

Jämställdhetsstrategi för Skåne län

Kunskapsunderlag



Titel: Jämställdhetsstrategi för Skåne län
Utgiven av: Länsstyrelsen i Skåne Län
Författare: Lillemor Dahlgren
Beställningsadress: Länsstyrelsen i Skåne Län
Strategiavdelningen
205 15 MALMÖ
Tfn: 040-25 20 00
lansstyrelsen@m.lst.se

Rapportserien Skåne i utveckling: Rapport 2006:4
ISSN: I 402-3393

Copyright: Länsstyrelsen i Skåne län. Innehållet i denna rapport får gärna citeras eller refereras med uppgivande av källa.

Upplaga: 5000

Layout och illustrationer: Lukas Råberg

Tryckt: Davidsons Tryckeri AB/Taberg Media Group, Växjö

Innehåll

Förord	4	Mål 2: Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män skall ha samma möjligheter i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut	28
En framtidsvision	5	Viktiga skånska insatsområden	29
Inledning	6	Regionala indikatorer	29
1. Svensk jämställdhet	8	Utbildning	29
Vad är jämställdhet?	8	Arbetsmarknad	35
Svensk jämställdhet i ett internationellt perspektiv	8	Inkomster	46
Hållbar utveckling	9	Mål 3: En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män skall ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor	50
Jämställdhetens historia	9	Viktiga skånska insatsområden	51
Feminism	10	Regionala indikatorer	51
Motstånd	10	Barnfamiljen	51
Svensk jämställdhetspolitik: Triangeln	11	Föräldraförsäkringen	52
Politikhörnet - de jämställdhetspolitiska målen	12	Fördelningen av det obetalda arbetet	56
Teorihörnet – genussystemteorin	13	Omsorg om äldre	58
Strategihörnet - Jämställdhetsintegrering ...	15	Hälsa och vård	58
Jämställdhetsstatistik.....	16	Mål 4: Mäns våld mot kvinnor skall upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, skall ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet	60
Könsuppdelad statistik	16	Viktiga skånska insatsområden	61
SCB:s Jämindex	16	Regionala indikatorer	61
2. Jämställdhet i Skåne	18	Mäns våld mot kvinnor	61
Jämställdhet och det regionala utvecklingsprogrammet	18	Sexualiseringen av det offentliga rummet	67
En utvidgad region	19	Avslutning	68
Öresundsregionen	19	Ordlista	69
Regionförstoring	20	Feminismer	71
Fyra jämställdhetsmål för Skåne	21	Skånes Jämställdhetsråd	73
Mål 1: En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män skall ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och forma villkoren för beslutsfattandet	22	Litteraturlista	74
Viktiga skånska insatsområden	23		
Regionala indikatorer	23		
Representation	23		
Inflytande och ledarskap	25		

Förord

»Kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv«.

Detta kunskapsunderlag och de övriga delarna av jämställdhetsstrategin för Skåne län, är vårt sätt att påbörja resan mot ett Skåne där detta mål är förverkligat. Jämställdhetsstrategin är ett viktigt komplement till det regionala utvecklingsprogrammet och är ett sätt att stärka jämställdhetsperspektivet i det regionala utvecklingsarbetet.

För att komma närmare målet behöver Skånes aktörer en bred kunskapsbas och gemensamma riktlinjer för jämställdhetsarbetet. Ett brett samarbete, gemensamma mål, tydlig statistik och riktade åtgärder behövs för ett effektivare arbete. Regionala mätbara indikatorer och årliga uppföljningar krävs för att mäta i vilken mån vi rör oss åt rätt håll. Allt detta ryms inom jämställdhetsstrategin för Skåne län.

Kunskap är en förutsättning för ett effektivt jämställdhetsarbete. Om vi inte känner till vårt utgångsläge kan vi inte veta vart vi skall, eller vilken väg vi skall välja.

