

JÄMSTÄLLDHETSSTRATEGI FÖR SKÅNE 2001 - 2003



Tryckeri: Allkopiering AB
Formgivning: Region Skåne, KC Information, Christian Andersson
Rapportansvarig: Inger Persson, Länsstyrelsen i Skåne
Skåne i utveckling ISSN 1402-3393,2001:14

Skånsk Livskraft

Jämställdhetsstrategi för Skåne

Det övergripande målet för svensk jämställdhetspolitik är att kvinnor och män skall ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter på livets alla områden. Under de senaste decennierna har de formella hindren för jämställdhet mellan könen undanröjts, men i praktiken präglas ändå vårt samhälle av en stark uppdelning efter kön.

Jämställdhet förutsätter förändringar av vårt sätt att se och tänka om världen liksom vårt sätt att förhålla oss till de människor vi har runt omkring oss, i familjen, på jobbet och i samhällslivet. Jämställdhet innebär i grunden förskjutningar i fördelningen av makt, kunskap och materiella resurser.

För att nå jämställdhetsmålet krävs kunskaper och samarbete. Det krävs handlingsplaner och åtgärder. Denna strategi för jämställdhetsarbetet i Skåne är ett led i denna process. Det är vår förhoppning att den skall inspirera och uppmuntra och tillsammans med Länsstyrelsen och Region Skåne bidra till ett aktivt jämställdhetsarbete, som leder till ett mera jämställt samhälle. Alla goda krafter behövs.



Bengt Holgersson
landshövding i Skåne



Carl Sonesson
regionstyrelsens ordförande

Sammanfattning

Länsstyrelsen fick under 1996 ett regeringsuppdrag som innebar att i samverkan med andra aktörer arbeta fram en strategi för jämställdhetsarbetet i länet. Syftet med uppdraget var att ge de nationella jämställdhetsmålen ett bättre genomslag och att arbetet skulle leda till ett aktivt och målinriktat arbete på regional och lokal nivå. Avgörande för kvaliteten på strategin var att arbetet inte avgränsades till de sakområden Länsstyrelsen primärt har ansvar för och att strategin utarbetades i samverkan med andra myndigheter och organisationer. Jämställdhetsstrategin för åren 1997-2000 visade sig i uppföljning och utvärdering utgöra ett stort stöd i arbetet. Länsstyrelsen har därför i samverkan med Skånes Jämställdhetsråd beslutat om, och arbetat fram en ny Jämställdhetsstrategi för Skåne 2001-2003.

De nationella målen för jämställdhet

I enlighet med propositionen "Delad makt - delat ansvar" 1993/94:147 under ledning av dåvarande jämställdhetsminister Bengt Westerberg antog Sveriges Riksdag ett antal nationella mål för jämställdhet. Dessa formulerades i korthet till att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter på alla av livets väsentliga områden. De insatsområden som särskilt utpekades var arbetsmarknad, utbildning, makt och inflytande, familjeliv och könsrelaterat våld. Jämställdhetsstrategin följer i stort uppdelningen av de nationella målen och anger för respektive avsnitt förslag till skånska mål, insatser, ansvarsfördelning och tidsram. Varje avsnitt inleds av en faktabeskrivning, nulägesbeskrivning och problemorientering.

Avsnitt 1 - Makt och inflytande

Trots att kvinnor generellt sett är mer välutbildade än män finns få kvinnor på ledande poster i Sverige. Mycket medvetna insatser har lett till en klar ökning av kvinnorepresentationen i politiskt valda organ medan andelen kvinnor på höga positioner fortfarande är mycket låg i organisationer inom såväl den privata som de offentliga sektorn. Ur resurshänsyn handlar en jämn fördelning av makt och inflytande om att ta tillvara olika sorters kompetens, erfarenheter och synsätt som är viktigt inför väl underbyggda beslut. En jämn könsfördelning inom och mellan olika nivåer i en organisation är ofta en god garant för effektivitet och kvalitet.

Som insatser på detta område föreslås bl.a. att bilda en referensgrupp av jämställdhetsintresserade företagare, utbildning i styrelsearbete för kvinnor, fortsättning på idén till en Skånsk Ledarskapsakademi samt nätverksbyggande och mentorskapsprogram.

Avsnitt 2 - Arbetsmarknad i förändring

Trots att situationen på arbetsmarknaden visar en positiv och stark utveckling finns traditioner och könsbarriärer som kan hämma tillväxten. Obalansen mellan efterfrågan och utbud av arbetskraft ställer krav på nya kompetenser och att den kompetens som finns utnyttjas på rätt sätt. Svensk arbetsmarknad är fortfarande starkt könssegregerad på fler plan. Kvinnor innehar en högre andel tillfälliga anställningar, arbetar oftare deltid och löneskillnaderna mellan kvinnodominerade och mansdominerade sektorer betydande. De stora och kommande pensionsavgångarna rymmer möjligheter till förändring. En medveten rekrytering, lönepolitik från arbetsgivarnas sida kan lösa en del av flaskhalsproblematiken och den så tydliga uppdelningen i kvinnojobb och mansjobb på skånsk arbetsmarknad. Arbetsgivarnas vilja och möjligheter till att erbjuda fler heltidstjänster och högre sysselsättningsgrader kommer också att ha en avgörande betydelse.

Som insatser på detta område föreslås jämställdhetsanalys av offentliga medel för utbildning och kompetensutveckling, arbetsmarknadsutbildningar med könsbrytande innehåll, utbildningsprogram riktade till underrepresenterat kön, konferenser, seminarier samt fortsatta pilotprojekt kring jämställdhetsmärkning av företag.

Avsnitt 3 - Näringsliv och tillväxt

I Skåne finns 13,4% av landets företag varav 30% ägs eller leds av kvinnor. Medvetna satsningar på kvinnors företagande har burit frukt. Villkoren och motiven för kvinnor och män att driva eget företag skiljer sig dock åt. Kvinnor själva vittnar om vilka hinder man kan stöta på som företagare. Problem att få sin affärsidé godkänd av bank och att få tillgång till riskkapital hör till vanligt förekommande svårigheter. I många sammanhang begränsas också kvinnliga företagares möjligheter att utvecklas genom brist på affärsnätverk och kontaktytor. För kvinnor är anledningen ofta att kunna förena yrkesarbete och familj samt att själv få styra över sina arbetstider. En jämställd tillväxt- och näringspolitik som tar tillvara både mäns och kvinnors kompetenser ger både ett mer hållbart och lönsammare företagande. Mycket tyder på att outnyttjad kompetens kan komma att bli en konkurrensfaktor i näringslivet att räkna med. Cirka 80% av både kvinnligt och manligt nyföretagande är tjänsteföretagande. Nya branscher och företagsformer utvecklas i snabb takt vilket medför nya företagsmöjligheter. Kvinnors entreprenörskap och företagande har en enorm bredd och stora möjligheter till utveckling.

Som insatser på detta område föreslås bl.a. entreprenörsskola för unga kvinnor, utvecklad jämställdhetsanalys av Skånes tillväxtavtal, kompetensdagar för kvinnliga företagare, utbildning i finansieringskunskap för kvinnliga företagare och nätverksbyggande.

Avsnitt 4 - Livskvalitet hemmavid och på jobbet

Utbrändhet och stress är numera välkända sjukdomssymtom på svenska arbetsplatser. Alarmerande är också att både förtidspensioneringar och långtidssjukskrivningar nu för första gången ökar samtidigt. Att kunna förena yrkesliv och arbetsliv är för många en god definition på livskvalitet. Men då arbetslivets krav inte är anpassade väljer unga par idag att avstå från barn och familj. Få fäder idag tar ut sin rätt till föräldraledighet.

Ojämställda samhällsstrukturer i familje- och arbetsliv bidrar till att kvinnor har högre ohälsotal och konsumerar mer läkemedel än män. Hemmiljön är en otrygg plats för de många kvinnor som lever i misshandelsförhållanden och som inte erbjuds adekvat stöd och skydd. Utanförskap och isolering bland våra invånare med utländsk bakgrund är ett stort hot mot hälsan.

Som insatser på ovan beskrivna område föreslås seminarium om män och jämställdhet, utbildningar i Jämställdhetslagen för fackliga organisationer och näringsliv samt intensifierad samverkan kring våld mot kvinnor.

Avsnitt 5 - Från förskola till vuxenutbildning

I Skåne befinner vi oss i en av Sveriges mest kunskapsexpansiva regioner. Förändringarna i utbildningssystemen har på de senaste 50 åren inneburit att kvinnor numera finns på samtliga utbildningsnivåer. Trots snabba förändringar i omvärlden finns rester kvar av system som konserverar könsroller och traditionella yrkesval. Inriktningar och intressen som får styra pojkars och flickors kommande utbildningsval läggs dock fast redan i unga år. Därför är insatser redan i förskola och under grundutbildningen av särskilt stor vikt. Alla elever har rätt till att utvecklas utifrån sina egna behov och förutsättningar.

På arbetsgivarsidan saknas fortfarande goda kvinnliga förebilder på högre nivåer. Andelen kvinnliga professurer i Skåne ligger år 2000 på cirka 12%. Fler män behövs till utbildningssystemets lägre stadier. Arbets- och studieklimatet har blivit allt tuffare vilket sjukskrivningstalen hos lärare vittnar om. Nedsättande attityder till jämställdhet från både lärares och elevers sida och ett sexualiserat språkbruk elever emellan motverkar andra jämställdhetsinsatser som görs i skolorna och undergräver elevernas självbild. I vuxen- och distansutbildningen är det viktigt att ta hänsyn till elever med familjeansvar avseende studietider och scheman.

Som insatser på detta område föreslås årlig jämställdhetstimme i Skånes skolor, seminarier med aktuell genusforskning, fortbildningsdag i ämnet för Skånes vägledare, genuscertifiering av vuxenutbildning, projekt för fler manliga lärare samt kurser och utbildningar med könsbrytande innehåll.

Inledning	sid 6
- Vision Skåne - Lika villkor - Integrering av jämställdhetsperspektivet - Kunskap och vilja till förändring - Nationella mål - Ett uppdrag till länsstyrelserna - Jämställdhetsstrategi för Skåne 2001-2003 - Skåne i Öresundsregionen och Europa - Viktiga insatsområden - Årlig uppföljning	
1 Makt och inflytande	sid 10
- Förändrar kvinnor politiken? - Könsfördelningen i statliga styrelser och kommittéer - Media har normskapande kraft - Män toppar näringslivet - Förslag till mål, insatser, ansvarsfördelning och tidsram	
2 Arbetsmarknad i förändring	sid 14
- Skilda anställningsformer - Kvinnojobb och mansjobb - Deltidsarbete får konsekvenser för individen - Brister i arbetsmarknadspolitik - Lön efter kön? - Förslag till mål, insatser, ansvarsfördelning och tidsram	
3 Näringsliv och tillväxt	sid 19
- Jämställdhet, tillväxt och lönsamhet - Kvinnors och mäns företagande - Nya branscher och nya företagsformer - Olika villkor för olika branscher - IT-samhället - hot och öppningar - Förslag till mål, insatser, ansvarsfördelning och tidsram	
4 Livskvalitet hemmavid och på jobbet	sid 24
- Könsrelaterad stress och ohälsa - Ökad pendling men bättre planering - Jämställdhet rör våra grundläggande behov - Få föräldralediga pappor - Våld utomhus och inomhus - Segregering och isolering - Förslag till mål, insatser, ansvarsfördelning och tidsram	
5 Från förskola till vuxenutbildning	sid 30
- Skolan konserverar - Vuxenutbildning för livslångt lärande - Distansutbildning med informationsteknologins hjälp - Förslag till mål, insatser, ansvarsfördelning och tidsram	
Skånes jämställdhetsråd	sid 34

Inledning

Vision Skåne

I Utvecklingsprogrammet för Skåne, - Skånsk Livskraft - antaget av Regionfullmäktige i Skåne i september 1999, finns fastslaget den skånska visionen. Visioner är våra bilder av framtiden. Den framtid som vi önskar och strävar mot. När många ställer sig bakom samma vision blir det en mäktig kraft. Visionen för Skåne, Skånsk Livskraft, skall präglas av följande mål:

- tillväxt
- attraktionskraft
- bärkraft
- balans

I en region som värnar om skånsk livskraft måste levnadsvillkoren tillåta kvinnor och män att påverka det egna livet. Kvinnor och män måste dela på makt och inflytande och både kvinnors och mäns erfarenheter och kunskaper måste användas i Skånes utveckling för att nå målet: Ett Skåne i balans.

