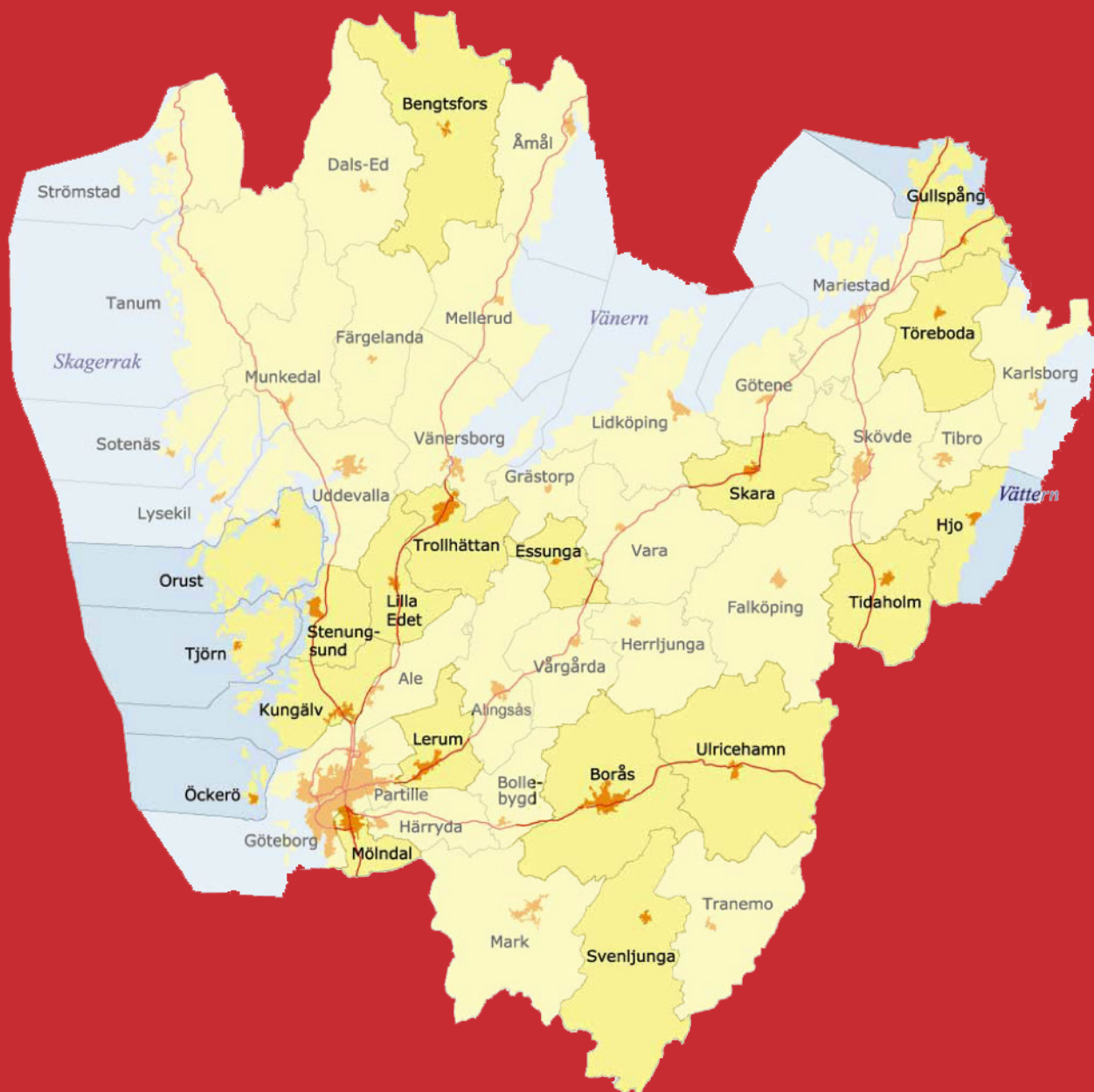


Samma makt att forma samhället och sitt eget liv?

Jämställdhet i 19 kommuner i Västra Götaland



VI HAR FÅTT STÖD AV

**TILLVÄXT
VERKET**

WINNET
VÄSTRA GÖTALAND

*Samma makt att forma samhället och sitt eget liv?
Jämställdhet i 19 kommuner i Västra Götaland*

Verksamhetsbidrag för Winnet Västra Götaland
Resurscentraprogrammet, Tillväxtverket.

ÄRENDEID: 00174856

PROGRAMTID: Start: 2013-01-01, slut: 2015-10-31

PROJEKTÄGARE: Regionalt ResursCentra för jämställd tillväxt och
utveckling i Västra Götaland. Org nr 857207-3685.
CFAR-nr 3606-7437
www.vastragotaland.winnnet.se
Adress: Södra Allégatan 13, 413 01 Göteborg
Telefon 031-13 61 75

PROJEKTLEDARE: Janan Zapata, vik Sarah Nilsson 2015-01-01- 2015-10-31

PROJEKTMEDARBETARE: Biljana Petrovska

VERKSAMHETSLEDARE: Carina Larusson

TRYCK: Arkitektkopia, Göteborg, 2015

GRAFISK FORM: Träd Reklam

Innehåll

Inledning	5
Winnet Västra Götaland och Jämställdhetskartan.....	6
Föregångskommunerna och samarbetet i Västra Götaland	7
En jämn fördelning av makt och inflytande	8
Privata sektorn.....	8
Den kommunala sektorn	10
Den ideella sektorn – representation i föreningslivet	16
Ekonomisk jämställdhet	18
Arbetsmarknad	18
Utbildning	20
Företagande	21
Deltidsarbetslösa och timanställda	22
Inkomst	23
Pensionssparande	24
Ohälsa	25
En jämn fördelning av det obetalda arbetet	26
Föräldraförsäkringen	26
Mäns våld mot kvinnor ska upphöra	28
Det genusrelaterade våldet	28
Jämställdheten i Västra Götaland – en sammanfattning.....	30
Kommentar	31

– Vi har blivit mycket mer uppmärksamma på hur ojämnt det faktiskt är i kommunen. Tidigare trodde vi nog att det var ganska jämnt överlag, men det som verkligen överraskade oss var att ojämheten kunde synliggöras så tydligt. Nu vet vi inom vilka områden vi behöver förändra och bli bättre, säger jämställdhetssamordnaren i en av kommunerna.

Inledning

Winnet Västra Götaland är ett regionalt resurscentrum som arbetar för jämställd tillväxt och utveckling med stöd av Tillväxtverket och Västra Götalandsregionen. Vi arbetar utifrån regeringens jämställdhetsmål inom de tre insatsområdena: Entreprenörskap och innovation, Arbetskraftsutbud och kompetensförsörjning samt Tillgänglighet och Jämställdhet.

Vårt arbete tar sin utgångspunkt i att bidra till att vi uppnår det övergripande jämställdhetsmålet, som är en vision för det strategiska arbetet att uppnå en ökad jämställdhet i Sverige: **Kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.** Målet strävar mot såväl en utökad kvinnlig representation i samhällets samtliga maktsfärer, som kvinnors och mäns lika möjligheter att delta i och påverka de aktiviteter och processer som formar våra tankar och idéer. För att uppnå det övergripande målet har regeringen fastställt fyra långsiktiga delmål.

- **En jämn fördelning av makt och inflytande**

Kvinnor och män ska ha lika möjligheter till makt och inflytande både som beslutsfattare, verkställare och brukare.

- **Ekonomisk jämställdhet**

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor ifråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

- **En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet**

Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemanvändningen och ha samma möjligheter att ge och ta omsorg på lika villkor.

- **Mäns våld mot kvinnor ska upphöra**

Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

- Våld i nära relationer
- Hedersrelaterat våld och förtryck
- Prostitution och människohandel

Det saknas jämställdhet inom samtliga dessa områden och generellt sett är kvinnor underrepresenterade när det gäller makt och inflytande och överrepresenterade när det gäller eftergymnasial utbildning samt obetalt hemanvändningsarbete vilket kan sammanfattas med att välutbildade kvinnor arbetar mer än män och får lägre lön samt har mindre makt och inflytande. Winnet Västra Götaland arbetar med olika former av metodutveckling för att förändra detta och skapa jämställda livsvillkor för kvinnor och män.

Winnet Västra Götaland och Jämställdhetskartan

Winnet Västra Götaland har under några år arbetat med att synliggöra ojämställdhet på kommunal nivå. Vi har producerat en digital jämställdhetskarta i syfte att redovisa hur det ser ut med kvinnor och mäns jämställdhet på kommunal nivå. www.jamstalldhetskartan.se är en hemsida med omfattande könsuppdelad statistik och interaktiva kartfunktioner som presenteras på ett lättillgängligt sätt. Arbetet med att bygga upp det digitala planeringsverktyget Jämställdhetskartan påbörjades 2011 och finansieras genom verksamhetsbidrag från Tillväxtverkets Resurscentraprogram. Den 24 april 2014 lanserades Jämställdhetskartan 2.0 som utvecklat kartan ytterligare på flera olika områden.

Jämställdhetskartan är ett planeringsverktyg för en mer jämställd utveckling i samhället. Jämställdhetskartan vänder sig till såväl allmänheten som till företagare, beslutsfattare, politiker, samhällsplanerare m.fl. och erbjuder verktyg för att bedöma, jämföra och analysera hur jämställda kommunernas organisationer, institutioner och fysiska miljöer är.

Jämställdhetskartan utgår från hur det ser ut med jämställdhet på en kommunal nivå med kommunen som en geografisk enhet. Vi har kartlagt privat, kommunal och ideell sektor samt branscher och utbildning ur ett jämställdhetsperspektiv. Denna bild redovisas på ett enkelt och lättillgängligt sätt med symboler. Den statistik som ligger till grund för de uppgifter som publiceras på Jämställdhetskartan är hämtade från SCB, Bolagsverket m fl. Det finns också möjlighet att jämföra olika kommuner med varandra, vilket framförallt lämpar sig i samband med jämställdhetsmålen. Här har vi sammanställt statistik med utgångspunkt i SCBs indikatorer för att mäta arbetet med att uppnå jämställdhetsmålen¹.

I konceptet Jämställdhetskartan ToJ finns också en interaktiv Trygghetskarta och en interaktiv Resvanekarta, som ger invånarna möjlighet att föra en dialog med kommunen och visa på tillgängligheten i den fysiska miljön. Har män och kvinnor olika rörelsemönster? Olika upplevelser av trygghet i det offentliga rummet? Hur kommuniceras detta? Utifrån de båda interaktiva kartorna finns möjlighet att planera den kommunala infrastrukturen så att hänsyn tas till köns olika förutsättningar, behov, mönster i planerandet av den fysiska miljön.

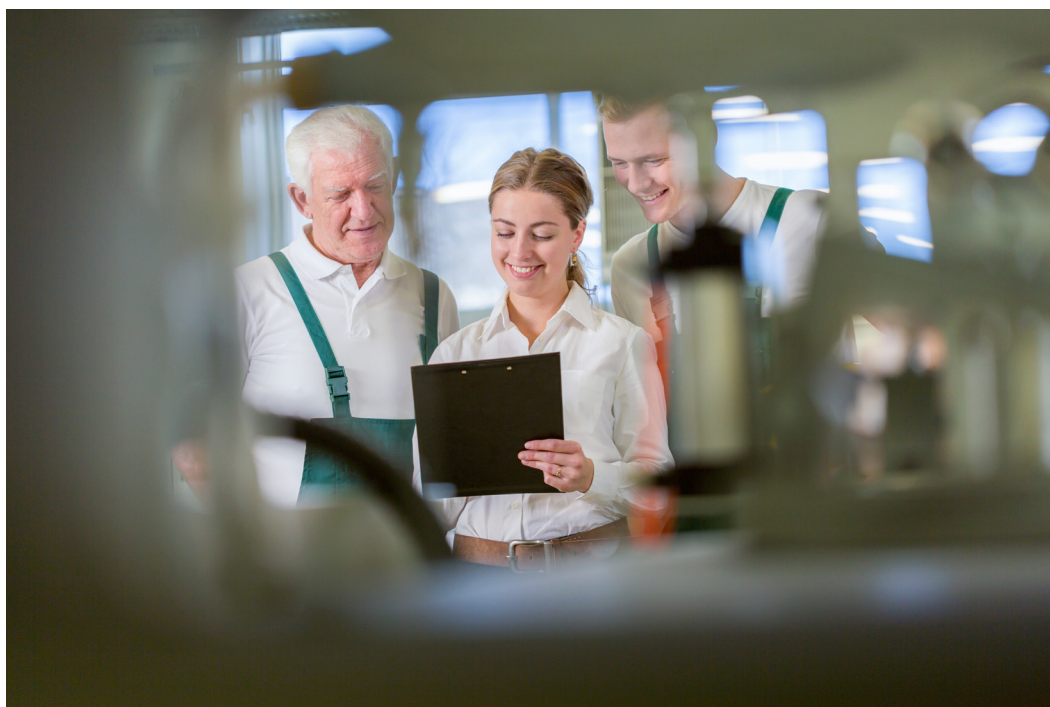
Jämställdhetskartan ToJ skapades ursprungligen för att kartlägga kommunerna i Västra Götaland men genom åren har Jämställdhetskartan uppmärksammats och fler kommuner och regioner runt om i södra Sverige har anslutit sig. Nu finns Jämställdhetskartan även i Halland, Kronoberg och Skåne.