Många av Skånes myndigheter, kommuner och företag sitter på varsin nyckel till ett jämställt Skåne. Vi har alla ett ansvar för att föra arbetet framåt. Som ansvariga för att de nationella jämställdhetsmålen och de regionala utvecklingsmålen uppnås är det vår förhoppning att det här kunskapsunderlaget skall inspirera och driva på dessa aktörer så att vi tillsammans kan skapa en hållbar och jämställd utveckling i vårt län. Jämställdhet är en nödvändig byggsten i konstruktionen av ett hållbart och ett livskraftigt Skåne.



Lise-Lotte Reiter
Tflandshövding i Skåne



Uno Aldegren
Regionstyrelsens ordförande

En framtidsvision

En skrivtävling utlystes till elever på Malmö Borgarskola som fick författa ihop en framtidsvision av det jämställda samhället. Här presenteras det vinnande bidraget.

Författare:
*Aida Curak, SPSA2c,
Borgarskolan, Malmö*

Mats stiger in i lägenheten och innan han har hunnit stänga ytterdörren har Lina rusat förbi och raskt nedför trapporna. Pappa Kjell ropar efter henne att hon inte skall glömma att köpa mjölk efter hockeyträningen.

– Jaa, pappa! hör man svagt eftersom hon redan sprungit nedför de fyra våningarna.

Mamma Birgitte har inte kommit hem ännu. På fredagar jobbar hon alltid över. Det blir kämpigt att hålla igång företaget ibland, speciellt eftersom hennes partner har sagt upp sig. Hon har jobb upp över öronen just nu, men det är bara tills hon hittar en ny medarbetare.

Kjell ber Mats att duka bordet eftersom middagen är färdig om 20 minuter. I samma stund kommer Birgitte hem.

– Oh, så gott det doftar, är det första hon säger.

– Lammkotletter idag mamma, skriker Mats.

Birgitte stiger in i köket och omfamnar sin man.

– Hur var det på jobbet älskling? frågar hon.

– Det var slitsamt idag. Nils och Maria har ju åkt på den där utbildningen och vi är två personer för lite. Men det är okej, de är ju bara borta i två dagar till.

– Ja, det ordnar sig ju alltid.

Lagom till middagen har också Lina kommit hem och är alldeles slutkörd efter träningen. Som vanligt berättar alla om sin dag och om något särskilt har hänt. Efter middagen hjälps såklart alla åt med att duka av bordet och idag är det Linas tur att diska. Birgitte påminner dem om Familjedagen imorgon. En gång årligen är det en stor hyllning till mannen och kvinnan. Män och kvinnor som tillsammans formar världen, och deras barn – om de har valt att skaffa några. Män, kvinnor och barn, unga som gamla firar i sina hem, på torg, i lokaler, varsomhelst. Huvudsaken är att alla får ut något av dagen.

Morgonen gryr och festen har redan satt igång. Kjell och Birgitte har gjort sig i ordning, medan ungdomarna fortfarande sover. Motvilligt stiger de upp, kinkiga över att de måste vakna tidigt på en helg. Men när de väl stiger ut ur hemmet glömmar de alla klagomål och njuter. Det kommer att bli en varm dag. Solen skiner redan på den molnfria himlen och till frukost blir det glass, tycker Lina. Och så blir det.

Dagen flyter förbi väl och vid kvällstid är alla trötta och beger sig hemåt. Denna dag är egentligen inte något extraordinärt, eftersom varje dag är en hyllning till kvinnan och mannen. Men man har ändå avsatt en dag då man får släppa loss ännu mer och fira gemenskapen.

Inledning

Arbetet med detta kunskapsunderlag och hela jämställdhetsstrategin för Skåne län har skett och sker i samarbete med Skånes jämställdhetsråd. De aktörer som våren 2006 ingick i jämställdhetsrådet framgår av förteckningen längst bak i kunskapsunderlaget.