Lika villkor

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. För att nå detta inriktas arbetet på att förändra de ofta osynliga strukturerna i samhället, som både kvinnor och män bidrar till att upprätthålla. Vi måste bryta ned de sociala, kulturella och mentala strukturer som binder och begränsar oss och som vidmakthåller det ojämna maktförhållandet mellan könen. Den könsuppdelade arbetsmarknaden behöver jämnas ut, kvinnor som resurs i näringslivet och i styrelser bör uppmärksammas liksom ett ökat företagande bland kvinnor. Vidare är målsättningen att de könsbundna valen i skolan förändras och att kvinnor och män, flickor och pojkar, får lika stort inflytande ifråga om IT och övrig teknik. Fler män till förskola, skola och vård behöver stimuleras ytterligare och fortfarande behövs insatser mot osakliga löneskillnader. Den ojämna fördelningen mellan könen av det betalda och obetalda arbetet bidrar till ojämställdhet även i det offentliga livet. Kvinnomisshandel och sexuella trakasserier är ett stort samhällsproblem som vi alla måste vara delaktiga i att bekämpa.

Integrering av jämställdhetsperspektivet

Jämställdhet mellan könen kan inte behandlas som en avgränsad fråga vid sidan om annat. Ett jämställdhetsperspektiv måste anläggas på alla frågor inom alla politikområden. Analyser, förslag

och beslut måste granskas för att klargöra dess konsekvenser för kvinnor respektive män. Metoder måste utvecklas för att främja jämställdhet mellan könen. Detta kräver ett målinriktat och aktivt arbete av många, inte isolerade insatser av några.

Jämställdhetsarbetet måste in i de dagliga rutinerna. Detta strategiska nya sätt att arbeta med integrering av jämställdhetsperspektivet kallas med en internationell vedertagen term för "gender mainstreaming". I Sverige används ofta begreppet mainstreaming eller jämtegrering.

För att kunna arbeta med jämställdhet på detta sätt krävs kunskap hos politiska beslutsfattare, i företag och i organisationer om de olika villkor som fortfarande finns för kvinnor respektive män. Det bör också finnas rutiner och arbetsformer som garanterar att kvinnors och mäns olika levnadsförhållanden redovisas i beslutunderlag. Könsuppdelad statistik är en bra utgångspunkt för att synliggöra skillnader mellan män och kvinnor. Länsstyrelsen har tagit fram skriften "Fakta om kvinnor och män i Skåne" (2001:3) som redovisar fakta på en rad områden med avseende på privatliv, skola, arbetsliv och samhälle.

Kunskap och vilja till förändring

Formellt sett har vi kommit en bra bit på väg i Sverige. Genom Jämställdhetslagen och JämO, jämställdhetsministern, jämställdhetsenheten på Näringsdepartementet och länsexperterna finns en infrastruktur för arbetet. Jämställdhet är ett prioriterat område. Sveriges regering, vars hela arbete skall genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv, politiska partier och organisationer arbetar aktivt med jämställdhetsfrågor. För att omsätta politiska mål till praktisk verklighet krävs inte bara en god vilja utan också kunskap. Det kräver också beredskap av var och en att förändra sitt eget synsätt och sin egen praxis inom det verksamhetsområde som man ansvarar för. Det handlar om att rucka på oerhört starka föreställningar och värderingar som griper in i våra liv på alla plan. Organisationer, institutioner och företag är uppbyggda inom genussystemets ramar genom århundraden och det kommer att ta lång tid att nå ett jämställt samhälle. Arbetet måste vara långsiktigt och strategiskt, men också innefatta konkreta delmål och tydliga riktlinjer. Attitydförändrande insatser behövs på alla plan, inte minst inom skolväsendet och på våra arbetsplatser.

Nationella mål

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är ett samhälle där kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet, vilket innebär

- En jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män.
- Samma möjligheter för kvinnor och män till ekonomiskt oberoende.
- Lika villkor och förutsättningar för kvinnor och män i fråga om företagande, arbete, anställnings- och utvecklingsmöjligheter i arbetet.
- Lika tillgång för flickor och pojkar, kvinnor och män till utbildning och samma möjligheter att utveckla personliga ambitioner, intressen och talanger utifrån egna förutsättningar.
- Samma ansvar för kvinnor och män för arbetet med hem och barn.
- Frihet från könsmobbing och könsrelaterat våld.

Litet förenklat innebär målen att vi gemensamt måste utveckla samhället på ett sådant sätt att det blir praktiskt möjligt för både kvinnor och män att kombinera familje- och arbetsliv på ett bra sätt.

Ett uppdrag till länsstyrelserna

För att de nationella målen skall få bättre genomslag och leda till ett aktivt och målinriktat arbete på regional och lokal nivå gav regeringen våren 1994 länsstyrelserna en vidgad roll för att främja jämställdheten mellan könen i länet. Tjänster som länsexperter tillsattes i alla län.

Länsstyrelserna fick ett särskilt uppdrag att utarbeta en jämställdhetsstrategi för det utåtriktade arbetet i länen. Länsstyrelsen har också enligt propositionen 1993/94:147 "Delad makt - delat ansvar", ett samordningsansvar för statlig och kommunal verksamhet och därvid en initierande, kunskapsuppbyggande, stödjande och uppföljande roll.

Länsstyrelsen i Skåne utarbetade 1996 tillsammans med andra aktörer i länet en Jämställdhetsstrategi för Skåne län år 1997-2000. En uppföljning av strategin och en sammanställning av insatser och prioriteringar för strategins genomförande finns redovisade i rapportserien Skåne i utveckling (2000:51). De insatser som planerades har med ett par undantag genomförts och några andra har tillkommit. Sammantaget har de åtgärder som vidtagits lett till ökad bredd, kunskap och medvetenhet om jämställdhetsfrågor. Detta har i sin tur bidragit till att jämställdhetspolitiken mål tagit ett steg framåt, även om framstegen är svårbedömda på kort sikt.

Jämställdhetsstrategi för Skåne 2001-2003

Länsstyrelsen har utarbetat denna Jämställdhetsstrategi 2001-2003 för Skåne tillsammans med övriga deltagare i Skånes Jämställdhetsråd¹. Den utgör en viktig utgångspunkt för arbetet med jämställdhetsfrågor i Skåne för beslutsfattare, politiker, chefer, företagsledare, personalchefer inom näringsliv och offentlig sektor, lärare, rektorer och för alla som arbetar med jämställdhet runt om i länet för att förändra strukturer och förhållanden i syfte att nå målet: Ett jämställt Skåne.

Skåne i Öresundsregionen och Europa

Med Amsterdamfördraget har jämställdhet mellan kvinnor och män blivit ett fördragsfäst mål för den Europeiska Unionen och fått en framträdande plats på dagordningen. För att nå detta mål ska all verksamhet i unionen syfta till att både undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och främja jämställdhet mellan dem. Såväl kvinnor som män förväntas medverka i detta arbete. Åtgärder för att leva upp till fördragets intentioner och för att jämställdhetsperspektivet beaktas i olika delar av rådets arbete prioriteras högt under det svenska ordförandeskapet våren 2001.

Ett av de viktigaste målen för jämställdhetspolitiken är att varje kvinna och man ska vara ekonomiskt oberoende. Detta mål svarar mot EU:s sysselsättningsriktlinjer och den fjärde pelaren om att stärka jämställdhetspolitiken. Det svenska ordförandeskapet fäster särskilt stor vikt vid att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i alla delar av sysselsättningspolitiken. Det svenska ordförandeskapet prioriterar även arbetet med att förhindra och motverka våld mot kvinnor. I ett utvidgningsperspektiv arbetar Sverige dessutom för att förhindra handel med kvinnor och barn.

I såväl strukturfondsprogrammen som i europeiska socialfonderna ska jämställdhetsperspektivet beaktas. Det innebär bl.a. att i projektansökningar synliggöra olika förhållanden och villkor för män och kvinnor samt analysera konsekvenserna av hur projekten kan tänkas utfalla för kvinnor respektive män. Samtliga insatsområden i nya Växtkraft Mål 3 syftar till att öka jämställdheten mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och i arbetslivet.

Det internationella och gränsregionala samarbetet på jämställdhetsområdet bör stärkas ytterligare. Vi har mycket att lära av varandra och Sverige har goda exempel att sprida till övriga Europa. Genom Öresundsförbindelsens öppnande har tillgängligheten ökat och förutsättningarna för-

¹Skånes Jämställdhetsråd, sidan 34

bättrats för en vidgad arbetsmarknad och ökad gränsregional integration. Ett tätare samarbete med Danmark i dessa frågor ligger numera närmare till hands. Även i INTERREG IIIA som berör Öresundsregionen, skall jämställdhet mellan kvinnor och män beaktas som ett horisontellt mål i programgenomförandet.

Under perioden 2001-2003 avser Länsstyrelsen i Skåne att utöka kontakterna med andra länder, utveckla det internationella och gränsregionala samarbetet och därvid undersöka möjligheterna till EU-finansiering genom strukturfonderna och socialfonderna.

Viktiga insatsområden

Den skånska jämställdhetsstrategin utgår från jämställdhetspolitikens ovan nämnda delmål och prioriterar motsvarande områden. Målen finns integrerade i Jämställdhetsstrategins olika avsnitt:

- Makt och inflytande
- Arbetsmarknad i förändring
- Näringsliv och tillväxt
- Livskvalitet hemmavid och på jobbet
- Från förskola till vuxenutbildning

Under respektive avsnitt finns en nulägesbeskrivning samt förslag till mål, insatser, ansvarsfördelning och tidsram.

Årlig uppföljning

För att fånga upp allt positivt som händer på jämställdhetsområdet i Skåne avser Länsstyrelsen att göra en årlig uppföljning och utvärdering av mål och insatsområden. Uppföljningen kommer att ske genom en enkät till samtliga remissinstanser för att sedan återföras vid en årligt återkommande konferens. Vid utgången av 2003 avser Länsstyrelsen på nytt att utvärdera perioden 2001-2003 och ta ställning till om en ny jämställdhetsstrategi skall arbetas fram.

1 Makt och inflytande

En av slutsatserna från utredningen om Makt, Ekonomi och Kön - även kallad Kvinnomaktutredningen - lyder: "Bättre satsa på könsbyte än på utbildning", i alla fall för kvinnors del. Trots att kvinnor generellt sett är mer välutbildade än män finns få kvinnor på ledande poster i såväl näringsliv som offentlig sektor i Sverige. Kvinnors möjligheter att nå ledande ställning är däremot avhängig de värderingar och normer som dominerar i organisationen. Könstereotypa föreställningar om kvinnligt respektive manligt ledarskap är ett exempel på en hindrande organisationskultur. Även arbetsdelningen inom familjen antas ha betydelse för kvinnors karriärsavancemang.

All forskning visar att män fortfarande väljer män och har som grupp mer makt och inflytande än kvinnor i det offentliga livet. Då män i samhälls- och arbetslivet redan besitter höga positioner väljs de ofta med automatik till arbetsgrupper, referensgrupper och partnerskap av olika slag där diskussionerna förs på mäns villkor. Representanter till inflytelserika grupperingar utses oftare med hänsyn till funktion och position istället för att se till den reella kompetens de besitter. Män har också större delaktighet i samhällsutvecklingen än kvinnor som grupp trots att det numera inte finns några formella hinder för kvinnor att delta i arbets- och samhällsliv på jämställda villkor med männen. Kvinnor utgör fortfarande en minoritet i många sammanhang där makt utövas. Kvinnor och män med invandrabakgrund utan etablerade nätverk har än svårare att göra sina röster hörda. En jämn fördelning av makt och inflytande är avgörande för framtiden och tillväxten.

Det finns flera olika motiv till varför män och kvinnor bör vara jämnt fördelade i inflytelserika och beslutande församlingar. För det första är en jämn fördelning av makt och inflytande en demokrati- och rättvisefråga. Utan demokrati, ingen jämställdhet och ingen demokrati utan jämställdhet. Ur ett resursperspektiv handlar det också om att använda och ta tillvara olika sorters kompetens, erfarenheter och synsätt som är viktigt inför väl underbyggda beslut. För det tredje är en jämn könsfördelning vanligtvis en garant för god kvalitet och effektivitet i en organisation.