1. Jämställdhetspolitikens inriktning, *Regeringens skrivelse till riksdagen 2011/12:3*, sid. 8-9

Föregångskommunerna och samarbetet i Västra Götaland

Jämställdhetskartan erbjuder kommuner att teckna ett samarbetsavtal. I detta avtal ingår insamling, bearbetning och presentation av aktuell statistik på hemsidan samt processtöd och analys av statistiken i form av skräddarsydda rapporter med rekommenderade strategier för fortsatt jämställdhetsarbete samt information och utbildning. Den djupare analysen och de rekommenderade strategierna för att uppnå de nationella jämställdhetsmålen i denna rapport, riktar sig till kommunledningen. Rekommendationerna bygger på aktuell forskning och beprövade metoder för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete.

19 föregångskommuner har i dagsläget ingått samarbete med Jämställdhetskartan: Bengtsfors, Borås, Essunga, Gullspång, Hjo, Kungälv, Lerum, Lilla Edet, Mölndal, Orust, Skara, Stenungsund, Svenljunga, Tidaholm, Tjörn, Trollhättan, Töreboda, Ulricehamn och Öckerö. Flera kommuner i Skåne, Kronoberg och Halland har också ingått samarbete med Jämställdhetskartan. Därutöver förs samtal även med andra kommuner i andra regioner.



En jämn fördelning av makt och inflytande

Kvinnor och män skall ha lika möjligheter till makt och inflytande både som beslutsfattare, verkställare och brukare.

På Jämställdhetskartan redovisas hur jämställt det är i kommunen inom den privata sektorn, den kommunala sektorn samt den ideella sektorn. Inom samtliga områden ser vi att det finns en övervikt av män på beslutande poster.

Privata sektorn

Inom privat sektor i samtliga kommuner som är publicerade på Jämställdhetskartan finns ett stort underskott på kvinnor i ledande positioner. Trots att många studier pekar på att företag med en jämställd företagsledning presterar bättre och redovisar bättre lönsamhet än företag med enbart män i ledningsfunktion. Det rådande underskottet på kvinnor i ledande positioner riskerar att skapa en arbetsmarknad som inte inkluderar kvinnors möjligheter till karriärutveckling eller tillvaratar kvinnors kunskaper och kompetens.

Kvinnor är generellt högre utbildade än män och det är en trend som ser ut att öka så att ännu fler kvinnor i framtiden kommer att ha eftergymnasial utbildning. Detta faktum erbjuder nya utvecklingsmöjligheter för den privata sektorn. Kvinnors kompetenser och intresse av kvalificerade anställningar blir sannolikt en avgörande fråga i framtiden när det gäller rekrytering av kompetens och arbetskraft.

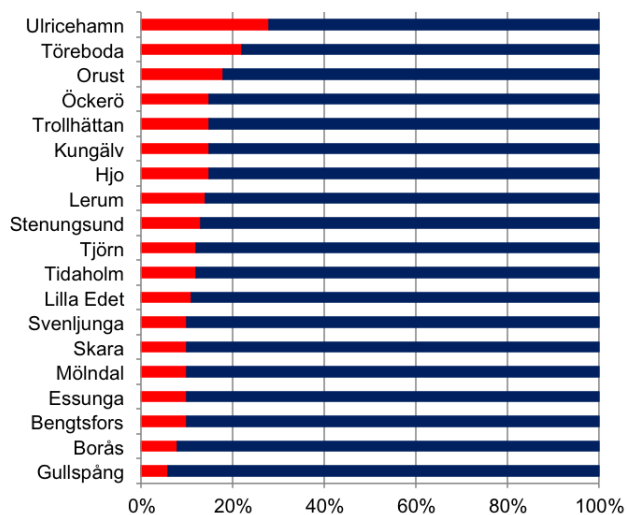
Representation av ledningsfunktioner fördelat på kvinnor och män – Privata bolag

Vid en genomlysning av den privata sektorn i de 19 kommuner som finns publicerade på Jämställdhetskartan ser vi att ledningsfunktionerna i de privata företagen inte i någon kommun uppvisar jämställd fördelning. Oavsett om det gäller VD, styrelseledamöter eller styrelseordförande så finns det en övervikt av män på dessa poster.

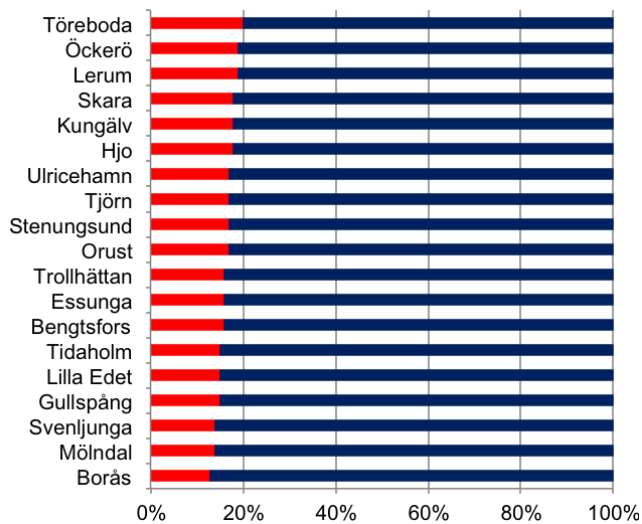
När det gäller representation av kvinnor och män i bolagens styrelser så ser vi att det finns 13 % kvinnliga styrelseledamöter i de privata bolagen i Borås och 20 % kvinnliga ledamöter i de privata bolagen i Töreboda. När det gäller skillnaden mellan män och kvinnor som ordförande så skiljer det mellan 6 % kvinnliga ordförande i de privata bolagen i Gullspångs kommun och 28 % kvinnliga ordförande i Ulricehamns kommun. När det gäller fördelningen mellan kvinnor och män som verkställande direktörer i de privata bolagen i kommunerna så rör det sig om en skillnad mellan 3 % kvinnliga VD i Bengtsfors kommun och 18 % kvinnliga VD i Stenungsunds kommun.

Den sammanlagda bilden av hur kvinnor och män finns representerade i den privata sektorn visar att det finns mycket kvar att göra för att uppnå *jämställdhetsmål 1* där kvinnor och män har lika mycket makt och inflytande i det privata näringslivet. Det finns också stora utvecklingsmöjligheter för företagen i dessa kommuner att uppmärksamma detta faktum och rekrytera fler kvinnor till såväl styrelser som verkställande chefsfunktioner.

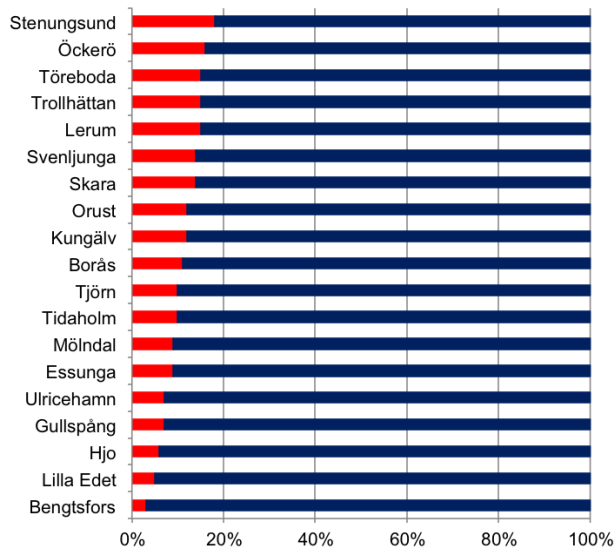
Styrelseordförande – privata bolag



Ordinarie styrelseledamöter – privata bolag



VD – privata bolag



■ kvinnor
■ män

– Det är konstigt att vi är så många män i styrelserna. Det borde finnas fler kvinnor med tanke på att vi vill ha ett jämställt näringsliv. Vi vet ju att alla tjänar på det och dessutom blir allt så mycket bättre om vi tar tillvara allas kompetenser. Kvinnor är ju lika kloka som vi män, säger en av styrelseledamöterna i ett privat bolag.

Den kommunala sektorn

Inom den kommunala sektorn ryms flera olika uppdrag. Sammanfattat uttrycks det som den skattefinansierade verksamhet som drivs åt det allmänna och är underställt kommunen och är underställt den politiska enheten. Dels är det den övergripande politiska styrningen av kommunen och dels är den verksamhet som kommunen bedriver och därför är en stor arbetsgivare. Verksamheter som ofta ingår är vård, omsorg, utbildning, kollektivtrafik och infrastruktur.

Genom de kommunala strukturerna skall kvinnors och mäns livsvillkor utformas på lika villkor. Detta sker emellertid inte alltid av olika skäl. Kvinnors erfarenheter, behov och intressen gällande det offentliga rummet tas inte alltid med i planeringen av stadens utveckling². Deltagare i samrådsprocesser gällande stadsplanering och beslutsfattande är i stor utsträckning män och i de fall där kvantitativ jämställdhet råder, tenderar männen att vara mer tongivande än kvinnorna i diskussionerna. Inom de områden, branscher, nämnder och förvaltningar som bjuds in i planerings- och beslutsfattande processer kring stadsbyggnad finns ofta en kraftig mansdominans.

Såväl de politiska organens som de verkställande tjänstemännen har i många kommuner en framtida uppgift att öka andelen kvinnor på de poster som har inflytande och möjlighet att utforma kommunen så att kvinnor och män deltar i samhällsutvecklingen på lika villkor.

Representation i politiken

Kommunernas politiska styrning består av folkvalda ledamöter i kommunstyrelse, kommunfullmäktige samt olika kommunala nämnder, vilka säkerställer att kommunal resursfördelning tillgodoser samtliga medborgares behov på lika villkor. Beslutsfattandet över resursfördelning till verksamheterna är en avgörande faktor för hur jämställdhet uppnås i kommunen³.

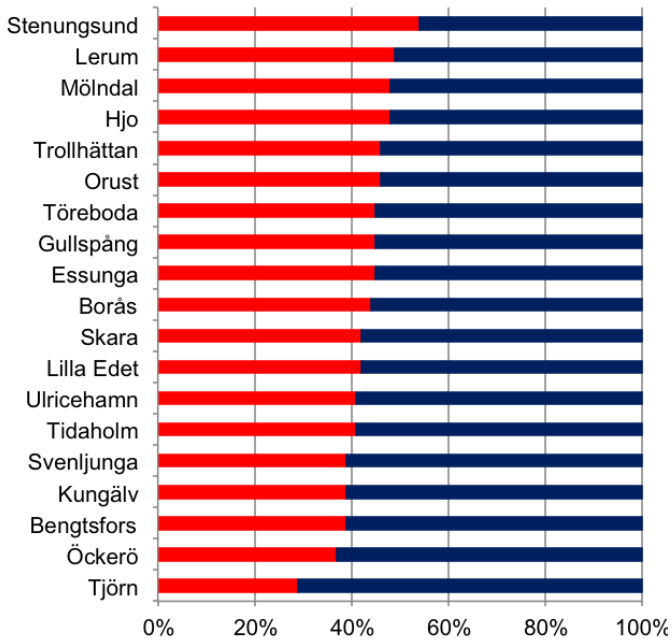
Kommunfullmäktige är det högsta beslutande organet i en kommun. Kommunfullmäktige är en parlamentariskt sammansatt beslutande församling på kommunal nivå. När det gäller representation mellan kvinnor och män i kommunfullmäktige så har i stort sett samtliga 19 kommuner en jämställd fördelning. Fjorton av nitton kommuner har en jämställd representation av kvinnor och män i kommunfullmäktige och endast fem kommuner avviker. Högst andel kvinnor har Stenungsunds kommun med 54 % och lägst andel kvinnor uppvisar Tjörns kommun med 29 %.

Kommunstyrelsen är en kommuns högsta verkställande organ och dess ledamöter väljs av kommunfullmäktige. Företrädare för både majoriteten och oppositionen sitter i kommunstyrelsen. När det gäller andelen kvinnor och män inom kommunstyrelsen är det ungefär hälften av de 19 kommunerna som har en ojämn fördelning. Högst andel kvinnor finns i Essunga kommun med 56 % och lägst andel finns i Tjörns kommun med 19 %.

