikation, till exempel arenor för dialog med närmaste chef, högre ledning och förtroendevalda
- Möjligheter att förhandla om resurser

- Möjligheter till karriär och professionell utveckling
- Tillgång till stödfunktioner

SKL fokuserar på att:

- Initiera, stödja och finansiera forsknings- och utvecklingsprojekt, i samarbete med de fackliga organisationerna
- Sprida forskningsresultat till medlemmarna
- Utbilda chefer, både kvinnor och män

Ett exempel från en av våra medlemmar:

Göteborgs Stad har arbetat medvetet med jämställdhet i de kommunala bolagen. Idag är 50 procent av de verkställande direktörerna i de kommunala bolagen kvinnor, och löneklyftan som tidigare fanns har planat ut. För närvarande har de kvinnliga VD:arna en något högre lönenivå än de manliga VD:arna.

Utmaning Hållbar jämställdhet i tjänster och omsorg

Under 2006 antog den svenska riksdagen nya mål för den nationella jämställdhetspolitiken. Det övergripande målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Detta mål är uppdelat i delmål, som återspeglar de grundläggande förutsättningarna för livet för kvinnor och män:

- Jämn fördelning av makt och inflytande.
- Ekonomisk jämställdhet.
- Jämn fördelning av det obetalda hushållsarbetet och vården.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Men riksdagen har inte har någon möjlighet att uppnå dessa mål själva – inte heller regeringen. Eller för att citera mitt favoritstycke från den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal nivå (även kallad CEMR-deklARATIONEN):

"Genom sin närhet till befolkningens vardagsliv utgör kommuner och landsting de politiska nivåer som har bäst förutsättningar att både bekämpa ojämställdhet och förhindra att den blir bestående och att verka för ett samhälle som inte bara är formellt utan även reellt jämställt."

Sedan denna deklARATION antagits av Council of European Municipalities and Regions (CEMR) 2006 har SKL rekommenderat sina medlemmar att underteckna den. Idag räknar vi cirka 90 undertecknare bland våra medlemmar, tillsammans omfattas två tredjedelar av befolkningen.

Efter vårt engagemang med det lokala och regionala arbetet för jämställdhet startade SKL 2008, tack vare ett mycket generöst bidrag från den svenska regeringen och Nyamko Sabuni, ett nytt program för att stödja jämställdhetsintegrering av de tjänster som tillhandahålls av våra medlemmar.

Hittills har vi fördelat statliga medel till utvecklingsprojekt i mer än 70 kommuner, regioner och landsting. Bidraget uppgår till nästan 30 miljoner euro. Detta är det enskilt

största nationella program för att främja jämställdhet mellan könen i Sverige någonsin, och eventuellt inom hela EU.

Kunskap och erfarenheter från dessa utvecklingsprojekt sprids nu till ytterligare 70 kommuner genom ett nytt utbildningsprogram, ett Startpaket för jämställdhetsintegrering med fokus på jämställdhet som ett sätt att höja kvaliteten på tjänster och ledning.

I Europa har cirka 1 300 lokala och regionala organ undertecknat CEMR-deklarationen. Genom att underteckna deklarationen åtar sig kommuner och landsting att aktivt främja jämställdhet i politiken, som arbetsgivare och som leverantörer av tjänster till sina medborgare. Inom två år från undertecknandet av stadgan, ska undertecknarna upprätta en handlingsplan för jämställdhet.

Tyvärr har detta inte alltid varit fallet. Av den anledningen har CEMR tidigare i år lanserat ett Observatory, som syftar till att hjälpa till med utformningen, genomförandet och övervakningen av lokala handlingsplaner. Det kommer också att utgöra en plattform för utbyte och samarbete mellan lokala och regionala myndigheter och deras nationella intresseorganisationer samt utbildningar med experter på jämställdhet.

Observatoriet har finansierats fram till slutet av 2015 av den svenska regeringen och till viss del av staden Paris. Uppenbart är det en fråga av stor betydelse vad som händer med observatoriet när finansieringen upphör.

CEMR och SKL anser att en hållbar långsiktig finansiering skulle omfatta ett visst stöd från EU-kommissionen – särskilt med tanke på att utvecklingen av stadgan en gång finansierades av kommissionen.