Förändrar kvinnor politiken?

Ett målmedvetet arbete för att öka kvinnorepresentationen i de direktvalda politiska organen har gett resultat. På detta område är Sverige fortfarande världsmästare. Inget annat land har en så jämn fördelning mellan män och kvinnor i Riksdag och Regering. Utredningen "Varannan Dammernas" har haft en avgörande betydelse för denna positiva utveckling. Enligt en kvantitativ definition av jämställdhet är politikens utformning numera jämställd. Därför riktas nu också uppmärksamheten på hur fördelningen av makt och inflytande förhåller sig rent kvalitativt, d.v.s. har kvinnor och män lika möjligheter att forma politiken? Hur stort inflytande kvinnor i praktiken har över politiken är förstås svårare att mäta. Delvis motstridiga forskningsresultat ger vid handen att kvinnor visserligen förändrar politiken, men stannar kvar på lägre poster och specialiserar sig på traditionellt kvinnliga områden som social- och kulturpolitik. Sett ur ett historiskt perspektiv har dock kvinnor spelat en avgörande roll i de frågor som på olika sätt aktualiserade kvinnors villkor och relationen mellan könen på ett personligt och/eller samhälleligt plan.

Den kvinnliga representationen i politiska organ bör dock ständigt hållas under uppmärksamhet. SCB:s genomgång av valet 1998 visar att männen tjänar mest på personröstning. I de tio svenska kommuner som har högst andel personröster syns skillnaden mellan manliga och kvinnliga kandidater tydligt. Störst genomslag fick personröstningen i kommunalvalen. Perstorps kommun är den skånska kommun som efter valet 1998 har den jämnaste könsfördelningen i kommunfullmäktige.

I det direktvalda Regionfullmäktige i Skåne sitter 42% kvinnor och 58% män. I regionledningen finns fyra kvinnor och fyra män. Samtliga ordföranden är män. I presidiet besitter män de tre platserna och i de inflytelserika arbetsutskottet finns en kvinna och fyra män. Vid Länsstyrelsen i Skåne finns inte längre någon vald styrelse. Av landets alla landshövdingar är numera var tredje en kvinna.

Könsfördelningen i statliga styrelser och kommittéer

Sedan 1998 har könsfördelningen i statliga myndighetsstyrelser på central och regional nivå redovisats varje år för att ge riksdagen möjlighet att kunna följa utvecklingen. De centrala styrelserna har generellt sett en något högre kvinnorepresentation än de regionala. Skattemyndigheten, Länsarbetsnämnden, Försäkringskassan och Kronofogdemyndigheten i Skåne har sammanlagt 42% kvinnor i sina regionala styrelser.

Media har normskapande makt

Media som samlingsnamn för radio, TV, tidningar, reklam, musik och film har en starkt normskapande makt i Sverige, framför allt hos ungdomar. Jämställdhetsreportage kring forskning och dagsaktuella händelser blir allt vanligare i TV och dagspress samtidigt som vi i reklam, musikvideos och ungdomstidningar ser bevis på en fortsatt rådande ojämställdhet i samhället. Könsrollstänkandet i populärmedierna har ett starkt fotfäste. Unga flickor påverkas av bilder och reklam med fokus på utseendet. Unga män påverkas i synen på sin mansroll och mansideal. Framöver behövs fler motbilder och en diskussion i skolor, på ungdomsgårdar och på arbetsplatser om hur bilder av män och kvinnor skapas och upprätthålls samt varifrån de kommer. Intresset till mer dialog kring de här frågorna finns, inte minst hos ungdomarna själva.

Män toppar näringslivet

Mot bakgrund av den låga andelen kvinnor i bolagsstyrelser, på ordförande- och VD-poster fästs nu alltmer uppmärksamhet på det privata näringslivet. Utredningar såsom Kvinnomaktutredningen, NUTEK:s "Jämställdhet är lönsamt", samt diverse projekt och utredningar kring jämställdhetsmärkning av företag, produkter och tjänster, för näringslivet åter in i jämställdhetsdebatten. Från statens sida arbetas det aktivt för att förmedla vikten av ett aktivt jämställdhetsarbete till näringslivet.

En tredjedel av alla yrkesarbetande kvinnor arbetar inom den privata sektorn och två tredjedelar inom den offentliga. För män är förhållandet det motsatta. Andelen kvinnor på ledande positioner skiljer sig kraftigt åt mellan olika typer av organisationer. Det verkar som det är lättare för kvinnor att bli politiska ledare och chefer inom politiskt styrda organisationer än i det privata näringslivet. I de 30 största företagen med säte i Skåne finns 25 kvinnor och 318 män, d.v.s. 7% kvinnor och 93% män. Företagen har klassificerats efter antalet anställda. Hur den framtida chefsrekryteringen kommer att gå till är dock en fråga för både den privata och den offentliga sektorn.

Manliga ledare rekryteras ofta i en krets av män och kan på så sätt få bekräftelse både på sitt ledarskap och på sin könsidentitet. Likheter mellan synen på ledarskap och konstruktionen av manlighet har också visat sig betydelsefull för mäns och kvinnors föreställningar om kvinnligt ledarskap, som ofta framställs som bristfälligt. I arbets- och samhällslivet råder en obalans mellan könen som också inverkar på antalet kvinnor i ledande befattningar. Kvinnor är ofta mer kritiska till hierarkiska strukturer och arbetsvillkoren än vad män är. Dagens ledarskapslitteratur, ledarskapsutbildningar och inte minst populärskrifter på området kvinnligt ledarskap och kvinnlig ledarstil är ofta bristfällig och synen på kön i organisationer alltför snäv. Den könsteoretiska

forskningen kring ledarskap, genus och organisationer står för ett alternativ som belyser såväl maktperspektivet som strukturperspektivet. Om detta behövs en öppen diskussion mellan män och kvinnor.

Förslag till mål, insatser, ansvarsfördelning och tidsram:

Mål 1:

Att det aktiva jämställdhetsarbetet på företag och arbetsplatser ökar.

Insatser:

Bilda en referensgrupp med jämställdhetsintresserade företagare.	Länsstyrelsen i Skåne län i samarbete med Företagarnas Riksorganisation 2001.
Förmedla verktyg och metoder till företag och offentliga verksamheter som ansöker om Växtkraft Mål 3 och Växtkraft Equal.	ESF-rådet 2001-2003.
Årligt rundabordssamtal med fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer i Skåne för erfarenhetsutbyte och utökat samarbete.	Länsstyrelsen i Skåne, fackliga- och arbetsgivarorganisationer i Skåne samt Skånes Jämställdhetsråd 2001-2003.
Utvecklat samarbete med ESF-rådet kring insatser med genusperspektiv som kan finansieras genom Växtkraft Mål 3.	Länsstyrelsen i Skåne och ESF-Rådet 2001-2003.
Utveckla en modell för jämställdhetscertifiering och diplomering av privata och offentliga verksamheter och organisationer i Skåne.	Länsstyrelsen i Skåne, ESF-Rådet, Malmö Högskola, Lunds universitet, Högskolan Kristianstad 2001-2003.

Mål 2:

Att få fler kvinnor på ledande poster i Skåne.

Insatser:

Utbildning i styrelsearbete för kvinnor.	ResursCentrum för kvinnor 2001.
Nätverksbyggande mellan unga kvinnor och yrkesverksamma kvinnor för att visa på kvinnliga förebilder.	ALMI Företagspartner AB och ResursCentrum för kvinnor 2001.
Starta mentorskapsprogram.	ALMI Företagspartner AB och ResursCentrum för kvinnor 2001.

Mål 3:

Att uppnå en jämnare fördelning mellan män och kvinnor i arbetsgrupper, partnerskap, rekryteringsgrupper och projektgrupper i samtliga av Skånes Jämställdhetsråds deltagande organisationer.

Insatser:

Utarbeta en enkel checklista för en jämnare fördelning av makt och inflytande på alla nivåer i samhället.	Länsstyrelsen i Skåne i samarbete med samtliga av Skånes Jämställdhetsråds deltagande organisationer 2002.
Checklistan ska innehålla reflexfrågor som hjälper till att ifrågasätta hur en grups sammansättning avspeglar könsfördelningen i samhället.	

Mål 4:

Att öka kunskapen kring genusperspektivets betydelse för ledarskaps- och organisationsutveckling i alla typer av organisationer.

Insatser:

Ställningstagande till någon form av Skånsk ledarskapsakademi med inriktning på mångfald ("att hantera olikhet"), där särskilt genusperspektivet lyfts fram.	Lunds universitet, Malmö Högskola, Högskolan Kristianstad, Länsstyrelsen i Skåne, offentliga och privat arbetsgivare i Skåne 2002-2003.
Anordna en ledarskapsutbildning i samarbete med utbildningsföretag.	Lunds universitet, Malmö Högskola, Högskolan Kristianstad, Länsstyrelsen i Skåne, offentliga och privata arbetsgivare i Skåne 2002-2003.
Utarbeta ett förslag till kursinnehåll för ledarskapsutbildningar med genus i fokus som kan erbjudas organisationer och företag i Skåne.	Lunds universitet, Malmö Högskola, Högskolan Kristianstad, Länsstyrelsen i Skåne, offentliga och privata arbetsgivare i Skåne 2002-2003.
Genom seminarier öka kompetensen kring genusfrågornas betydelse inom gruppen chefer, blivande chefer.	Lunds universitet, Malmö Högskola, Högskolan Kristianstad, Länsstyrelsen i Skåne, offentliga och privata arbetsgivare i Skåne 2002-2003.

2 Arbetsmarknad i förändring

Situationen på arbetsmarknaden visar en positiv utveckling som börjar under 90-talets sista år. Flera faktorer pekar på att Skåne kan räkna med en uthållig sysselsättningstillväxt som med stor sannolikhet kommer att bestå de närmaste åren. De kraftiga produktionsökningarna inom olika branscher har inte följts av en lika stor ökning av antal sysselsatta. Behov av arbetskraft finns framför allt inom tillväxttoppar som IT/kommunikation, byggande och konsumtion. Samtidigt råder en obalans mellan efterfrågan och tillgång på främst kvalificerad arbetskraft. Utvecklingen inom ny teknik, främst IT, sker i högt tempo och ställer krav på nya kompetenser. För att inte stoppa tillväxten krävs att all kompetens utnyttjas och görs rörligare. Kvinnors kompetens behövs i de arbeten som av vana betecknas som manliga och mäns i de jobb som betecknas som kvinnliga.

Att ha ett yrkesarbete betyder mycket för den enskildes identitet, självkänsla och trygghet. Samtidigt står arbetslivet inför stora förändringar. Flexibilitet och frihet har blivit nya honnörsord på arbetsmarknaden vilket för med sig både gott och ont. Omstruktureringar, rationaliseringar, omställningar och omorganisationer görs sällan i syfte att förbättra jämställdheten inom organisationen, men får ofta konsekvenser för den som ofta glöms bort.

Skilda anställningsformer

Den öppna arbetslösheten är idag mer utbredd bland män, medan många kvinnor försörjer sig på tillfälliga uppdrag, vikariat och deltidsanställningar. Kvinnor tycks mer flexibla än män; de är i högre grad beredda att flytta på sig och tar hellre ett mindre kvalificerat arbete än går arbetslösa. Kanske är det så att kvinnor också känner krav på sig att vara mer flexibla för att kunna ta ett större ansvar för familjen. Lösa och tillfälliga anställningsformer medför dock en osäkerhet och otrygghet som kan påverka inte minst familjebildningen.