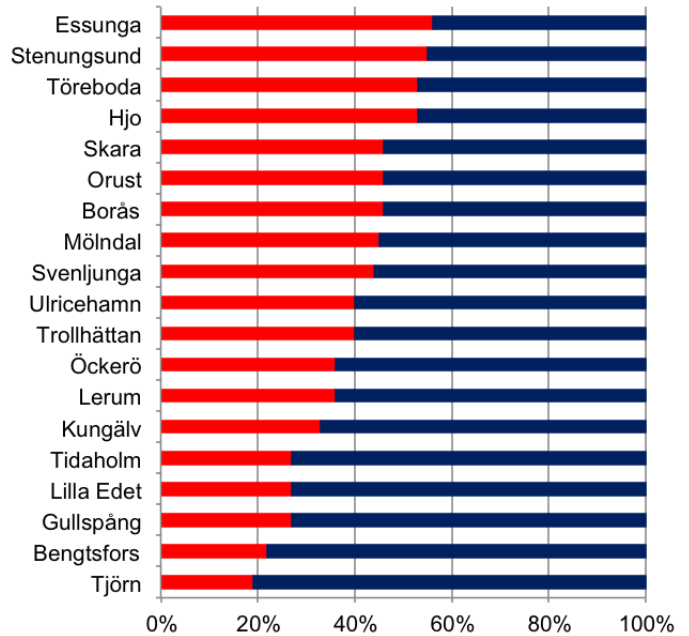
2. Jämställdhetsarbete – en utmaning för kommuner och landsting! *Sveriges kommuner och landsting 2008*, sid. 10

3. Jämställdhet i infrastrukturplaneringen – en utvärdering *Nätverket kvinnor i transportpolitiken*, december 2010

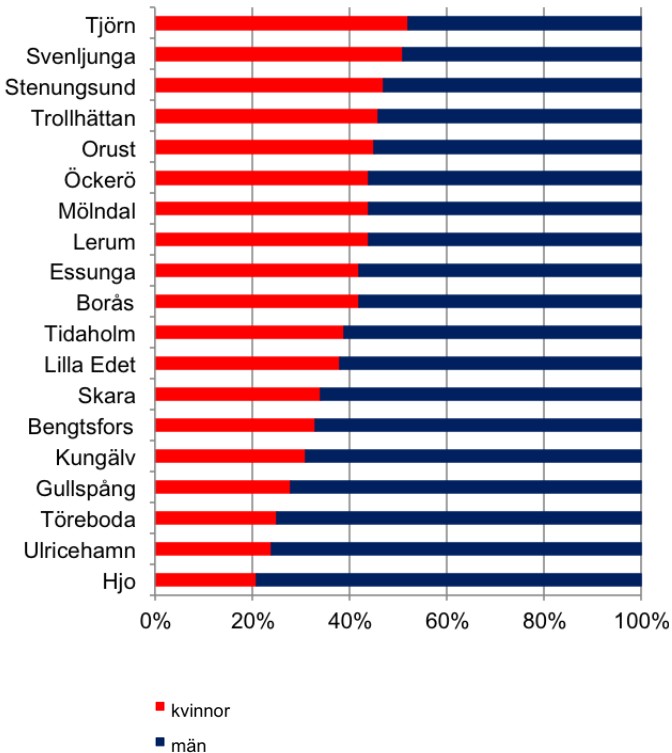
Ledamöter i Kommunfullmäktige



Ledamöter i Kommunstyrelsen



Ledamöter i kommunala nämnder



– Det är ju självklart att vi skall vara lika många män som kvinnor i nämnderna. Är vi inte det? Vi är ju en politiskt tillsatt nämnd och då borde det ju finnas lika många kvinnliga ledamöter som manliga. Ärligt talat så blir jag förvånad, säger en manlig ledamot i en kommunal nämnd.

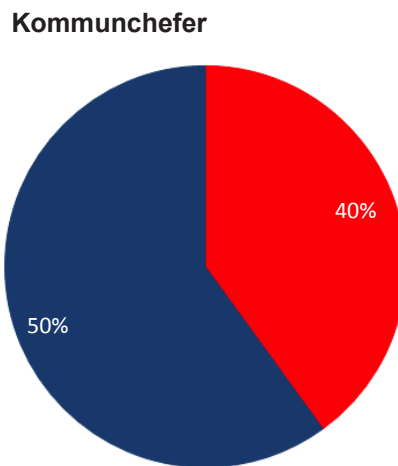
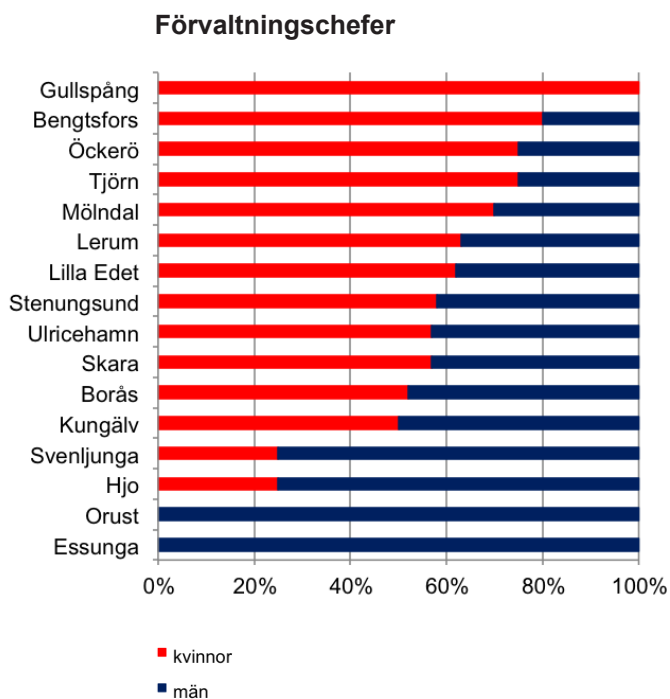
Politikerna arbetar i olika nämnder. Kommunfullmäktige beslutar vilka nämnder som ska finnas och väljer ledamöter till de olika nämnderna. De olika nämnderna ansvarar för ett visst område. Exempel på nämnder som finns i många kommuner är miljönämnd, socialnämnd och kulturnämnd. Eftersom kommunerna själva bestämmer vilka nämnder de vill ha ser det olika ut runt om i Sverige. Alla frågor som kommer till fullmäktige förbereds i någon av nämnderna. I mindre frågor kan nämnderna besluta direkt. I praktiken är det tjänstemän som sköter själva genomförandet av kommuners verksamheter, men de förtroendevalda har alltid det yttersta ansvaret. Arbetsuppgifterna kan vara att ge byggnadslov, bevilja ekonomiskt bistånd eller att organisera äldreomsorgen. Drygt hälften av kommunerna har en jämställd fördelning av ledamöter i kommunens nämnder. Högst andel kvinnor finns bland nämnderna i Tjörns kommun med 52 % och lägst andel kvinnor finns i Hjos kommun med 21 %.



Representation i kommunal förvaltning

Representationen bland anställda kvinnor och män inom kommunal sektor på ledande poster är generellt jämnare jämfört med privat sektor. Bland de anställda i kommunerna är andelen kvinnor högst men det är vanligt att antalet kvinnor minskar ju högre upp man kommer när det gäller ledande befattningar. Kvinnor förekommer i större utsträckning på mellanchefernivån och män dominerar när det gäller de högsta befattningarna. Den högste tjänstemannen i kommunen har titeln kommunchef och hen utses av kommunstyrelsen eller av kommunfullmäktige. Hen är ledare för alla förvaltningschefer och ansvarar för att planera, leda och samordna den kommunala verksamheten. Fördelningen mellan kvinnliga och manliga kommunchefer är ett tydligt exempel på hur andelen kvinnor minskar desto högre upp i hierarkin man kommer.

De flesta av de 19 kommunerna har en hög andel kvinnor bland förvaltningscheferna. Sju av de 16 kommunerna har en kvinnodominans på dessa poster och Gullspångs kommun är unik och har 100 % kvinnor som förvaltningschefer. Svenljunga, Hjo, Orust och Essunga avviker från de övriga kommunerna och har en manlig dominans bland förvaltningscheferna. När det gäller kommuncheferna i de aktuella kommunerna så är den samlade bilden ganska jämställd. 60 % av kommuncheferna är män och 40 % är kvinnor.



Kommunala bolag

I många kommuner finns det allmännyttiga företag som drivs av kommunen oftast som aktiebolag eller stiftelse. De flesta kommuner har kommunala bostadsbolag men även kommunala energibolag och näringslivsbolag är ganska vanliga. Företagen kan vara helägda eller delägda tillsammans med andra kommuner, landsting och regioner eller någon annan. Företagen är egna juridiska personer och reglerade av olika lagstiftning, främst aktiebolagslagen och stiftelselagen. Det innebär att företagen bestämmer om sig själva, men kommunen, landstinget eller regionen som ägare ska genom olika instrument styra och kontrollera. I helägda företag ska fullmäktige i kommunen, landstinget eller regionen fastställa ändamålet med verksamheten och se till att ändamålet och de kommunala befogenheterna anges i bolagsordningen. De skall också utse samtliga styrelseledamöter och minst en lekmannarevisor/revisor samt se till att fullmäktige får ta ställning innan beslut av principiell beskaffenhet fattas. Utöver detta åligger det dem också att se till att företaget ger allmänheten insyn i den verksamhet som lämnas över till privata utförare.

I de kommunala bolagen har kommunledningen ansvar vad gäller tillsättande av VD samt styrelseledamöter och ordförandeposter. Det är därför förvånande att konstatera att det i ännu större utsträckning än inom den privata sektorn är en övervikt av män på ledande positioner.

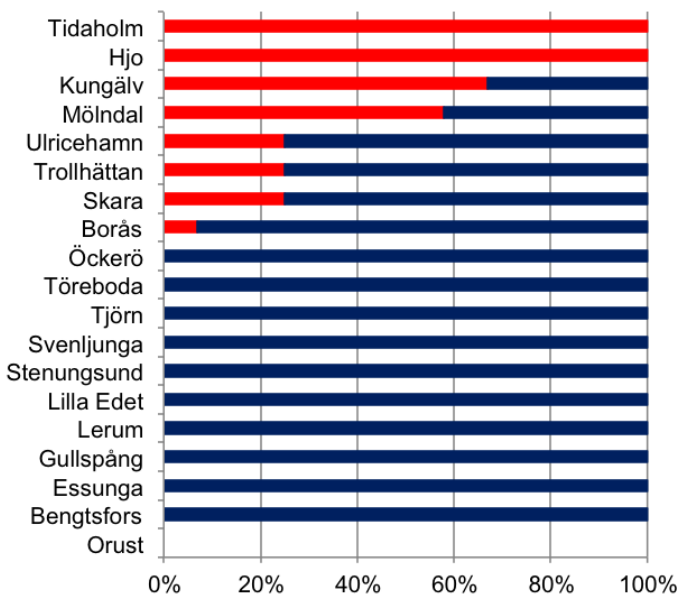
I merparten av de 19 kommunerna finns det ingen kvinna alls som verkställande direktör. Endast Tjörns kommun uppnår en jämställd fördelning med 40 % kvinnliga verkställande direktörer i sina kommunala bolag.

När det gäller representation av kvinnor som ordförande i de kommunala bolagen så är det en intressant bild som uppvisar stora ytteligheter. I merparten av kommunerna är det enbart män som är ordförande men i Tidaholms och Hjos kommuner är det enbart kvinnor som är ordförande, och i Kungälv kommun är det 67 % av ordförandena som är kvinnor. Endast Mölndals kommun har en jämställd representation av kvinnor och män som ordförande i sina styrelser. De resterande 14 kommuner har styrelser där männen dominerar helt eller delvis.

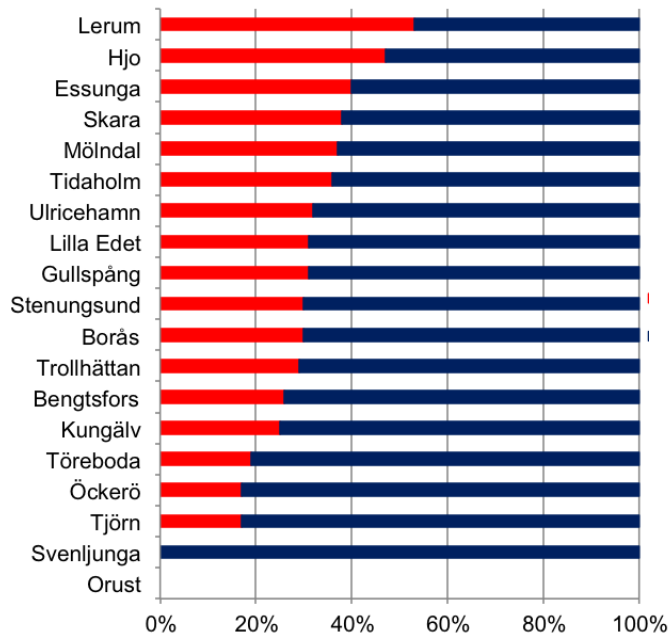
I samtliga styrelser utom i de kommunala bolagen i Svenljunga kommun finns kvinnor bland ledamöterna men endast Essunga, Hjo och Lerums kommun uppvisar jämställda styrelser där andelen kvinnor och män fördelar sig inom ramen 40 - 60 %.

Den sammanlagda bilden av hur kvinnor och män finns representerade i de kommunala bolagen visar att det finns mycket kvar att göra för att uppnå *jämställdhetsmål 1* där kvinnor och män har lika mycket makt och inflytande. Även om det finns kvinnor i de kommunala bolagsstyrelserna i de flesta kommunerna så är det en uppseendeväckande brist på kvinnor på ordförandeposten och som verkställande direktör i de flesta kommunala bolagen. Det finns stora utvecklingsmöjligheter för de flesta kommuner att rekrytera fler kvinnor till dessa poster.

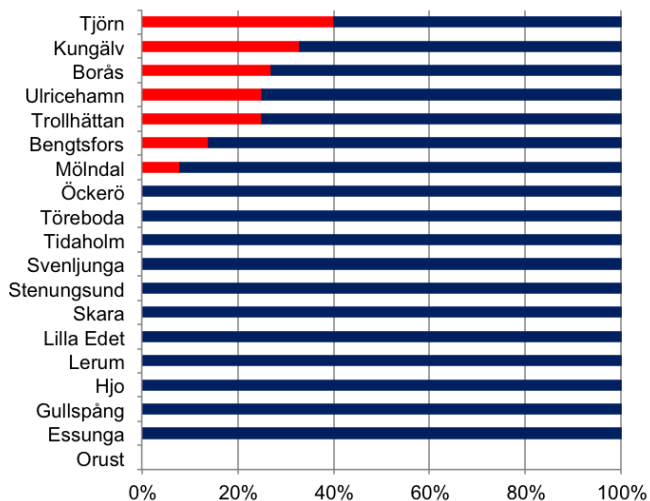
Styrelseordförande – kommunala bolag



Styrelseledamöter – kommunala bolag



VD – kommunala bolag



■ kvinnor
■ män

– Vi måste absolut bli bättre på att se hur ojämsställda vi är överlag i de kommunala bolagsstyrelserna. Det är inte bara det att det ser illa ut att vi inte har fler kvinnor i bolagen. Det är säkert också så att vi missar en massa bra kompetenser. Kvinnor är ju lika smarta som män, säger en manlig vd i ett kommunalt bolag.

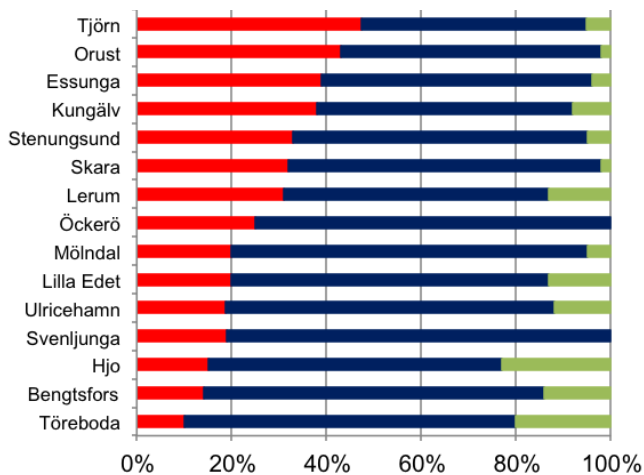
Den ideella sektorn – representation i föreningslivet

Ideell sektor är ett samlingsbegrepp för de insatser inom samhället som utförs som ideellt arbete, det vill säga oavlönat. Den ideella sektorn kan ses i ett bredare perspektiv som ett samlingsnamn för olika former av föreningsliv. Den ideella sektorn utgör tillsammans med de idéburna organisationerna den tredje sektorn vid sidan av den offentliga och den privata sektorn. Det finns en lång tradition av samspel med främst den offentliga verksamheten, men också med den privata sektorn, vilket gör att den ideella sektorn kan ses som en bas i hela det svenska samhället. Statistik visar att varje svensk i genomsnitt lägger ner 16 timmar per månad på frivilligt arbete. Det höga föreningsengagemanget har gjort att föreningsvana är mycket utbredd bland invånarna liksom även vana vid olika typer av förtroendeposter. Det kan handla om medlemskap i föreningar med inriktning på olika idrotter men det kan också vara andra typer av föreningar som fokuserar kultur och samhällsutveckling. Det finns studier som visar på att det generellt är fler män än kvinnor som engagerar sig i styrelser och som ledare för olika verksamheter medan fler kvinnor än män deltar i kulturella aktiviteter.

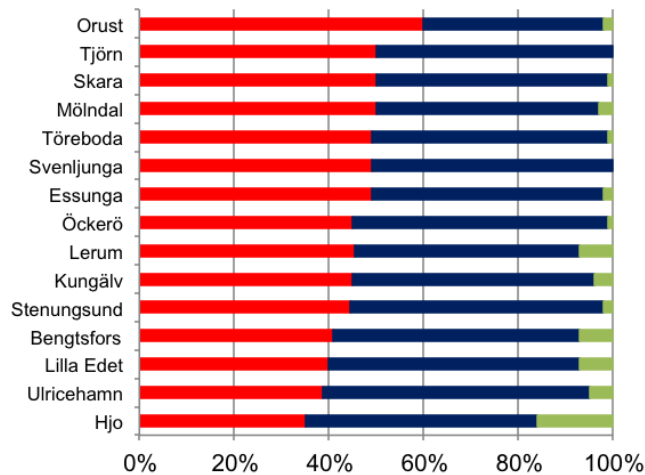
Den ideella sektorn är ofta finansierad med offentliga medel som föreningsbidrag men också när det gäller anläggningskostnader och driftskostnader. Hur bidragen fördelas mellan kvinnor och män som är aktiva i föreningarna och dess styrelser finns det inga uppgifter om. Den information som eftersöks kring hur maktpositioner och bidrag fördelas mellan könen är inte tillgänglig i kommunernas register. Vi genomför därför en enkätundersökning med de föreningar som får bidrag från de kommuner som är med i Jämställdhetskartan. Studien är inte heltäckande och det finns ett stort behov av en mer utförlig studie inom detta område.

När det gäller ordförandeposter hos de ideella föreningarna är det endast i Tjörn och Orust kommun ut som det finns en jämn fördelning mellan kvinnor och män som ordförande. Bland föreningar i samtliga övriga kommuner är det i huvudsak män som innehar ordförandeposterna. Bland ledamöterna ser det dock annorlunda ut; Där uppvisar samtliga kommuner en jämställd fördelning av kvinnor och män bland det totala antalet ledamöter. Bland sekreterarna i föreningarnas styrelser dominerar kvinnor i tre av kommunernas föreningar och bland de övriga är det ganska jämställt.

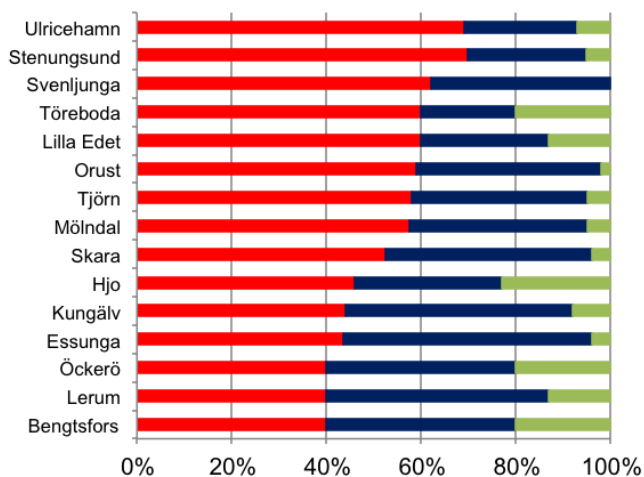
Styrelseordförande – ideella organisationer



Ledamöter – ideella organisationer



Sekreterare – ideella organisationer



– Egentligen är det väl inte konstigt att föreningslivet är lika ojämnt som arbetslivet, men det är ju inget man tänker på. Vi väljer ju ordförande och sekreterare utan att tänka på att det ofta följer traditionella könsmonster. Vi kan bli bättre på det här, säger en manlig ordförande i en förening.

- Kvinnor
- Män
- Vet ej kön

Ekonomisk jämställdhet

Kvinnor och män skall ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Detta delmål uttalar sig om kvinnors rättighet att få befinna sig på en arbetsmarknad under samma förutsättningar och premisser som män. Det är en fråga om anställningsvillkor, lön och utvecklingsmöjligheter. Även utbildning omfattas i delmålet då bland annat könsbundna studieval ger effekt för högskoleutbildning och yrkesval. Många utbildningsval är traditionella och bidrar även i framtiden till att kvinnor och män är verksamma inom olika branscher. Genom att se hur kvinnor och män fördelar sig inom olika utbildningsprogram kan vi se hur morgondagens arbetskraft ser ut ur ett jämställdhetsperspektiv.

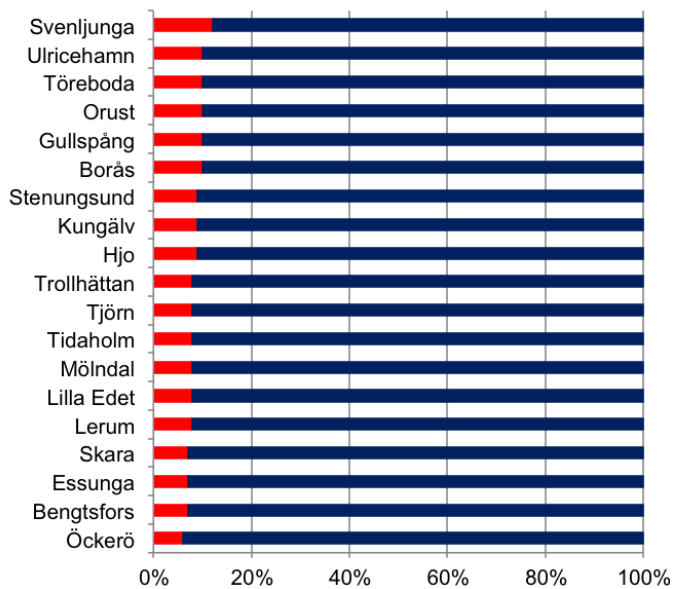
Vad gäller det andra jämställdhetsmålet går utvecklingen långsamt och många kommuner står inför utmaningar inom ett flertal områden såsom arbetsmarknad, utbildning, företagande, löner och ohälsa. Kvinnor är generellt mer välutbildade än män men har lägre inkomster, får lägre pension och har sämre karriärutvecklingsmöjligheter. Att förbättra arbetsvillkoren för kvinnor innebär förbättrad demokrati men också möjligheter till ökad tillväxt.

Arbetsmarknad

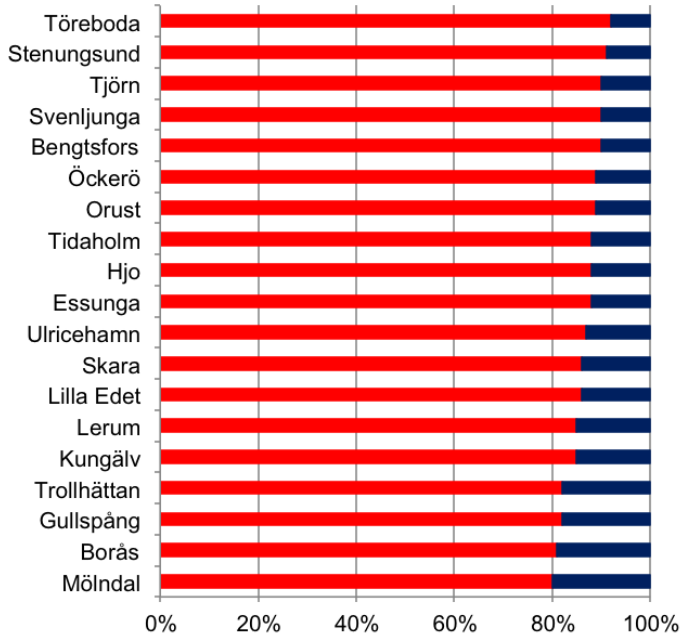
Arbetsmarknaden är kraftigt könssegregerad med en stor andel kvinnor inom offentlig sektor och en stor andel män inom den privata sektorn. Vi ser en kraftig kvinnodominans inom vård och omsorg och utbildning och en stor andel män inom bygg, energi- och miljö, jordbruk, skogsbruk och fiske, transport samt tillverkningsindustrin. Detta försvårar byggandet av ett jämställt samhälle då kvinnor och män exkluderas från icke-traditionella utbildningar och branscher. Kommunerna blir dessutom extra sårbara under lågkonjunkturer som kan slå hårt mot enskilda branscher som exempelvis den mansdominerade byggbranschen.