Kvinnjobb och mansjobb

Skånskt arbetsliv är inom de närmsta åren i stort behov av ny arbetskraft. Vård, skola och omsorg, liksom ett antal yrken inom den privata sektorn är områden som drabbas av brist- och flaskhalsproblematik i personalförsörjningen. Andelen män inom dessa sektorer är mycket låg och visar ingen tendens att öka. Manliga förebilder saknas och lönerna är en viktig fråga för många. Fler insatser som syftar till att stimulera män att söka sig till vård, skola och omsorg är önskvärda. Kvinnors arbetsmarknad är fortfarande väsentligt smalare och i hög grad begränsad till de traditionella "kvinnoyrkena", trots en klart ökande efterfrågan på arbetskraft inom bl.a. teknik och teknik-

Förvärvsarbetande efter anknyningsgrad och ålder 1999

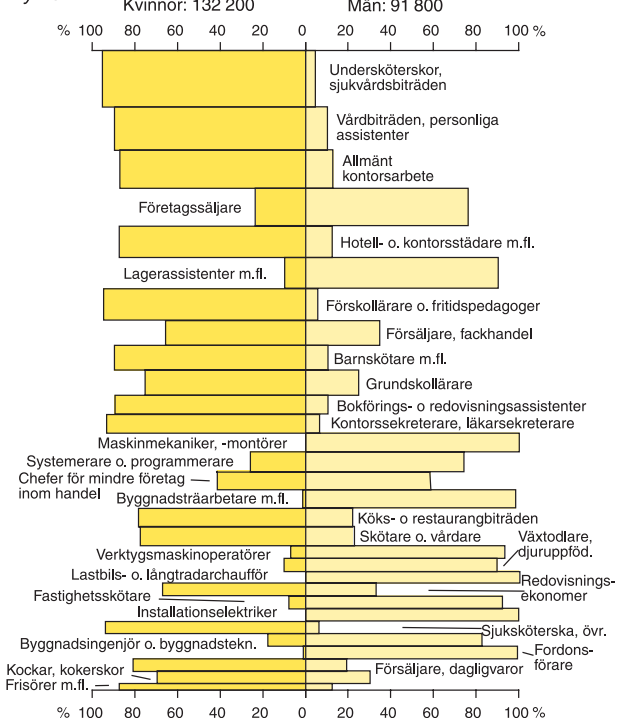
Procentuell fördelning och antal i 1 000-tal

Anknyningsgrad	20-24		25-49		50-64		25-64	
	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M
Fast anställda	42	60	77	74	83	72	79	73
Tidsbegränsat anställda	54	36	16	9	7	5	13	8
Företagare och medhjälpare familjemedlem	4	4	7	17	9	23	7	19
Samtliga, procent	100	100	100	100	100	100	100	100
antal	17	20	140	155	68	74	208	229

Källa: Arbetskraftsundersökningen (AKU), SCB

De 30 största yrkena 1999

Antal och könsfördelning (%). Rangordning efter antal personer i yrket



Källa: Arbetskraftsundersökningen (AKU), SCB

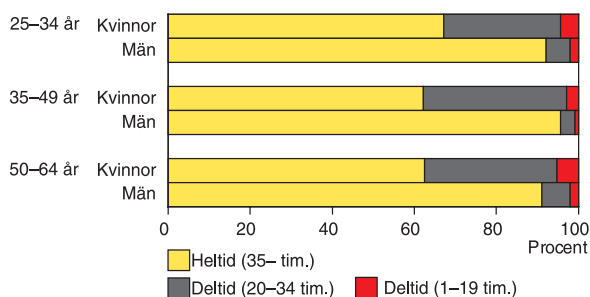
relaterade yrkesområden. De än idag traditionella yrkessvalen sker tidigt i ungdomars liv, ofta redan i grundskolan varför ett utökat informationsutbyte mellan grundskola, fackliga organisationer och utbildningsanordnare för icke-traditionella yrken är nödvändig.

Deltidsarbete får konsekvenser för individen

Den redan tidigare omfattande deltidssarbetsmarknaden visar en fortsatt ökande tendens. Trots beslut om att höja sysselsättningsgraden för anställda inom t.ex. vården, tycks målet vara svårt att uppnå. Utbrändhet och stress som framförallt drabbar vårdsektorn kan vara en bidragande orsak till varför tjänstgöringsgraden inte höjs. Samhällets beslut om lika rättigheter och skyldigheter för män och kvinnor får genomslag i bl. a pensions-, arbetslöshets- och sjukförsäkringssystem, men eftersom kvinnor är klart överrepresenterade på deltidssarbetsmarknaden föreligger ännu inte lika möjligheter till försörjning genom eget arbete. Skillnader i mäns och kvinnors förhållande till betalt och obetalt arbete kan vara en källa till ojämställdhet ty arbetsmarknadens könsuppdelning kan inte isoleras från arbetsdelningen i familjen. Enligt SCB:s statistik över vår tidsanvändning arbetar kvinnor och män lika mycket, men kvinnor utför mer obetalt arbete än män. Om kvinnor ska kunna åta sig en högre tjänstgöringsgrad för att bättre klara sin försörjning och pension, krävs att män är med och delar på hushållets obetalda arbete². Det faktum att andelen ensamstående kvinnor med barn är betydligt högre än andelen ensamstående män med barn kan också påverka kvinnors val av deltid.

Förvärvsarbetande efter heltid/deltid och ålder 1999

Procentuell fördelning



Källa: Arbetskraftsundersökningen (AKU), SCB

Brister i arbetsmarknadspolitiken

Som en följd av teknikutveckling, internationalisering och strukturomvandling har arbetsmarknadspolitiken fått en förändrad utformning. Den skall dock fortsatt ta tillvara och fokusera på individens möjlighet att genom utbildning och praktik kunna korta vägen till nytt eller annat arbete. Trots jämförbart lika stor arbetslöshet är andelen kvinnor som anvisas till offensiva arbetsmarknadspolitiska program från arbetsförmedlingarna lägre än andelen män.

Arbetsmarknadsverket satsar idag främst på s.k. flaskhalsutbildningar bl.a. inom teknik och avancerade dataområden där behovet är som störst. Arbetsmarknadsutbildningar med tekniskt innehåll har oftast mäns förkunskaper som norm. Att kvinnor och män har olika tekniska referensramar är dock något som bl.a. utbildningsanordnarna sällan tar hänsyn till. Vilken åtgärd man erbjuder vem är fortfarande en fråga om kön.

² Med hemmets obetalda arbete avses arbetsuppgifter såsom matlagning, städ, tvätt, disk, underhållsarbete, inköp, omsorg om egna barn och om andra anhöriga (SCB:s Tidansvändningsundersökning).

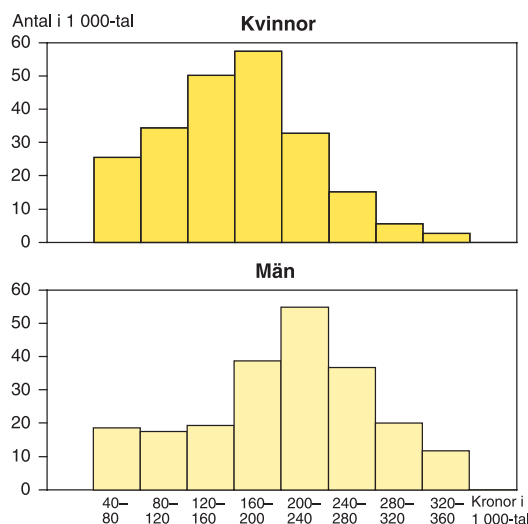
Negativa effekter av en traditionell syn på val av yrke och utbildning drabbar även invandrarkvinnor vars kompetenser och egna önskemål ofta förbises även i arbetsmarknadsåtgärderna. De stora och kommande pensionsavgångarna rymmer möjligheter till förändring på arbetsmarknadsområdet. Framförallt inom vård, skola och omsorg kommer en stor efterfrågan på arbetskraft att kräva en medvetenhet i rekrytering, lönepolitik, kompetensutveckling och erbjudna sysselsättningsgrader från arbetsgivarnas sida för att komma till rätta med flaskhalsproblematik. Istället för att konservera uppdelningen i mansjobb och kvinnojobb finns nu chansen att på flera sätt förbättra balansen.

Lön efter kön?

Enligt statistiska centralbyrån har löneskillnaden mellan män och kvinnor inte minskat under 90-talet, snarare ökat. Löneskillnaden mellan heltidsarbetande män och kvinnor uppgår idag till runt 25%. En stor del av löneskillnaden går att förklara med hjälp av strukturella faktorer såsom ålder, yrkesnivå och utbildning. Resten är dels en s.k. värdediskriminering som beror på de stora löneskillnader som finns mellan kvinnodominerade yrken och mansdominerade yrken, dels en direkt lönediskriminering. Direkt lönediskriminering är den resterande löneskillnaden som kvarstår då strukturella skillnader har beaktats, d.v.s. när arbeten är att betrakta som lika. Den direkta lönediskrimineringen mellan män och kvinnor ligger idag någonstans mellan 1-8%. Störst löneskillnad mellan kvinnor och män finns bland de högutbildade. Ett kvalificerat arbete avspeglar sig inte i hög lön för kvinnor på samma sätt som för män. Män har oftare lågkvalificerat arbete utan att ha låg lön. Deltidsarbete bidrar också kraftigt till att öka inkomstskillnaden mellan könen. Många, främst kvinnor arbetar deltid, men långt ifrån alla gör det frivilligt. LO:s egen statistik visar att hälften av LO- kvinnorna deltidarbetar mot knappt var tionde LO-man.

Bristen på utbildad och kompetent arbetskraft kan medföra en ännu större lönespridning mellan sektorer på arbetsmarknaden. Även traditionellt lågavlönade yrken såsom vård och omsorg bör med dagens situation på arbetsmarknaden kunna få en gynnsam löneutveckling framöver. Individuellt och marknadsanpassade löner gör löneskillnaderna svårare att upptäcka och tillrättalägga. Det är därför av stor vikt att arbetsgivare har en tydlig och väldefinierad lönepolitik som kan kommuniceras till samtliga anställda. För att säkerställa jämställda löner har regeringen tagit initiativ till en skärpt Jämställdhetslag som trädde i kraft den 1/1 2001. Arbetsgivaren blir än tydligare ålagd att kartlägga löner och lönepolitik ur ett könsperspektiv för att kunna justera eventuella osakliga löneskillnader. I maximalt tre år ska kvinnor och män som blivit lönediskriminerade behöva vänta på upprättelse.

Arbetsinkomst för befolkningen 20–64 år 1998



Källa: Totalräknad inkomststatistik, SCB

År 1998 hade 42 100 kvinnor och 32 600 män arbetsinkomster under 40 000 kronor. 4 100 kvinnor och 26 800 män hade arbetsinkomster över 360 000 kronor.

Arbetsinkomst utgörs av löneinkomst, inkomst av näringsverksamhet, ersättning i samband med sjukdom, föräldrapenning samt dagarsättning vid repetitionsutbildning.

Förslag till mål, insatser, ansvarsfördelning och tidsram:**Mål 1:**

Att åstadkomma en jämnare fördelning av offentliga medel för utbildning och kompetensutveckling.

Insatser:

Könsuppdelad statistik och genusanalys av samtliga projekt som finansieras genom Växtkraft Mål 3, Växtkraft Equal, Tillväxtavtalet och medel för arbetsmarknadsutbildningar.	Länsarbetsnämnden, Region Skåne, ESF-rådet och Öresundskommitten 2001-2003.
--	---

Mål 2:

Att öka tillväxten och få ett bättre kompetensutnyttjande i Skåne.

Insatser:

Samarbete med Länsarbetsnämnden för att lyfta fram mångfaldens betydelse för tillväxten i det skånska företagandet genom analyser och konferenser.	Region Skåne, Svenska ESF-rådet, Länsarbetsnämnden 2001-2003.
Arrangera arbetsmarknadsutbildningar inom flaskhalsyrken med könsuppdelning t.ex. IT-utbildningar för kvinnor och vårdutbildningar för män.	Länsarbetsnämnden 2001-2003.
Initiera projekt på grund- och gymnasieskolor i syfte att förmå elever att välja otraditionellt (teknikläger, vårdläger).	Länsarbetsnämnden, Region Skåne, Kommunförbundet Skåne, Lunds universitet, Malmö Högskola, Högskolan Kristianstad 2001-2003.
Förmå universitet respektive högskolor att anordna utbildningsprogram riktade mot underrepresenterat kön med enkönade eller blandade grupper.	Länsarbetsnämnden, Lunds universitet, Malmö Högskola, Högskolan Kristianstad 2001-2003.
Samarbete kring länets studie- och yrkesvägledning ur ett jämställdhetsperspektiv.	Länsarbetsnämnden, Kommunförbundet Skåne 2001-2003.
Stimulera till heltidsarbete och fler heltidstjänster.	Länsarbetsnämnden, Skånes kommuner, Region Skåne 2001-2003.
Konferens om skånsk arbetsmarknad, om arbetsliv i förändring, generationsväxling och personalförsörjning.	Länsarbetsnämnden, Region Skåne, Lunds universitet, Malmö Högskola, Högskolan Kristianstad, Kommunförbundet Skåne 2002.