Samtliga 19 kommuner uppvisar ett ganska likartat mönster och det finns inte några stora avvikelser i någon kommun. Statistiken visar tydligt på att kvinnor och män gör karriärval utifrån rådande normer och traditioner och att arbetsmarknaden är könssegregerad. Inom tex byggbranschen är det bland byggföretag i Öckerös kommun som vi hittar den största representationen män med 94 % och bland byggföretag i Svenljungas kommun som det finns fler kvinnor, men ändå är det 88 % män. Samma manliga dominans finns inom transportbranschen där 92 % av de anställda inom transport i Öckerö kommun är män. Motsvarande fördelning finns inom tex vård och omsorgsbranschen där Töreboda kommun har 92 % kvinnor bland de anställda och Mölndals kommun som har 80 % kvinnor bland de anställda. Inom utbildningsbranschen finns också en kraftig dominans av kvinnor där 88 % av de anställda är kvinnor i Essunga kommun och 75 % av de anställda i Borås är kvinnor.

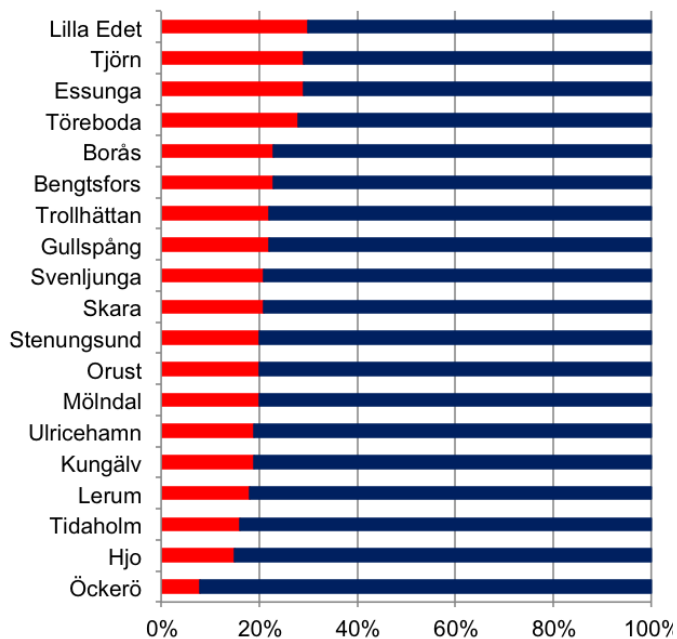
Byggverksamhet



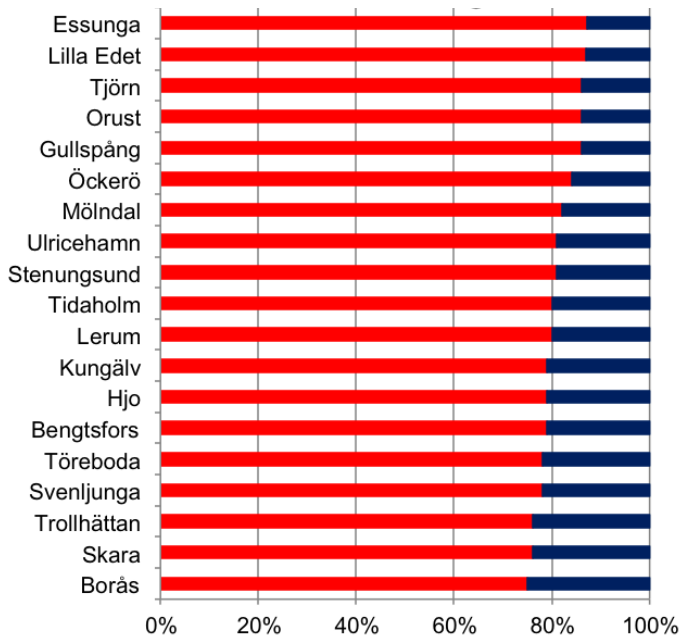
Vård och omsorg



Transport



Utbildning



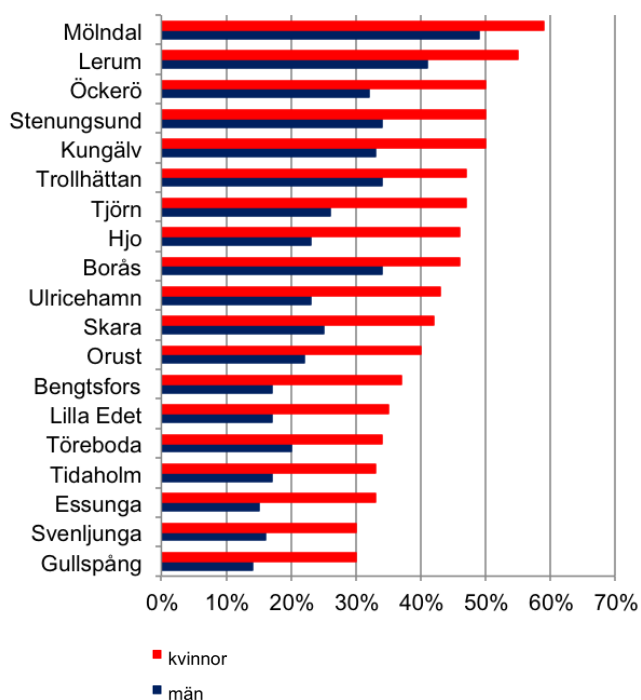
■ kvinnor
■ män

Utbildning

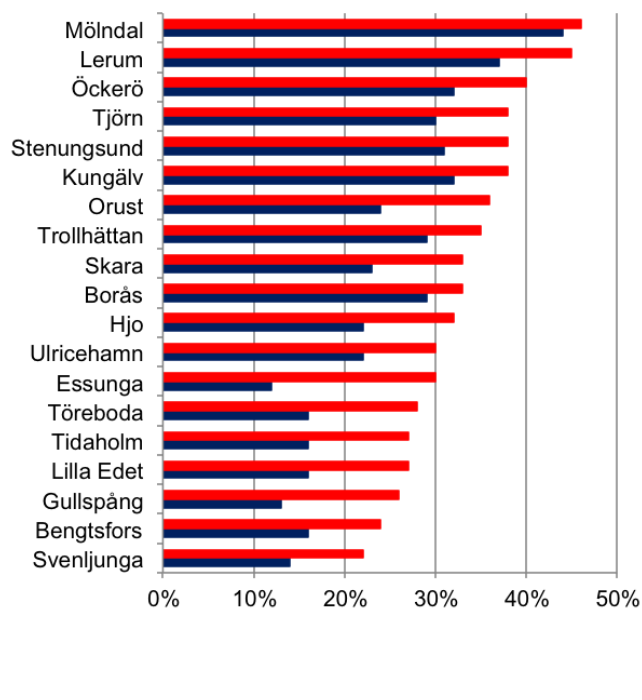
Utbildningssystemet följer ungefär samma mönster som den könssegregerade arbetsmarknaden, vilket tyder på att skillnaderna blir bestående även för framtida generationer. Fler kvinnor än män väljer eftergymnasiala utbildningar och kvinnor har därför generellt högre och längre utbildning än män. Fler kvinnor än män gör också könsöverskridande utbildningsval men inte i den utsträckningen att de ser ut att förändra den könssegregerade arbetsmarknaden.

Bland de 19 kommunerna är Mölndal den kommun där flest kvinnor går vidare med en eftergymnasial utbildning på högskola eller universitet. I Svenljunga och Gullspång är det endast 20 - 30 % av kvinnorna som har en eftergymnasial utbildning. När det gäller män med eftergymnasial utbildning så är skillnaderna stora i relation till kvinnors utbildningsnivå men inte så stora mellan kommunerna. Det finns en trend som visar att skillnaderna är större mellan kvinnor och män i åldern 25-44 år. I Mölndals och Lerums kommun finns det högst andel personer med eftergymnasial utbildning i båda ålderskategorierna. I Gullspångs och Svenljungas kommun finns lägst andel i båda ålderskategorierna. Ingen kommun uppvisar en lägre andel kvinnor med eftergymnasial utbildning än 30 % i ålderskategorin mellan 25-44 år. I tolv av kommunerna är andelen män som har eftergymnasial utbildning lägre än 30 % i samma åldersintervall. I sex kommuner är andelen kvinnor i ålderskategorin 45-64 år med eftergymnasial utbildning lägre än 30 %. För samma ålderskategori för män är det 13 kommuner där andelen män med eftergymnasial utbildning är lägre än 30 %.

Eftergymnasial utbildning 25-44 år



Eftergymnasial utbildning 45-64 år

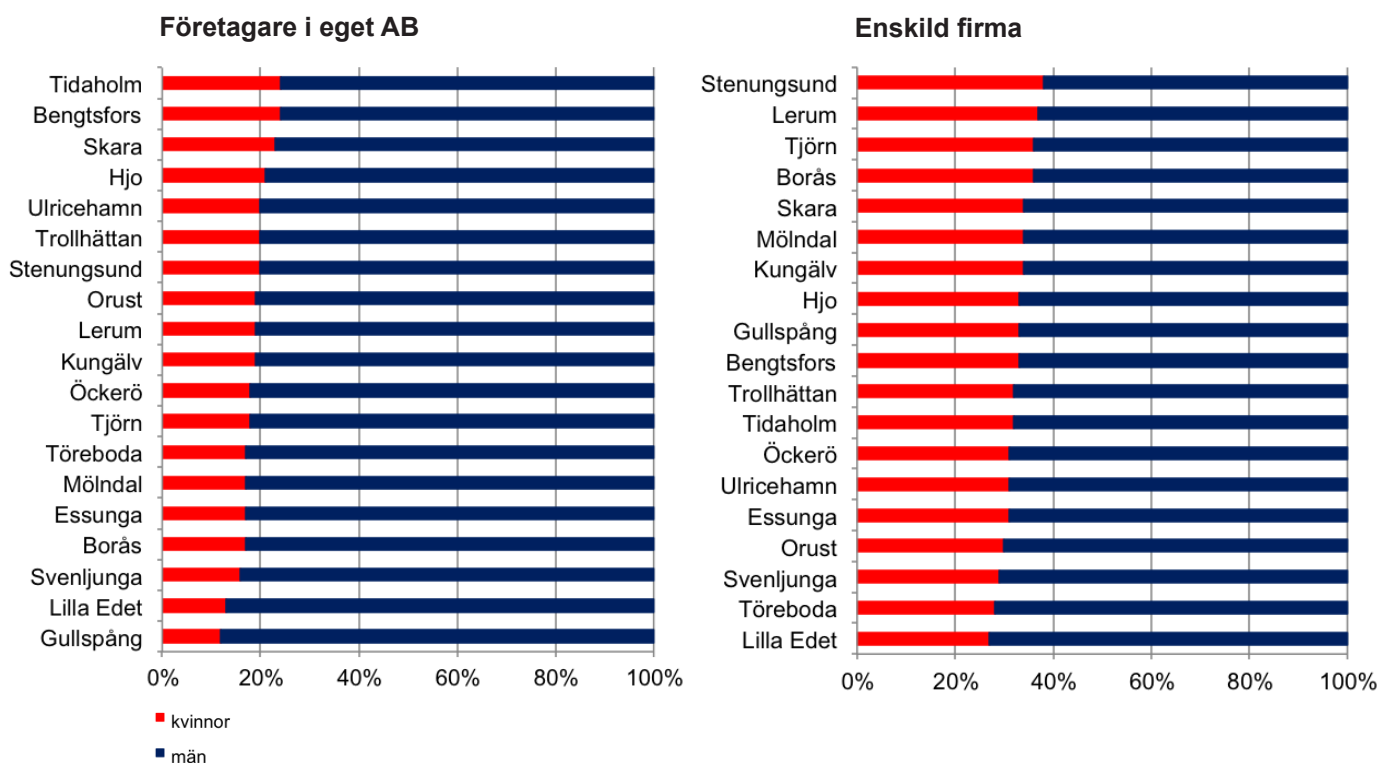


Företagande

Det finns flera olika företagsformer och vilken företagsform man väljer beror på vilken verksamhet man ska bedriva och vilka förutsättningar som finns. I stort indelas de i aktiebolag och i enskild firma.

Ofta driver kvinnor och män företag inom olika branscher och bidrar därför till den könssegregerade arbetsmarknaden. Störst skillnad finns inom företagsformen eget AB, där det är flest män som äger och driver företag som AB. Fler kvinnor än män är verksamma inom tjänstesektorn.