Mål 3:

Att öka medvetenheten hos offentliga och privata arbetsgivare om vikten av ett aktivt jämställdhetsarbete.

Att få fler fackliga organisationer i Skåne pådrivande och aktiva i jämställdhetsarbetet på arbetsplatserna.

Insatser:

Årligt rundabordssamtal med fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer i Skåne om den nya Jämställdhetslagen med fokus på lönekartläggning och löneanalys. Utökat samarbete och erfarenhetsutbyte.	Länsstyrelsen i Skåne, fackliga- och arbetsgivarorganisationer, näringsliv samt Skånes Jämställdhetsråd 2001-2003.
Konferens: Jämställdhet - drivkraft för utveckling och tillväxt i Skåne.	Länsstyrelsen i Skåne i samarbete med Skånes Jämställdhetsråd mars 2001.
Erbjuda fackliga organisationer, arbetsgivarorganisationer och näringsliv i Skåne uppdragsutbildningar i Jämställdhetslagen.	Lunds universitet/ Centrum för Genusvetenskap 2001-2003.
Samarbete med ESF-rådet i Skåne kring utvecklingsinsatser för jämställdhet och mångfald i företagen och den offentliga sektorn.	Lunds universitet, Länsstyrelsen i Skåne, ESF-Rådet 2001-2003.
Fortsätta pilotprojekt kring jämställdhetsmärkning av företag i väntan på kommande offentlig utredning om frivillig jämställdhetsmärkning av varor och	Lunds universitet, Länsstyrelsen i Skåne, ESF-Rådet 2001-2003.

Mål 4:

Att öka medvetenheten hos nästa generations arbetstagare och arbetsgivare om Jämställdhetslagens rättigheter och skyldigheter.

Insatser:

Förbereda ungdomar och studenter för ett jämställt arbetsliv genom riktad information och seminarier på universitetens och högskolornas arbetsmarknadsdagar.	Lunds universitet, Malmö Högskola, Högskolan Kristianstad, samt nationer, studentföreningar, studentkårer, JämO, Länsstyrelsen i Skåne och fackliga organisationer i Skåne 2002.
--	--

3 Näringsliv och tillväxt

Jämställdhet, tillväxt och lönsamhet

Så gott som all statlig politik har såväl regionalpolitiska som jämställdhetspolitiska konsekvenser, men trots denna gemensamma nämnare har jämställdhetspolitiken inte hittills lyckats prägla regionalpolitiken i särskilt hög grad trots att det är och har varit ett av målen. I 1994 års regionalpolitiska proposition kom därför förslag till att inrätta särskilda resurscentrum för kvinnor både regionalt och lokalt.

En förändrad regional näringspolitik bygger sedan 1998 på de regionala tillväxtavtal som varje län får utarbeta i samverkan med andra regionala och lokala aktörer, såväl offentliga som privata. Att regionalpolitiken nu tar sin utgångspunkt i regionala s.k. tillväxtavtal, visar också att vi rör oss från en fördelnings- och lokaliseringspolitik mot en regional ekonomisk tillväxtpolitik där länen och regionerna är själva utgångspunkten. I takt med en ökande decentralisering av tillväxt- och välfärdspolitik får regionerna också ett utökat och självständigt ansvar för jämställdheten. Då behövs bredare beslutsunderlag, analyser utifrån kön och bättre kunskap om Skånes lokala och regionala förutsättningar utifrån ett jämställdhetsperspektiv. I detta arbete bör ResursCentrum för kvinnor kunna utnyttjas bättre. Tillväxtavtalet för Skåne har prioriterat följande näringsgränar: Livsmedel, bioteknik/ biomedicin, besöksnäring och kultur.

Det är i länen och regionerna som man skapar en långsiktigt hållbar tillväxt och en utveckling som gynnar såväl kvinnor som män. En av huvuduppgifterna i det regionala jämställdhetsarbetet framöver blir därför att med de nya spelreglerna argumentera för sambandet mellan jämställdhet och tillväxt. Jämställda företag, har NUTEK dokumenterat, är mer produktiva och lönsammare än andra och detta förhållande gäller oavsett bransch och företagets storlek. Kan vi skapa en jämställd näringspolitik i Skåne kan vi med andra ord få positiva effekter på tillväxten.

Effektivitet och produktivitet handlar om att ta tillvara kompetens och att använda den på rätt sätt. Mycket tyder på att outnyttjad kompetens kan komma att bli en viktig konkurrensfaktor i näringslivet. Kvinnor är en resurs i arbetslivet som inte tas tillvara fullt ut. Inte minst för att lösa flaskhalsproblematiken bör tillgången på kvinnlig arbetskraft vara av intresse för företagen i Skåne. Kvinnors entreprenörskap och företagande har en enorm bredd och stora möjligheter till utveckling. I globaliseringens era bör också invandrarkvinnors unika kompetens ha en stor tillväxtpotential. Rådgivningsinsatser för invandrarkvinnor genom bl.a. IFS (Internationella Företagarföreningen i Sverige) med kontor i Skåne blir särskilt viktiga.

Sverige och Skåne är idag inte längre ett homogent samhälle utan snarare ett samhälle med mångfald med kvinnor och män av inhemsk och utländsk härkomst, med människor av olika ålder, handikappade och icke handikappade, med olika religioner, med olika sexuell läggning osv. För att öka tillväxten och utvecklingen krävs att företagandet aktivt kan hantera olikheter och mångfald. Insatser i form av information och utbildning för detta krävs. Jämställdhetsplaner som verktyg i jämställdhetsarbetet behöver marknadsföras bättre, parallellt med att studera andra vägar för ökad jämställdhet såsom jämställdhetsmärkning av företag, produkter och tjänster. Jämställdhetsmärkning kan bli ett konkurrensmedel precis som olika former av miljömärkning redan visat sig vara framgångsrikt för att förbättra företagets miljötänkande.

Kvinnors och mäns företagande

I Skåne finns 13,4 % av landets företag. Andelen företag som ägs och leds av kvinnor är för hela regionen ca 30%. Skånes kvinnor ökade sitt nyföretagande från 24% 1994 till 30% 1998 och är idag fortfarande uppe i runt 30 %. Under hela 90-talet har kvinnors andel av nyföretagandet fördubblats. Långsiktiga och mångåriga satsningar på kvinnligt företagande har burit frukt.

Enligt NUTEK startar över hälften av nyföretagarna företag för att kunna förverkliga sina idéer och för att få arbeta självständigt. Kvinnor och män har dock olika motiv till att starta eget. För kvinnor är anledningen oftare att kunna förena yrkesarbete och familj och styra över arbetstiderna. Denna utveckling kan komma att befästa snarare än förändra den rådande arbetsfördelningen i hemmet och på arbetsmarknaden. Var femte man jämfört med var tionde kvinna uppger att huvudmotivet är att tjäna pengar. Den vanligaste företagsformen i kvinnors företagande är enskild firma och är till hög andel ensamföretagande (soloföretagande). Kvinnors företagande kännetecknas bl.a. i sättet att leda och värdera risker i företagandet och återfinns också i andra branscher än de traditionella. Ungefär 80% av både manligt och kvinnligt nyföretagande är tjänsteföretagande. Reklam-, informations- och bokföringsbyråer, data- och byggnadskonsulter och andra som säljer tjänster till företag är nu populärast. Inte heller finns det någon större skillnad i graden av framgång. Kvinnors och mäns företag överlever i lika hög grad.

Nya branscher och nya företagsformer

Tjänster svarar för en allt större del av all verksamhet - uppskattningar pekar upp emot 90 % år 2005. Bara på några få år har vi också fått uppleva en kraftig omvandling i tjänstesektorn. På en rad områden växer efterfrågan på nya tjänster. Det handlar bl.a. om information/ kommunikation, utbildning, hälsa, upplevelser/fritid och lokal service. På dessa områden har många kvinnor sin kompetens och har därmed goda förutsättningar att utveckla egna företagsidéer.

Den nu pågående omvandlingen av offentlig sektor innebär att nya områden för privat företagande på entreprenad öppnas eller växer. Inom området vård och omsorg finns många kvinnor verksamma men villkoren för denna grupp egenföretagare skiljer sig mycket från andra. Oftast har de endast en uppdragsgivare nämligen kommunen, landstinget eller försäkringskassan och befinner sig därför i en sårbar situation. Potentiella företagare inom vård- och omsorgssektorn behöver skraddarsydd utbildning och uppbackning. Här finns en stor kvinnlig kompetenspotential att ta tillvara.

Outsourcing av verksamheter, t.ex. call-centers blir ett allt vanligare sätt att starta företag och som kan gynna kvinnors företagande. Flera mindre och renodlade tjänstenheter gynnar kvinnors företagarmöjligheter. Den sociala ekonomin, d.v.s. organiserade verksamheter med primärt samhällseliga ändamål men organisatoriskt fristående från den offentliga sektorn, sägs ibland särskilt passa kvinnors företagande. Möjligheten att få styra sig själva utifrån egna initiativ och gå samman om en gemensam idé för att lösa gemensamma problem lockar kvinnor med tyngda vardagsliv. Att utföra tjänster som människor behöver utan kommersiellt syfte och att bedriva verksamheten i föreningar, kooperativ, stiftelser eller liknande sammanslutningar tillsammans med andra som har samma behov, är en del av den sociala ekonomin. De statliga socialförsäkringsreglverket såsom sjukförsäkring och arbetslöshetsförsäkring är dock sällan anpassat för verksamheter inom den sociala ekonomin. Utvecklingen av den sociala ekonomin bör därför bevakas utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Bemanningsföretag som för ett 10-tal år sedan inte var tillåtet är den nu den starkast växande branschen, näst IT, som sysselsätter många kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Bemanningsföretagen utgör inte bara ett första arbete utan också en sluss vidare till andra arbeten. Flexibilitet och rörlighet på arbetsmarknaden leder till ökad sysselsättning och tillväxt. Dessa egenskaper verkar gynna kvinnor mer än män. Mellan de som idag är anställda i bemanningsföretagen råder dock ingen jämn könsfördelning, varför det finns anledning att följa denna bransch ur ett jämställdhetsperspektiv och undersöka hur många som med nuvarande arbetssituation når en fast anställning.

Olika villkor för olika branscher

Kvinnor själva vittnar om vilka svårigheter och hinder som man kan stöta på som kvinnlig företagare. Mötet mellan den kvinnliga företagaren och företagsrådgivaren i banken handlar till stor del om attityder och värderingar. Utöver företagarkompetens måste nyföretagaren ha tillgång till riskkapital. Företagsidéer med inriktning mot IT och högteknologi har lättare att få riskkapital medan andra nya branscher - där kvinnors affärsidéer ofta återfinns - har svårare att finna finansiering. Affärsidéer som inte stämmer in i det traditionella företagsmönstret möts med skepsis hos myndigheter och banker och värderas olika. Mer omfattande insatser behövs för att förmå banker att våga bevilja lån och värdera kvinnors affärsidéer positivt.

Kvinnor ses ofta som en grupp med små vinstmöjligheter. En orsak kan vara att de ofta driver små företag. Män efterfrågar och beviljas i genomsnitt mer företagslån än kvinnor eftersom mäns företagssatsningar i regel är större. Mot bakgrund av att många kvinnor är soloföretagare har de i praktiken också på grund av byråkrati och brist på tid små möjligheter att komma i åtnjutande av de olika statliga stöd eller EU stöd (t.ex. Växtkraft mål 3) som kan finnas för företagsutveckling. Under de närmaste åren är det därför nödvändigt att främst ALMI riktar särskilda insatser som främjar kvinnors företagande, som t.ex. utveckling av kvinnolånen. I många sammanhang begränsas också kvinnliga företagens möjligheter att utvecklas genom brist på utvecklande affärsnätverk. Kvinnor har inte tillgång till samma kontaktytor som män.

IT-samhället - hot och öppningar

Det nyinrättade nationella rådet för jämställdhetsfrågor som rör IT och transporter, JÄMIT, har nyligen kartlagt jämställdheten inom IT-utbildningar och IT-företag. Kartläggningen visar att andelen kvinnor inom kvalificerade IT-inriktade utbildningar ligger still eller minskar jämfört med för ett par år sedan. På sikt kan den redan låga andelen kvinnor i IT-företagens ledningar krympa ytterligare. När samhällsutvecklingen genomsyras av informationsteknologin riskerar kvinnor att gå miste om inflytande över framtidens teknikanvändning.