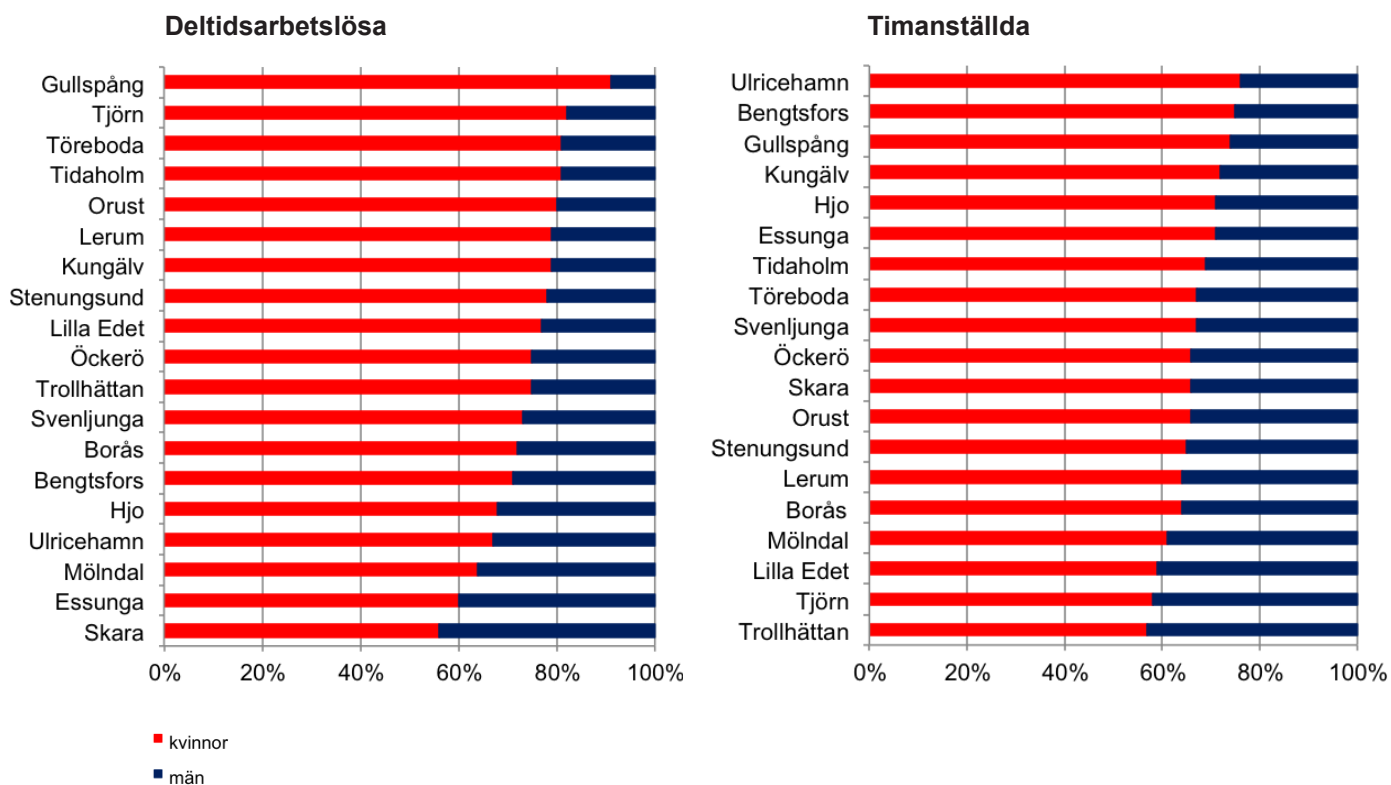
Kvinnors företagande är generellt lågt i samtliga kommuner i jämförelse med männens. Bland de 19 kommunerna ser vi att det i Tidaholms kommun finns 24 % av företagen som har kvinnliga företagare i eget AB. Lägst andel kvinnliga företagare som driver AB finns i Gullspångs kommun. Bland företagare som driver enskild firma uppvisar företagen i Stenungsunds kommun 38 % kvinnliga företagare. Bland företagarna som driver enskild firma i Lilla Edets kommun är det 27 % kvinnliga företagare.



Deltidsarbetslösa och timanställda

Kvinnor är deltidsarbetslösa och anställda med timarvodering i större utsträckning än män. Detta gäller både inom den offentliga sektorn och inom den privata sektorn. I vissa fall beror detta på privata önskemål – i andra fall beror det på att arbetsgivaren inte erbjuder möjlighet till heltidsanställning. Som huvudsaklig arbetsgivare för kvinnor har den offentliga sektorn möjlighet att åtgärda arbetsvillkor som inte erbjuder kvinnor en arbetsmarknad på lika villkor som män. Många kommuner har infört garanti med rätt till heltidsanställning men inte alla. Det här är ett viktigt område att förändra för att kunna uppnå det andra jämställdhetsmålet och skapa jämställda förutsättningar för kvinnor och män.

Bland de 19 kommunerna är det en hög andel deltidsarbetslösa kvinnor i Gullspångs kommun där 91 % av dem som är deltidsanställda är kvinnor. I Skara kommun är det mer jämställt och där är 56 % kvinnor av dem som är deltidsanställda. När det gäller kvinnor som har anställning mot timarvodering så är det genomgående i samtliga kommuner fler kvinnor än män som har denna anställningsform. I kommunerna Trollhättan, Tjörn och Lilla Edet är det mellan 57 % - 59 % av de timarvoderade som är kvinnor och i Ulricehamns kommun är det 76 % av de timarvoderade som är kvinnor.

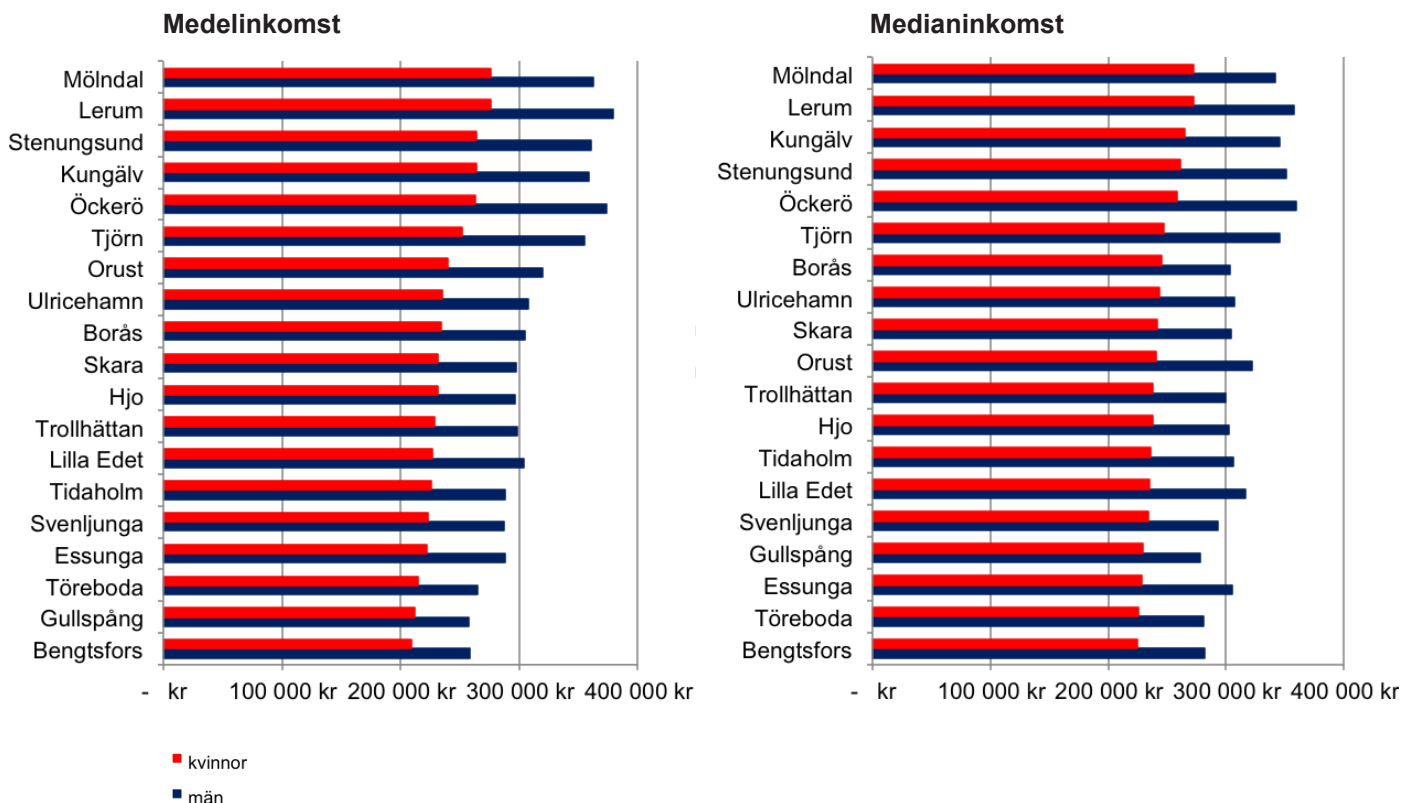


Inkomst

När vi tittar på de sammanräknade förvärvsinkomsterna ser vi att kvinnors median- och medelinkomster är betydligt lägre än mäns. Varje år har kvinnor tiotusentals kronor lägre årsinkomst än män. Det innebär att medelmannen i Västra Götaland under ett arbetsliv, som omfattar ca 40 år, tjänar ca 3 miljoner kr mer än medelkvinnan. Det finns flera tänkbara orsaker till denna löneskillnad bland annat att fler kvinnor är verksamma inom låglöneyrken, tar ett större ansvar för det obetalda hemarbetet, arbetar i större utsträckning deltid eller mot timarvode och gör inte karriär på samma villkor som män.

Inom den kommunala sektorn är medianlönerna generellt sett jämställda, men vissa mindre skillnader finns mellan kvinnor och män till kvinnornas fördel. Inom den privata sektorn är löneskillnaderna generellt större mellan könen och män har generellt högre inkomster.

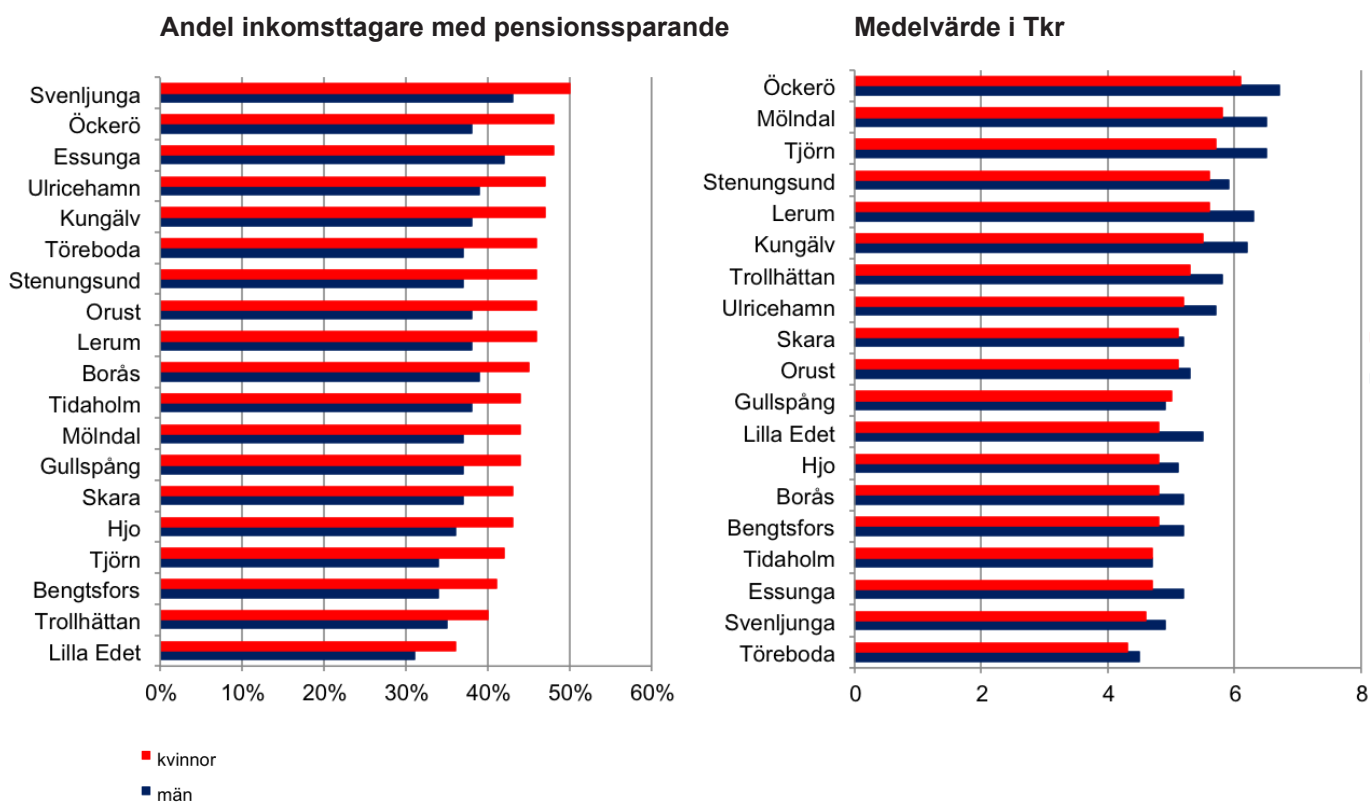
Bland de 19 kommunerna ser vi att desto högre medelinkomsten är i kommunen, desto större skillnader i lön mellan kvinnor och män. I Öckerös kommun har män en genomsnittlig årsinkomst på 374 000 kr och kvinnor 263 000 kr, vilket kan jämföras med Bengtsfors kommun där män har en genomsnittlig årsinkomst på 258 000 kr och kvinnor har en årsinkomst på 209 000 kr. Kommuner som har lägre inkomster generellt för både kvinnor och män uppvisar genomgående en mer jämställd ekonomisk fördelning mellan könen.



Pensionssparande

Kvinnor och män har i sitt yrkesverksamma liv olika ekonomiska villkor och det leder långsiktigt även till att kvinnor generellt har lägre pensioner. Att kvinnor har lägre inkomster under sina yrkesverksamma liv leder också till lägre pensioner, där fler kvinnor än män har svårt att kunna försörja sig på sin pension. Många kvinnor pensionssparar för att förbättra sin ekonomiska situation men den sammanlagda bilden blir trots detta att de generellt får en lägre pension än män.

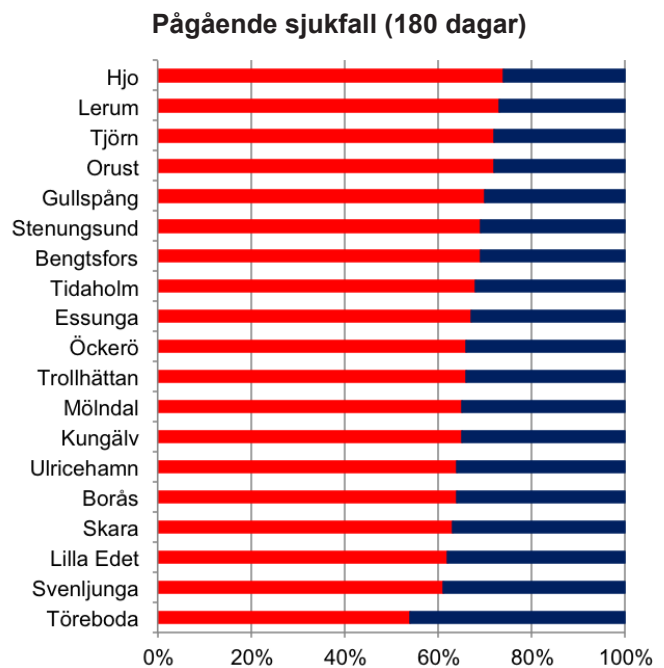
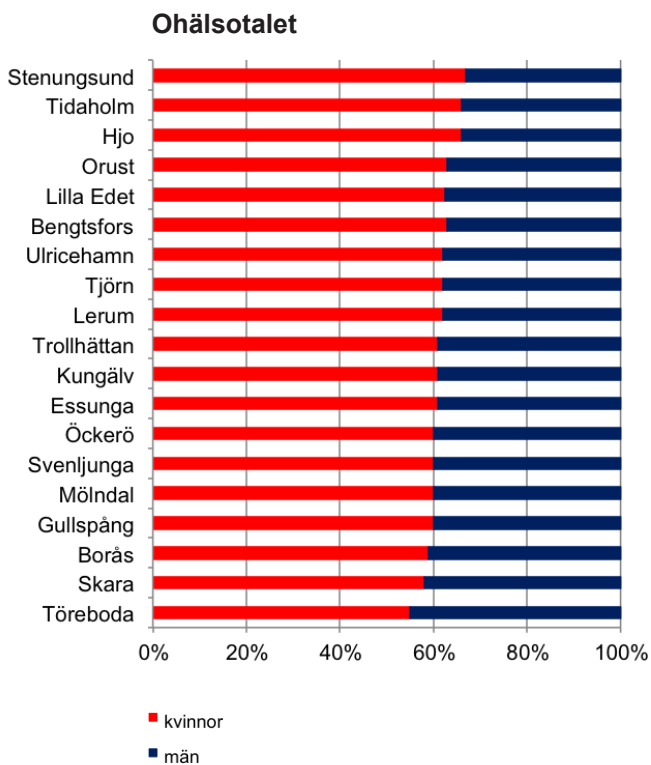
Bland de 19 kommunerna ser vi att det är en majoritet av pensionspararna som är kvinnor i samtliga kommuner. Vi ser också att i princip i alla kommuner är det män som sparar högre summor och på sikt också erhåller högre pensioner. Medelvärdet för hur mycket som sparas är dock i de flesta fallen högre för män än för kvinnor.



Ohälsa

Ohälsa är en faktor som påverkar den ekonomiska situationen och har en negativ inverkan på människors förmåga att försörja sig. Kvinnor är överrepresenterade och statistiken visar på mycket små skillnader mellan 2000 och 2013. Kvinnors ohälsa har inte vare sig förbättrats eller försämrats under den långa tidsperioden och det finns flera orsaker till detta faktum. Ofta lyfter man fram att stressrelaterade ohälsotal har samband med andra mönster på arbetsmarknaden och kvinnors totala livssituation där en faktor är kvinnors ansvar för det obetalda och tidskrävande hemarbetet. Kvinnors totala livssituation med stor arbetsbörda både när det gäller betalt och obetalt arbete samt svag ekonomi är en tänkbar faktor.

Bland de 19 kommunerna ser en viss överrepresentation av kvinnor i stort sett alla kommuner när det gäller ohälsotalet. I Stenungsunds kommun är 67 % av de sjukskrivna kvinnor och i Törebodas kommun är det 55 % av de sjukskrivna som är kvinnor. Kommunen uppvisar den jämförelsevis mest jämna fördelningen mellan kvinnor och män.



En jämn fördelning av det obetalda arbetet

Kvinnor och män skall ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på samma villkor.

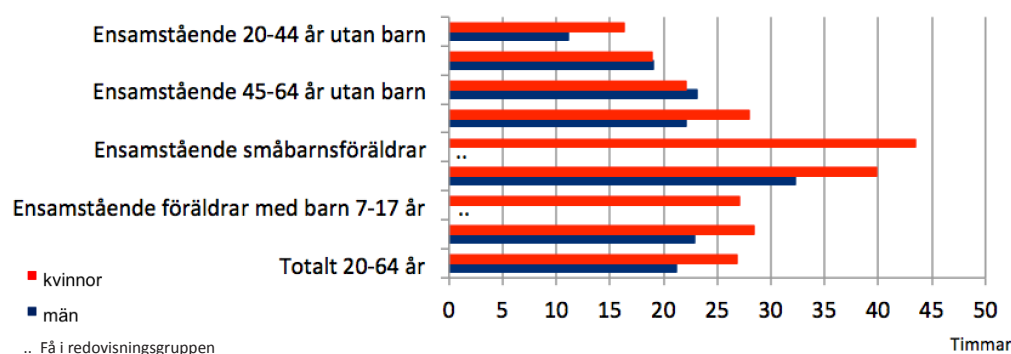
I delmål 3 lyfter regeringen fram vikten av att kunna förena ett avlönat arbete med möjligheten till att ha en familj och att vårda relationer med närstående, vilket förutsätter en jämn fördelning av det oavlönade arbetet i hemmet.

Jämställdhetsmål 2 och 3 är tätt sammankopplade; En jämnare fördelning av det obetalda arbetet skapar förutsättningar för en jämnare fördelning av det betalda arbetet. Det skapar förbättrade försörjningsmöjligheter och bryter de karriärhinder som drabbar många kvinnor.

Det finns en skev fördelning mellan könen främst inom barnomsorg. Kvinnodominerade yrken har ofta låg status, svag löneutveckling och återfinns ofta inom vård och omsorg. Detta leder många gånger fram till att man anser att familjer har mindre att förlora på att kvinnor tar sig an det obetalda arbetet, vilket bidrar till en ojämn fördelning av det obetalda arbetet mellan könen.

Enligt SCBs tidsanvändningsundersökning från 2010 - 2011 på riksnivå utför kvinnor obetalt arbete i form av städning, diskning, matlagning etc. i större utsträckning än män motsvarande drygt 6 tim mer veckan. Det saknas uppgifter om detta på kommunal nivå.

Tid för obetalt arbete för personer 20-64 år efter livscykel Timmar per vecka 2010/11



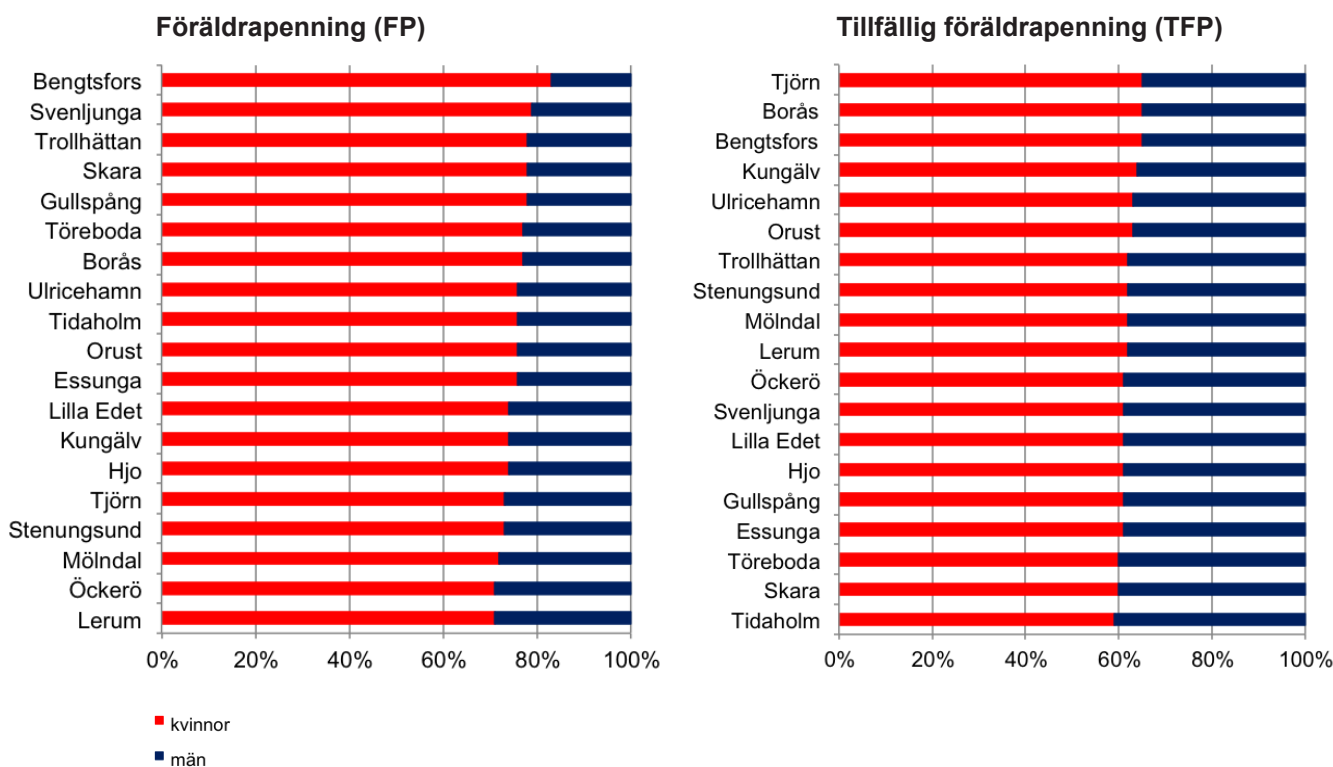
Tid för obetalt arbete för personer 20-64 år efter aktivitet Timmar och minuter per vecka 2010/11

	Kvinnor	Män
Hushållsarbete	12:20	07:14
<i>därav matlagning</i>	04:25	02:58
<i>diskning, avdukning</i>	01:50	01:04
<i>städning av bostaden</i>	03:46	02:08
<i>tvätt, strykning</i>	01:37	00:31
Underhållsarbete	02:23	04:16
Omsorg om egna barn	03:57	02:26
Omsorg om andra	00:52	00:53
Inköp av varor och tjänster	03:11	02:26
Annat hemarbete	00:59	00:46
Resor i samband med hemarbete	03:10	03:12
Totalt	26:52	21:14

Föräldraförsäkringen

Föräldrar har rätt till att vara helt lediga från barnets födelse fram till det är 18 månader. Därefter har varje förälder möjlighet till tillfällig föräldrapenning för vård av sjukt barn. Till stor del är det kvinnor som uppbär denna ersättning och tar det största ansvaret för barnen. Utvecklingen verkar vara konstant med mycket små skillnader under de senaste tio åren. Störst skillnad mellan könen finns gällande föräldraparens uttag av föräldrapenning, Föräldrarnas fördelning av nettodagar, där man har undersökt hur fördelningen ser ut mellan könen i en familj. Om utvecklingen fortsätter i denna takt kommer det dröja ca 20 år innan vi når ett jämställt föräldraförsäkringsuttag.