Informationsteknologin har snabbt omvandlat villkoren på de flesta arbetsplatser. Nya icke traditionellt könsmärkta jobb har tillkommit. Här bör finnas öppningar, även om unga män har ett stort försprång in i IT-branschen. Det är mycket angeläget att IT-utbildningar och IT-yrken utvecklas på så sätt att de också attraherar kvinnor. Det är viktigt att notera att IT är en mycket bred beteckning på alla typer av tjänster och verktyg som finns för att hantera information. Det är förmodligen mycket få yrkesgrupper idag som inte använder IT i någon form. Den aktuella debatten tenderar dock att i huvudsak tala om tekniker och konsulter med Internetkompetens, de flesta varav män. Om vi däremot breddar IT-begreppet, synliggörs också kvinnors kompetens. Kvinnor har liksom män en stor kunskap i reklam-, informations-, och kommunikationssektorn. IT i olika former används också i mycket stor utsträckning inom den kvinnodominerade vårdsektorn där utveckling och stödtjänster av IT bör rymma en tillväxtpotential.

Förslag till mål, insatser, ansvarsfördelning och tidsram:

Mål 1:

Att öka andelen kvinnliga företagare i Skåne.

Att öka andelen kvinnliga företagare som upplever att de får samma rättigheter och möjligheter som manliga företagare.

Insatser:

Entreprenörsskola och insatser mot ungt företagande med särskilda insatser mot flickors entreprenörskap.	ALMI Företagspartner AB 2001.
Utbildning i finansieringskunskap och riskfinansiering riktat mot kvinnors företagande.	ALMI Företagspartner AB 2001.
Skapa nätverk för kvinnliga företagare och blivande kvinnliga företagare.	Regionalt ResursCentrum för kvinnor i samarbete med lokala Resurscentra 2001-2003.
Ordna träffar mellan kvinnliga företagarnätverk och lokala företagare för att få kvinnor och män med egna företag att träffas och utbyta erfarenheter och kontakter.	ALMI Företagspartner AB, Företagarnas Riksorganisation samt Resurscentrum för kvinnor 2001-2003.
Visa på goda förebilder bl.a. genom publikation om förebilder och lunchträffar.	ResursCentrum för kvinnor 2001-2003.
Kompetensutveckling för kvinnliga företagare inom bl.a. IT och företagsutveckling.	ResursCentrum för kvinnor 2001-2003.

Mål 2:

Att öka kunskapen om kvinnliga företagens villkor.

Insatser:

Utbildningsinsatser inom program där träning i eget företagande ingår.	Skånes gymnasieskolor, Malmö Högskola, Högskolan Kristianstad, Lunds universitet samt övriga utbildningsanordnare med utbud kring företagande och entreprenörskap.
Kompetensdagar för kvinnliga företagare i form av en mäsas: "Fakta, inspiration, tillväxt".	IKE, Malmö Stad, Länsarbetsnämnden, Region Skåne, ResursCentrum för kvinnor, IFS, Länsstyrelsen i Skåne 11-12 maj 2001.

Mål 3:

Att åstadkomma en jämnare fördelning av regionala och offentliga utvecklingsmedel.

Insatser:

Analysera tillväxtavtalets effekter, konsekvenser och utfall för män respektive kvinnor med fokus på åtgärderna.	Region Skåne och Skånes Jämställdhetsråd 2001-2003.
Följa försökslänens arbete med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i tillväxtavtalen.	Region Skåne och Länsstyrelsen i Skåne 2001-2003.
Utbildning i genusaspekter för olika målgrupper inom tillväxtavtalet (partnerskap, beredningsgrupper, temagrupper m fl.).	Region Skåne, Lunds universitet, Malmö Högskola 2001-2003.
Följa Skånsk Entreprenörsfond ur ett jämställdhetsperspektiv och bevaka fondfördelningen mellan kvinnors och mäns företag och vara konsultativ vid omstrukturering av företagsidéer.	ALMI Företagspartner AB, ResursCentrum för kvinnor och Region Skåne 2001-2003.

Mål 4:

Att få ny kunskap om hur näringslivsutvecklingen; nya branscher och nya företagarformer, påverkar jämställdheten.

Insatser:

Uppmuntra studier kring sysselsättnings- och självförsörjningsgrader hos de anställda i bemanningsföretagsbranschen och därigenom följa utvecklingen av den nya ekonomin ur ett genusperspektiv. Internationella jämförelser ska beaktas.	Skånes Jämställdhetsråd och ALMI Företagspartner AB 2001-2003.
---	--

4 Livskvalitet hemma vid och på jobbet

Livskvalitetsbegreppet uppstod under 1960-talet i protest mot välfärdssamhället och en alltför stor fokusering på materiell trygghet och standard. Idag skulle man kunna definiera livskvalitet som ett samhälle med bärkraft och balans där vi, män och kvinnor, känner trygghet, hopp och tro inför framtiden. Framtiden är för de flesta något ovisst, något vi både längtar till och kanske fruktar. I arbetet för ett mer jämställt samhälle och ökad livskvalitet är följande underliggande tendenser något vi framöver särskilt vill bevaka och rikta våra samlade insatser mot.

Könsrelaterad stress och ohälsa

Både förtidspensioneringarna och långtidssjukskrivningarna ökar för första gången samtidigt. Utbrändhet och stress som ofta är orsaken, är problem som arbetsmarknaden måste ta itu med för att vi ska uppnå en god livskvalitet på jobbet. Att förebygga ohälsa är dessutom en av våra stora framtidsfrågor och en förutsättning för ett friskt Skåne. Det föreligger stora skillnader i hälsa mellan män och kvinnor. Enligt den s.k. Hälsoparadoxen lever kvinnor längre än män men söker oftare läkare, använder mer läkemedel och har en högre sjukfrånvaro än män. Kvinnor drabbas oftare av arbetsrelaterade sjukdomar medan män generellt har ett mer riskbenäget beteende som i sin tur frestar på hälsan och sänker medellivslängden. Skillnader i hälsa mellan könen har både biologiska och sociokulturella faktorer. Samhällsstrukturer såsom mäns överordning och kvinnors underordning, inte minst i arbetslivet, är därutöver en icke försumbar källa till kvinnors högre ohälsotal.

Ohälsa i Skåne 2000

Andel (%) av befolkningen 18–80 år med dålig hälsa

Typ av ohälsa	Kvinnor	Män
Dålig självuppskattad hälsa	6,6	5,5
Dålig psykisk hälsa	10,8	7,9
Inte kunnat utföra dagliga sysslor de senaste 14 dagarna	9,5	6,9
Bestående funktionsnedsättning	4,9	3,5
Bytt arbete p.g.a. dålig hälsa	8,1	6,5
Mer än 30 dagars sjukfrånvaro senaste året	2,2	1,6
Långvarig sjukdom eller handikapp	13,4	12,5

Källa: Folkhälsan i Skåne. Enkätundersökning 2000

Återstående medellivslängd 1995–99

Ålder	Skåne		Riket	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Vid 0 år	82,0	76,5	81,7	76,7
Vid 20 år	62,4	57,1	62,2	57,3
Vid 50 år	33,3	28,6	33,1	28,8
Vid 65 år	20,1	16,2	19,8	16,2

Källa: Befolkningsstatistik, SCB

Många unga flickor röker idag och i denna grupp ökar konstant antalet nya rökare. Missbruk av alkohol och narkotika är fortfarande vanligare hos män men könsskillnaderna börjar suddas ut. Kvinnliga missbrukare får ett sämre bemötande ute i samhället och har, eller har haft, nästan undantagslöst, en relation med en man som också missbrukar. Det är också vanligt att hemmiljön har präglats av föräldrars missbruk eller sexuella övergrepp och misshandel. Att sörja för sin hälsa är idag mer än någonsin individens ansvar, men att stärka och stödja individer och familjer i syfte att främja självkänsla, egenvärde och inflytande är alltid en god investering för att minska samhällets kostnader. Familj och anhöriga tar ett stort ansvar för sina äldre och sjuka. Ytterligare nedskärningar inom äldreomsorgen kan innebära merarbete för de anhöriga och främst kvinnor som utför en stor del av familjens samlade obetalda arbete. Insatser i riktning mot flexibla arbetstider och en bättre arbetsmiljö kan för många anställda inom den offentliga sektorn innebära stora förbättringar. Det finns en tendens till att unga människor väljer bort barn och familj och därför måste arbetslivets krav förändras. Ökad kunskap om Jämställdhetslagen kan få arbetsgivare, såväl offentliga som privata, att inse nyttan med en bra jämställdhetsplan för det personalpolitiska arbetet.

Enformigt arbete med arbetsmiljöskador och förslitningar som följd är betydligt vanligare bland personer med utländsk bakgrund än hos etniskt svenska. Såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön är sämre för kvinnor med utländskt medborgarskap än för svenska kvinnor.

Ökad pendling men bättre planering

Trots informationsteknologins inträde i vår vardag har distansarbete inte fått det genomslag som man kanske hade trott och hoppats på. För många kvinnodominerade arbetsplatser som vård, omsorg och skola är detta heller inte ens en tänkbar lösning på vardagens synkroniserande och pusslande. I takt med arbetslivets krav på ökad flexibilitet har arbetspendlingen istället ökat. Hela Öresundsregionen är idag ett möjligt arbetsfält, men dock inte en möjlighet för alla. En ojämn arbetsfördelning i hemmet och olika tillgång till transportmedel styr och begränsar möjligheterna. En god bebyggd miljö underlättar arbetspendling, knyter ihop samhällets funktioner och erbjuder även landsbygden bostadsnära privat och offentlig service så att män och kvinnor kan förena och dela på yrkesarbete och familjeansvar.

Fysisk- och infrastrukturplanering är fortfarande ett manligt dominerat område. När nu kraven på ökat medborgarinflytande i planprocessen har skärpts blir det en utmaning att finna nya former för samråd som också gör kvinnors röster hörda. Fler kvinnor behövs också i rollen som planerare och beslutsfattare.

Jämställdhet rör våra grundläggande behov

Sedan 1994 står det inskrivet i den årliga regeringsförklaringen att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas på alla politik- och sakområden. I takt med att kommunernas ansvarsområden utvidgas vilar också ett allt tyngre ansvar på de olika kommunala verksamheterna för att åstadkomma ett samhälle där kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter på alla väsentliga områden i livet. Våra föreställningar om könsroller sitter djupt rotade och könsmönstren fortplantas från generation till generation. Kommunerna har ett ansvar för att de kommunala verksamheterna inte förstärker dessa mönster, utan tvärtom skapar förutsättningar för att ifrågasätta och ompröva traditionella beteenden. Kommunerna är dessutom viktiga jämställdhetsaktörer eftersom det är i kommunerna som mäns och kvinnors vardagsliv utformas och våra mest grundläggande behov ska mötas med en kvalitativt god service. Det är viktigt att den lokala servicen bygger på ett underifrånperspektiv och tar tillvara brukarnas egna önskemål och behov. Inom områdena fysisk planering, fritids- och kulturverksamhet, skola, socialtjänst, äldreomsorg och barnomsorg bör man kunna arbeta med jämställdhet inte bara utifrån ett arbetsgivarperspektiv, utan också utifrån ett verksamhets- och brukarperspektiv. Kunskap om metoder för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i den verksamhet som den enskilda brukaren (jämtegrering)³ möter måste vidareutvecklas och spridas runt om i Skåne.

Få föräldralediga pappor

Skånska mäns uttag av föräldraledighet är näst sämst i landet. Det är svårt att ge några enkla förklaringar till varför papporna inte tar ut sin rättmätiga föräldraledighet. En tänkbar förklaring är att familjens ekonomi inte håller för det, men då familjen har åtta år på sig att ta ut dagarna är en troligare förklaring att pappans arbetsplats är negativ till uttag av föräldraledighet. Det gäller både hos arbetsgivaren som bland arbetskamrater. Att mamman inte vill dela med sig av ledigheten kan också tänkas spela roll för de gemensamma besluten inom familjen. Ytterst styrs dock pappaledigheten av mannens egen vilja, såväl hos ensamstående som hos sammanboende. Trots goda hopp om dagens jämställda generation finns inga tydliga tecken på att unga par idag skulle organisera sig annorlunda. Det nya pensionssystemets utformning bör dock ur ett rättviseperspektiv föranleda kvinnor att ställa högre krav på en delad föräldraledighet. Fortsatta attitydförändrande insatser riktade till fäder är en långsiktig strategi för jämställdhetsutveckling. Deltidsarbete och

³Jmf. sidan 6

långa perioder av föräldraledighet får konsekvenser för den kommande pensionen. Som det nya pensionssystemet nu ser ut behövs riktad information främst till kvinnor.