Bland de 19 kommunerna är mönstret likartat det som gäller för riket i stort. I huvudsak är det kvinnor i alla kommuner som tar ut föräldraförsäkringen. Bengtsfors är den enda kommunen där kvinnor tar ut mer än 80 % av föräldraförsäkringen. Lägst andel finns i Lerum där det är ca 70 % av kvinnorna som tar ut föräldraförsäkringen; Man kan också formulera det med att män tar ut ca 30 % av föräldraförsäkringen i Lerum och mindre än 20 % i Bengtsfors.



Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Kvinnor och män skall ha samma rätt till kroppslig integritet.

Det fjärde delmålet lyfter fram att kvinnor och män, flickor och pojkars oavsett kön skall ha rätt att bestämma över sin egen kropp, sexualitet och reproduktion. Det borde vara en självklarhet att ingen skall utsättas för övergrepp men tyvärr är det ett existerande problem för både kvinnor och män.

Våld är det yttersta uttrycket för övergrepp och förtryck av en annan människa. Genom att hota med eller utöva våld, så kontrollerar man den andra människans livsutrymme och hämmar den människans möjligheter att leva sitt liv fullt ut. Detta är en tragedi för dem som blir utsatta, och det är också en tragedi för samhället, när kvinnor inte själva kan bestämma över sitt liv utan tvingas leva på någon annans villkor. Den begränsningen i livsutrymmet påverkar såväl arbetsliv som vardagsliv och får vittgående konsekvenser.

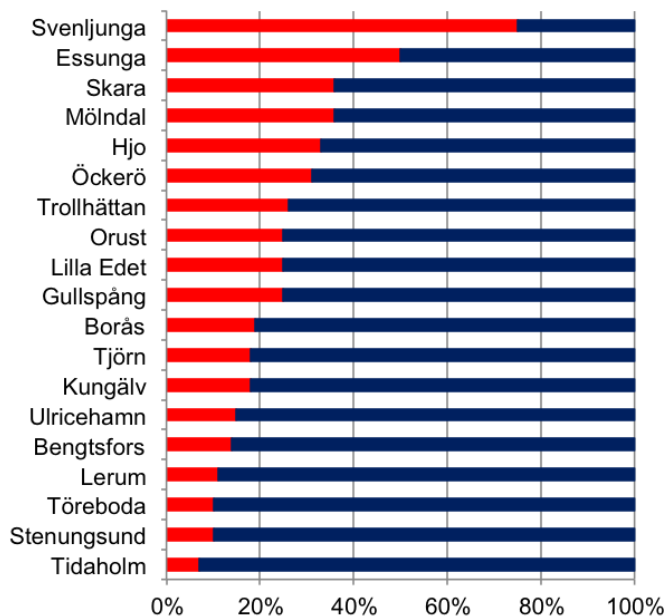
Det genusrelaterade våldet

Både individen och samhället betalar ett högt pris för det genusrelaterade våldet. Det är ett allvarligt folkhälsoproblem som även innebär stora ekonomiska påfrestningar i form av kostnader för olika samhällsinsatser. Statistiken pekar på skillnader mellan könen vad gäller anmälda våldsbrott. Trots undersökningar som tyder på att kvinnor i jämförelse med män upplever större otrygghet i det offentliga rummet, visar statistiken ofta att den största delen av kvinnomisshandel och våldtäkt sker i hemmet eller inomhus och att förövaren oftast är en närstående man.

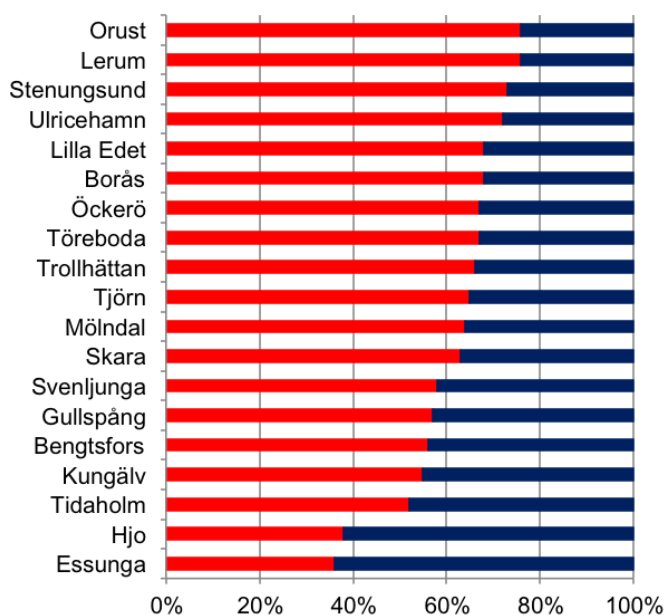
Gällande anmäld misshandel för obekant med offret utomhus följer 17 av 19 kommuner samma mönster men det är stora skillnader mellan kommunerna. I Svenljunga kommun är det fler kvinnor än män som är drabbade, vilket bryter mot mönstret att det är män som drabbas av våldsbrott utomhus och förövaren är obekant. När det gäller anmälda fall där offret är bekant med förövaren och där brottet skett inomhus ser vi också en tydlig trend att kvinnor i större utsträckning anmäler den här typen av brott. Både Hjos kommun och Essungas kommun avviker från det generella mönstret där det är flest män som blir utsatta för övergrepp. Gällande våldtäkt mot kvinna utomhus och inomhus visar diagrammet sammantagna siffror för samtliga kommuner. De visar att det finns betydande skillnader mellan våldtäkt utomhus och inomhus.

När det gäller den information vi får av statistiken så vet vi att det finns ett stort mörkertal både när det gäller anmälda övergrepp på kvinnor och män.

Obekant med offret utomhus

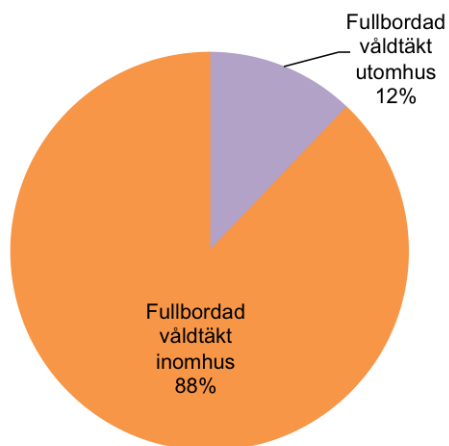


Bekant med offret inomhus



■ kvinnor
■ män

Våldtäkt mot kvinna



– Jag är alltid rädd när jag är ute och det är mörkt. Jag ser mig om hela tiden för att kontrollera att ingen följer efter mig eller står och lurpassar på mig när jag är på väg hem. Och jag går fort med telefonen mot örat för att det skall se ut som om jag pratar med någon. Helst tar jag bilen, så att jag slipper gå så långa sträckor, säger en ung kvinna.

Jämställdheten i Västra Götaland – en sammanfattning

Jämställdhet handlar främst om alla invånares lika möjligheter och förutsättningar att leva ett gott liv. Det nationella jämställdhetsmålet syftar till att alla människor ska ha makten att forma samhället och sitt eget liv på lika villkor oavsett kön. Ytterst är det en demokrati-fråga som handlar om människors möjligheter, rättigheter, skyldigheter och livsvillkor.

Statistiken som är sammanställd på Jämställdhetskartan för 19 kommuner visar på en arbetsmarknad som är kraftigt könssegregerad i Västra Götaland med en stor andel kvinnor inom offentlig sektor och en stor andel män inom privat sektor. Statistiken visar tydligt att det finns könskodade yrken och att kvinnors och mäns fördelning bland de olika branscherna följer normer och traditioner kring typiskt ”kvinnliga” och ”manliga” yrken. Den marginella och ibland obefintliga förändringen över tid visar att mönstret inte bryts utan snarare reproduceras. Utbildningssystemet följer ungefär samma mönster som den könssegregerade arbetsmarknaden, vilket tyder på att skillnaderna blir bestående även för framtida generationer.

Inom den privata sektorn finns ett stort underskott på kvinnor i ledande positioner och utvecklingen går långsamt trots att många studier pekar på att företag med en jämställd företagsledning presterar bättre än de med enbart män. Kvinnor har i högre utsträckning än män eftergymnasial utbildning och det är en ökande trend. I framtiden kommer vi att se ännu fler välutbildade kvinnor med akademisk examen. Trots detta har kvinnor lägre inkomster än män och innehar färre chefspositioner.

Inom den offentliga sektorn är lönerna relativt jämlika men sett på den sammanräknade förvärvsinkomsten för alla sektorer är skillnaderna mellan könen stora och på vissa håll ökar skillnaderna. Det här är inte bara problematisk lönepolitik utan leder också till lägre pensioner, där dubbelt så många kvinnor som män inte kan försörja sig på sin pension. Detta beror bland annat på att många kvinnor arbetar inom låglöneyrken och i större utsträckning än män arbetar deltid och med timanställningar. Vad gäller ett jämställt uttag av föräldraledighet går utvecklingen långsamt framåt och gällande ohälsotalet, där kvinnor är överrepresenterade, har det i stort sett stått still i snart 15 år.

Inom den ideella sektorn råder samma traditionella mönster vad det gäller makt och inflytande som vi ser i övrigt på arbetsmarknaden. Det är flest män som innehar posterna ordförande, vice ordförande och kassör och det är flest kvinnor som innehar rollen som sekreterare. I vissa fall är det även så att mansdominerade styrelser också får mer pengar i föreningsbidrag. Det saknas dock mycket information kring den ideella sektorn och kostnader för anläggning och drift av anläggningar saknas på Jämställdhetskartan. Det finns anledning att fortsätta att kartlägga och undersöka denna sektor ur ett jämställdhetsperspektiv.

Kommentar

Inför framtiden finns det utmaningar i att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden och öka andelen kvinnors representation inom den privata sektorn likväl som det finns anledning att öka mäns representation inom den offentliga sektorn. Det finns också anledning att se över löneutvecklingen, så att kvinnor och män erhåller likvärdiga ekonomiska livslöner, där det obetalda hemarbetet är en faktor att förhålla sig till.

Jämställdhet är en fråga om attraktionskraft både för företag, kommuner och regioner. En förutsättning är att samhällsutvecklingen leder till tillväxt och goda livsvillkor för samhällsmedborgarna. Det lönar sig i alla avseenden att skapa jämställda förutsättningar för både företag och för samhällets medborgare.

Ur ett samhällsperspektiv är det långsiktigt en fråga om kompetensförsörjning på arbetsmarknaden och en fortsatt utveckling med välfärd, där den demografiska utvecklingen är ett orosmoment i många kommuner. Många unga kvinnor lämnar sin hemkommun för eftergymnasiala studier på annan ort och de återvänder sällan. På sikt avfolkas därigenom många kommuner då den yngre arbetskraften lämnar och den åldrande befolkningen blir kvar. En konsekvens av en sådan utveckling är att den kommunala infrastrukturen successivt utsätts för neddragningar och nedläggningar. Den utvecklingen är inte attraktiv för vare sig företag eller invånare.

Det finns goda skäl att i ännu högre grad arbeta för ökad jämställdhet på alla nivåer så att kvinnor och män får samma möjlighet till makt och inflytande i samhället och sina egna liv. Jämställda livsvillkor gagnar båda könen och utjämnar förhoppningsvis de skillnader vi ser idag där det är ”dyrt att vara kvinna”.

Medelkvinnan



- Har högre studieskulder
- Får lägre lön
- Innehar färre chefspositioner
- Tar ut större del av föräldraledigheten
- Gör en större del av det obetalda hemarbetet
- Pendlar kortare sträckor
- Har högre ohälsotal
- Löper större risk att utsättas för övergrepp i hemmet
- Får lägre pension
- Tjänar 3,2 miljoner mindre i livslön

Medelmannen



- Utbildar sig i lägre grad
- Får högre lön
- Innehar oftare chefspositioner
- Tar ut en mindre del av föräldraledigheten
- Använder mindre tid till obetalt hemarbete
- Pendlar längre sträckor
- Löper större risk att hamna i kriminalitet och missbruk
- Löper större risk för övergrepp utanför hemmet
- Får högre pension
- Tjänar 3,2 miljoner mer i livslön



VI HAR FÅTT STÖD AV
**TILLVÄXT
VERKET**

WINNET
VÄSTRA GÖTALAND