Mäns roll i jämställdhetsarbetet börjar uppmärksammas alltmer och har under ett flertal år varit en prioriterad fråga för svensk jämställdhetspolitik. Från flera håll görs insatser för fler föräldralediga fäder, för fler män inom vård, skola och omsorg samt för att stödja män som arbetar mot våld. Den maskulinitetsforskning som nu bedrivs problematiserar mansrollen ur olika synvinklar. Vissa forskare, däribland Susan Faludi, menar att det är männen som är förlorarna i vårt moderna samhälle.

Ersatta dagar för vård av barn med föräldrapenning 1999

Rangordning efter pappans uttag

Kommun	Mamma	Pappa	Kommun	Mamma	Pappa
Burlöv	86	14	Bjuv	89	11
Lund	87	13	Hörby	89	11
Sjöbo	88	12	Hässleholm	89	11
Skurup	88	12	Östra Göinge	89	11
Örkelljunga	88	12	Landskrona	90	10
Kävlinge	88	12	Tomelilla	90	10
Eslöv	88	12	Svedala	90	10
Perstorp	89	11	Kristianstad	90	10
Simrishamn	89	11	Helsingborg	90	10
Klippan	89	11	Båstad	90	10
Höör	89	11	Ystad	91	9
Lomma	89	11	Åstorp	91	9
Svalöv	89	11	Malmö	91	9
Ängelholm	89	11	Osby	91	9
Bromölla	89	11	Trelleborg	92	8
Höganäs	89	11	Skåne	90	10
Staffanstorps	89	11	Riket	88	12
Vellinge	89	11			

Källa: Försäkringskassan i Skåne län

Våld utomhus och inomhus

Trygghet har vi behov av, inte bara i arbetslivet, utan också hemmavid. Varje år misshandlas tusentals kvinnor i hemmet av för kvinnan känd gärningsman som hon har eller har haft en nära relation till. Våldet mot kvinnor är ett allvarligt uttryck för ojämställdhet och därmed för den obalans i maktförhållandet mellan könen som fortfarande råder. Kvinnor med utländsk bakgrund som utsätts för våld av sina män är ofta ännu mer sårbara än svenska kvinnor. Ofta saknar de nätverk och inte sällan händer det i vissa grupper att kvinnans egna familj också tar avstånd från henne om hon bryter med mannen. Till gruppen invandrarkvinnor kan det i många fall vara svårt att nå ut med information. I rädsla över att bli utvisad händer det att kvinnan känner sig tvungen att stanna kvar hos den misshandlande mannen för att få behålla sitt uppehållstillstånd. Målsättningen framöver är en ökad myndighetssamverkan i Skåne kring våldet mot kvinnor. Utbildning för en rad yrkeskåre bedrivs i ämnet men okunskap och attityder är fortfarande hinder på vägen mot ett samhälle med kvinnofrid. Statistik visar att män är mer utsatta för våld eller hot om våld i utomhusmiljön, medan kvinnor upplever rädsla, osäkerhet och obehag i betydligt större utsträckning när de rör sig utanför hemmet. Brottsförebyggande arbete och riskpreventiva insatser i den fysiska planering höjer livskvaliteten för både män och kvinnor.

Oro för våld efter ålder 1998

Andel (%) i åldersgrupper

Ålder	Skåne		Riket	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
16–24	19	11	25	6
25–44	29	5	23	6
45–64	26	12	22	7
65–74	43	27	36	12
75–84	62	26	51	16
Samtliga	31	12	27	8

Källa: Undersökning om levnadsförhållanden, SCB

Segregering och isolering

Utanförskap är en stor källa till ohälsa. Den absolut viktigaste frågan när det gäller att skapa förutsättningar för livskvalitet och delaktighet i samhället är att ha ett arbete. Bristen på samhörighet och delaktighet i det nya landet kan för våra invandrare upplevas som ett större hot mot hälsa och socialt liv, än de traumatiska upplevelser han eller hon bär med sig från hemlandet. I Skåne, främst Malmöregionen, bor många personer med utländsk bakgrund. Kvinnor och män

med utländsk bakgrund far illa av utanförskapet på olika sätt. Många invandrarkvinnor med sin bas i hemmet blir isolerade och lär sig inte språket. Männerna som i större utsträckning sköter kontakterna med det omgivande samhället har svårt att få arbete vilket undergräver egenvärdet, självförtroendet och familjeförsörjningen.

Kulturella skillnader och språkförbistringar kan försvåra en integration. Invandarmän och invandrarkvinnors olika behov skall väga tungt i prioriteringen av integrationsfrämjande insatser som alltid bör utgå från individernas egna initiativ och behov. Vi skall erbjuda våra invandrare alla de möjligheter som etniskt svenska män och kvinnor har, men samtidigt utgå från deras egna viljor, förutsättningar och mål i livet.

Enligt svensk lag är könsstämpning förbjudet, även om handlingen begås utomlands. Idag finns ett motstånd mot könsstämpning hos de invandrargrupper där stämpningen är vanligt förekommande, men föräldrars motstånd blandas ofta med oro för hur framtiden för en icke könsstämpad dotter kommer att gestalta sig. En nyligen gjord attitydundersökning vid Malmö Stad bland somalisktalande visar att män är motståndare till könsstämpning, men att dialogen mellan kvinnor och män, även makar emellan, saknas. Kampen mot könsstämpning ska ske genom det motstånd som redan idag finns hos grupper med utländsk bakgrund, framför allt hos Somalier. Svenska myndigheter och invandrargrupper kan samarbeta i frågan med gemensam information, upplysning och förebyggande arbete.

Förslag till mål, insatser, ansvarsfördelning och tidsram:

Mål 1:

Att få fler män engagerade i jämställdhetsarbetet.

Att uttaget av pappaledighet bland skånska män ökar under perioden 2001-2003.

Insatser:

Seminarium om Män och Jämställdhet.	Länsstyrelsen i Skåne hösten 2001.
Medverka till att skapa manliga nätverk i Skåne.	Länsstyrelsen i Skåne 2001.
Försäkringskassans fortsatta insatser och kampanjer för fler föräldralediga fäder. Riktade informationsinsatser för personalansvariga och personalchefer i näringslivet.	Försäkringskassan 2001-2003.

Mål 2:

Att åstadkomma ett friskare Skåne med lägre sjukskrivningstal och förbättrade arbetsvillkor.

Insatser:

Fortsatt samarbete mellan Arbetsmiljöinspektionen, Försäkringskassan, Region Skånes folkhälsoenhet, de lokala folkhälsoråden samt det nya Arbetslivsinstitutet i Malmö kring de allt högre sjukskrivningstalen och utbrändheten som uppstått och anlägga ett jämställdhetsperspektiv på denna problematik. Insatserna bör inrikta sig på arbetslivs/arbetsmiljöfrågorna i de branscher där utslagningen är som störst. Redovisa resultaten vid en konferens år 2002 med temat "Hur lyckas det förebyggande folkhälsoarbetet i Skåne?"	Försäkringskassan, Arbetsmiljöinspektionen, Region Skåne, lokala folkhälsoråden, Arbetslivsinstitutet 2001-2002.
Initiera en studie om pendlingsmönsters effekter och inverkan på socialt-, familje-, och arbetsliv samt kollektivtrafikens utformning. Utveckla kriterier för sociala konsekvensbeskrivningar att använda i transport-, trafik- och infrastruktur-sammanhang.	Länsstyrelsen i Skåne, Vägverket, Region Skåne, Skånetrafiken, Banverket 2001.

Mål 3:

Kvinnofrid i vår tid.

Insatser:

Intensifierad myndighetssamverkan med informationsinsatser, handlingsprogram, utbildningar och seminarier lokalt och regionalt i Skåne kring mäns våld mot kvinnor.	Länsstyrelsen i Skåne, Region Skåne, kvinnojourer, brottsofferjourer, polis, åklagare, kriminalvårdsmyndigheten, socialtjänsterna i kommunerna m.fl. som berörs av uppdraget. Samverkan med Kommunförbundet Skåne 2001-2003.
---	--

Mål 4:

Att åstadkomma jämställda kommunala verksamheter i Skåne.

Insatser:

Sprida kunskap om jämtegrering och 3R-metoden. Visa på positiva och konkreta exempel.	Länsstyrelsen i Skåne, Kommunförbundet Skåne, Svenska Kommunförbundet samt Skånes kommuner 2001-2003.
Fortlöpande integrera könsperspektiv i Kommunförbundet Skånes ordinarie verksamhet.	Kommunförbundet Skåne 2001-2003.
Undersöka möjligheten till medfinansiering från ESF-Rådet till utbildningar i jämställdhetsanalyser för kommunala verksamheter.	Länsstyrelsen i Skåne, ESF-Rådet, Kommunförbundet Skåne och Skånes kommuner 2001-2002.



5 Från förskola till vuxenutbildning

Skåne är med Lunds universitet, Kristianstads och Malmös högskolor samt SLU Alnarp en av de mest expanderade kunskapsregionerna i Sverige. Läger man därtill samarbetet med Danmark genom Öresundsuniversitetet som bidrar med ytterligare åtta universitet och högskolor bildar Öresundsregionen ett av de mest expanderande kunskapsregionerna i Europa. Kunskapsutvecklingen i denna region är också avgörande för tillväxt. Tillgång till kompetens och högt utbildad arbetskraft är en viktig förutsättning för positiv utveckling och tillväxt inom regionen. Men ett utbildningssystem som konserverar könsroller medför en konserverande traditionell arbetsmarknad utan förutsättning för nytänkande och framsteg. Därför är insatser som främjar kvalitet och jämställdhet inom hela utbildningsområdet - från den grundläggande utbildningen till högre utbildning - viktiga. Skolan, både i lägre och högre stadier, formar de unga människor som vistas där under sin utbildning; unga människor som i framtiden kommer att vara samhällets beslutsfattare inom såväl privat som offentlig sektor.

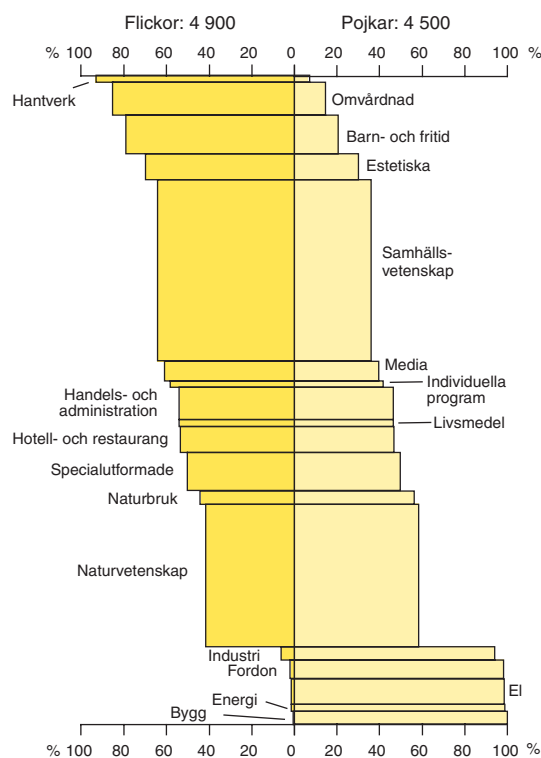
Utvecklingen under de senaste femtio åren har medfört att kvinnor undan för undan erövrat alla utbildningsnivåer. Det finns få exempel på könsskillnader som utjämnats på så kort period som skillnaden mellan mäns och kvinnors utbildningsnivå. Idag återfinns skillnaderna mellan könen i stället i valet av utbildning. Män dominerar tekniska och vissa naturvetenskapliga utbildningsinriktningar medan kvinnor dominerar sociala och humanistiska inriktningar. Köns-mönstren är de samma på gymnasienivå som på högskolenivå.

Forskning har visat att grunden för de val av utbildningsinriktningar som elever gör, skapas eller förstärks under ett tidigt skede i skolgången. Eftersom den grundläggande utbildningen skapar en bas för högre utbildning och ett fortsatt livslångt lärande, är jämställdhetsarbetet på denna nivå av utbildningsväsendet av särskild stor vikt. Kvalitet, utvecklingskraft och förmåga att tillgodose elevernas skiftande behov är viktiga utgångspunkter för all utbildning. Den behandling som flickor och pojkar fortfarande möter i utbildningssituationen i dag bidrar emellertid till att stärka särskilt pojkars självbild medan flickornas inte stimuleras på samma sätt. Flickor underskattar ofta sin förmåga medan pojkar överskattar sin.

Skolan konserverar

Skolan förmedlar och fortplantar ett traditionellt könsrollstänkande vilket påverkar individen i hans eller hennes utbildningsval. En av de viktigaste uppgifterna skolan har handlar därför

Avgångna från gymnasieskolan efter program 1998/99
Antal och könsfördelning (%). Rangordning efter andel flickor



Källa: Skolverket och Skolstatistik, SCB

om att motverka de könsbundna utbildnings- och yrkesvalen. Dessa tidiga insatser har stor betydelse för utvecklingen i det skånska näringslivet och även i den gemensamma sektorn. Bristen på kompetent arbetskraft särskilt inom kunskapsintensiva teknikområden är uttalad.

Alla elever/studenter har rätt till att utvecklas utifrån sina egna behov och förutsättningar. Det innebär att flickor och pojkar skall ges lika villkor och förutsättningar för att upptäcka, pröva och utveckla sin egen förmåga. Lika villkor innebär emellertid att skolväsendet måste möta skilda behov på olika sätt. Olika undersökningar, både nationella och internationella har otvetydigt visat att kvinnorna är osäkra i den pedagogiska och sociala process de deltar i under skolgången och under den högre utbildningen. Detta medför att en stor begåvningsresurs går till andra sektorer än till de sektorer där bristen på kunskapsintensiv arbetskraft är uttalad. Ny teknik och pedagogik erbjuder stora möjligheter till en mer könsmedveten utbildning. Undersökningar har visat att om jämställdhetsperspektivet införlivas såväl i sakämnet som i pedagogiken kan intresset väckas hos ungdomar till mer otraditionella utbildningsval.

Också skolväsendet som arbetsgivare måste dock förändras. Lärarna spelar en stor roll också som förebilder. En jämn könsfördelning vid rekryteringen av lärare på alla nivåer måste eftersträvas. Manliga och kvinnliga lärare återfinns på olika områden och på olika nivåer. Män är överrepresenterade i ledande befattningar och antalet män ökar ju högre upp i utbildningssystemet man kommer. Kvinnorna är överrepresenterade på de lägre åldersstadierna. Andelen kvinnliga professurer i Skåne är låg, cirka 12%. Lunds universitet, Malmö Högskola och Högskolan i Kristianstad har tillsammans 430 inrättade professurer, varav 52 innehas av kvinnor. Vid Lunds universitet som är det akademiska säte med flest antal professurer finns sammanlagt 645 sådana tjänster om man också räknar med de befordrade professorerna. Av dessa är endast 80 kvinnor.

Ett annat område som behöver uppmärksammas inom hela skolväsendet är arbets- och studiemiljön. Nedsättande attityder till jämställdhet och ett sexualiserat språk motverkar andra jämställdhetsinsatser som görs och undergräver flickornas självbild. Från universitet och högskolor rapporteras om kvinnliga studenter och doktorander som trakasseras av lärare. Enligt SFS - Sveriges Förenade Studentkårer - blir mer än var tionde kvinnlig student sexuellt trakasserad under sin studietid på grundutbildningsnivå. Nästan var fjärde kvinnlig doktorand drabbas.

Vuxenutbildning för livslångt lärande

Vårt moderna kunskapssamhälle kräver livslångt lärande och en ständig kunskaps- och kompetensutveckling. I all vuxenutbildning liksom i utbildning för unga måste könsperspektivet beaktas med avseende på pedagogik, val av litteratur och omgivningsmiljö. Det finns fortfarande behov att täcka hos alla de vuxenutbildare och uppköpare som finns på marknaden. Såväl elever som utbildningsansvariga behöver utbildning i genusfrågor. Fortfarande har vi en könsuppdelad vuxenutbildning och för att bryta detta krävs att genusaspekterna ligger i fokus redan på kursplaneringsstadiet. Till exempel behövs tydligare mål, flexibla studietid, kursanpassning till allmänna kommunikationer samt möjligheter att bjuda in de vuxenstuderandes familjer för att förklara innebörden av vuxenutbildning. Detta kan vara särskilt betydelsefullt om en studerande kvinna kommer från en icke-svensk miljö.

Distansutbildning med informationsteknologins hjälp

Distansutbildning kan främja kvinnors och landsbygdsbefolkningens möjligheter att vuxenstudera. Distansutbildning underlättar särskilt för dem som saknar vuxenutbildningsutbud på hemorten eller som har oregelbundna arbetstider. I vissa fall kan dock bundenheten

till hemmet göra det svårt att säga nej till de krav som familjen ställer vilket gör att kvinnor får en stressad inlärningsmiljö. Det kan vara en fördel att samla mindre grupper som tillsammans kan läsa på distans och som kan stötta varandra. Det pågår några sådana försök i landet genom Distums (Distansutbildningsmyndigheten) försorg. Dessa sk. Lärcentra innebär möjligheter att få studera på hemorten med pedagogiskt stöd och tillgång till modern teknik. Denna typ av distansutbildning genom lokala Lärcentra behöver utvecklas vidare i Skåne. Finansierings-svårigheter samt mängden av redan etablerade utbildningsanordnare är ett hinder på vägen.

E-learning - webbaserad inläring - kommer att få växande betydelse framöver. Därför behöver flickors intresse och tillgång till datorer i skolan stärkas. Producenter och utvecklare av e-learning program bör uppmärksammas på att våra mest frekventa brukare av datorer fortfarande är kvinnor. Fler kvinnor behövs tillsammans med män bakom datorerna för att utveckla användarvänliga utbildningsprogram. Kvinnor som utvecklare av distanskurser skulle kunna betyda mycket.

Förslag till mål, insatser, ansvarsfördelning och tidsram:

Mål 1:

Att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden.

Insatser:

Erbjuda kurser med könsbrytande innehåll, t.ex. Teknikan, män till vården, och kvinnor till byggbranschen.	Länsarbetsnämnden, Region Skåne och Lernia 2001-2003.
Erbjuda utbildningar riktade mot under-representerat kön.	Malmö Högskola, Lunds universitet, Högskola Kristianstad 2001-2003.
Information till gymnasieklasser där båda könen är representerade som förebilder, samt informatörsutbildning för gymnasister som går ut till högstadiet.	Malmö Högskola, Lunds universitet, Högskola Kristianstad 2001-2003.
Erbjuda kurser med könsbrytande innehåll i grundskolan t.ex. teknik för flickor och vårdläger för pojkar.	Skånes skolor, Region Skåne, Malmö Högskola, Lunds universitet, Högskola Kristianstad 2001-2003.
Särskilda projekt för att få fler män till pedagogiska yrken.	Länsarbetsnämnden, Högskolan Kristianstad och Malmö Högskola 2001-2003.

Mål 2:

Ökad kunskap i genus och jämställdhet kopplat till lärande och pedagogik.

Insatser:

Anordna utbildning/fortbildning i genus och jämställdhet för universitetslärare, studie- och yrkesvägledare, lärare, vuxenutbildare, utbildningsanordnare och uppköpare.	Länsarbetsnämnden, Lernia, Malmö Högskola, Lunds universitet och Högskolan Kristianstad, kommunerna i Skåne 2001-2003.
Genuscertifiering av vuxenutbildning.	Länsarbetsnämnden och Lernia 2001-2003.
Erbjuda fler kurser med genusvetenskapliga inslag på universitetsnivå.	Malmö Högskola, Högskolan Kristianstad, Lunds universitet 2001-2003.
Fortsätta insatser i form av konferenser, sprida bra material, utbildningar i sexuella trakasserier till lärare och elever.	Länsstyrelsen i Skåne i samarbete med Skånes skolor 2001-2002.
Utbildningsinsatser kring pedagogik och attityder riktade mot förskolan och Högskolornas förskolläroprogram.	Länsstyrelsen i Skåne, kommunernas förskolor, Malmö Högskola, Högskolan Kristianstad 2001-2003.
Samverka med Utdkolingsforlaget i Danmark angående processinriktat vägledningsmaterial med könsperspektiv som kan spridas till samtliga grundskolor i Skåne.	Kommunförbundet Skåne, start hösten 2001.
Fortbildningsdag för studie- och yrkesvägledare i Skåne med tema jämställdhet genom Kommunförbundets Vägledarkompetens.	Kommunförbundet Skåne i samverkan med Länsstyrelsen läsåret 2001-2002 .
Erbjuda lärare, rektorer och syo-yrkesvägledare kvalificerade uppdragsutbildningar i genusvetenskap med inriktning mot jämställdhet.	Centrum för Genusvetenskap, Lunds universitet 2001-2003.
Årlig jämställdhetstimme (gärna mer!) i alla Skånes skolor för att lyfta in jämställdhetsfrågorna i det dagliga arbetet i klassrummen.	Länsstyrelsen i Skåne, kommunerna och skolorna i Skåne 2001-2003.

Mål 3:

Att sprida kunskap och forskningsresultat inom genus och jämställdhet utanför universitetsvärlden.

Insatser:

Arrangera seminarier med aktuell genusforskning.	Lunds universitet, Malmö Högskola, Länsstyrelsen i Skåne och Region Skåne 2001-2003.
Stärka samarbetet mellan Centrum för Genusvetenskap, Lunds universitet och myndigheter/organisationer i jämställdhetsarbetet.	Skånes Jämställdhetsråd, Lunds universitet, Länsstyrelsen i Skåne och Region Skåne 2001-2003.

Skånes Jämställdhetsråd

I Skåne finns ett jämställdhetsråd vars målsättning är att främja jämställdheten mellan kvinnor och män inom ett brett fält och genom samverkan med flera samhällssektorer. Tillsammans utarbetar och förankrar rådet strategier och åtgärdsförslag för Skånes samlade jämställdhetsarbete. Skånes Jämställdhetsråd är ett referensorgan till Länsstyrelsen som har regeringens uppdrag i sakfrågor som rör jämställdhet. Gruppen har sitt ursprung i ett regeringsuppdrag till Länsstyrelsen år 1994 där flera av de i Jämställdhetsrådets ingående organisationer utpekades.

I gruppen ingår:

ALMI Företagspartner Skåne AB,

Agneta Spånberg, tel. 040-660 39 06

Folkuniversitetet,

Cecilia Möller, tel. 040-691 83 90

Försäkringskassan,

Karin Dribe, tel. 044-28 30 14

Högskolan i Kristianstad,

Jan-Olov Eriksson, tel. 044-20 34 33

Kommunförbundet Skåne,

Lise Blomquist, tel. 046-71 99 51

Kristianstad kommun,

Bodil Larsson, tel. 044-13 55 23

Lernia AB,

Ingrid Strömblad, tel. 040-28 35 28

Lunds universitet,

Patricia Tennberg, tel. 046-222 94 71

Catharina Fröberg, tel. 046-046-222 75 01

Länsarbetsnämnden,

Carl-Axel Johansson, tel. 040-17 20 64

Lena Larsson, tel. 040-17 20 38

Länsstyrelsen i Skåne,

Inger Persson, tel. 040-25 22 33

Maria Lindegren, tel. 040-25 22 26

Malmö Högskola,

Katarina Sigeus Ek, tel. 040-665 71 54

Malmö Stad,

Kay Wictorin, tel. 040-34 21 15

Region Skåne,

Jan Lindelöf, tel. 044-13 33 58

Kerstin Gagner, tel. 046-17 26 11

ResursCentrum för kvinnor,

Bodil Nilsson, tel. 040-35 92 11

Ordförande i rådet är Länsstyrelsens jämställdhetsdirektör Inger Persson.

Skånes Jämställdhetsråd eftersträvar en jämn fördelning mellan kvinnor och män samt en etnisk och kulturell mångfald inom gruppen!!

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