Inriktning

I detta kunskapsunderlag slår vi fast fyra jämställdhetsmål för Skåne län som är formulerade utifrån de i propositionen 2005/06:155 föreslagna nationella delmålen för jämställdhetspolitiken.

Det övergripande jämställdhetsmålet för Skåne län är:

*»Kvinnor och män
skall ha samma makt
att forma samhället
och sina egna liv«.*

JÄMSTÄLLDHETSMÅL FÖR SKÅNE

1. En jämn fördelning av makt och inflytande.

Kvinnor och män skall ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.

2. Ekonomisk jämställdhet.

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

3. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

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

4. Mäns våld mot kvinnor skall upphöra.

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

Målen är inte tidsatta utan utgör tillsammans målbilden för Skåne. Under respektive mål finns strategiska skånska insatsområden, utpekade utifrån den specifika situationen i länet. Sammantaget pekar målen och insatsområdena ut riktningen för det skånska jämställdhetsarbetet. Det åligger alla centrala aktörer att med utgångspunkt i jämställdhetsmålen och insatsområdena ta ansvar för jämställdhet inom den egna verksamheten.

Strategiskt tillvägagångssätt

För att uppnå jämställdhetsmålen måste många centrala aktörer i länet engagera sig i jämställdhetsarbetet. Vår strategi för att uppnå jämställdhetsmålen är att först och främst erbjuda Skånes aktörer ett gediget kunskapsunderlag. Det består både av denna skrift och statistikhäftet *Fakta om kvinnor och män i Skåne*. Statistikhäftet kan användas som komplement till kunskapsunderlaget eller fristående. I statistikhäftet redovisas mer ingående statistik inom alla de områden som strategin omfattar, om det finns statistik att få fram. Med en tydlig bild av utgångsläget för Skåne kan sedan Skånes aktörer få ytterligare hjälp av de utbildningar i jämställdhetsintegrering som Länsstyrelsen i Skåne län erbjuder. Därmed finns förutsättningar för att olika skånska aktörer skall kunna formulera mål och åtgärder som leder i rätt riktning.

Resultat

På Skånes jämställdhetsportal (www.m.lst.se/jamstallldhet) kommer vägen mot våra regionala mål att följas. I takt med att olika aktörer tar fram mål och åtgärder inom sina respektive områden kommer jämställdhetsarbetet att utvecklas underifrån. En förteckning och beskrivning över de åtgärder som olika skånska aktörer har genomfört eller planerar att genomföra finns på portalen. Här publiceras också årliga uppföljningar av de skånska jämställdhetsmålen och de regionala indikatorerna.

På jämställdhetsportalerna finns även kunskapsunderlaget och statistikhäftet i nedladdningsbar form, tillsammans med kompletterande statistik.

Dessutom finns erbjudandet om utbildning i jämställdhetsintegrering, en projektbank, kontaktpersoner och goda exempel på jämställda arbetsplatser. Uppbyggnaden av Skånes jämställdhetsportal kommer att ske under 2006 och 2007 och finansieras av ESF-rådet i Skåne län.

Aktörer

Länsstyrelsen har regeringens uppdrag att stödja centrala aktörer i deras arbete med jämställdhetsintegrering. Många av dem har uttalade uppdrag att jämställdhetsintegrera, i sina respektive regleringsbrev. Centrala aktörer är bland annat regionala statliga myndigheter, såsom Försäkringskassan och Länsarbetsnämnden, som också är medlemmar i Skånes jämställdhetsråd. Andra viktiga aktörer är Region Skåne samt de skånska kommunerna och större privata företag. Några aktörer har redan påbörjat ett arbete genom de rådslag som Länsstyrelsen bjöd in till hösten 2005. Deltagare var bland annat skolor, kommunala nämnder och sjukhus.

Läsanvisning

Detta kunskapsunderlag ger en övergripande bild av jämställdhet, både nationellt, men särskilt (i den mån det är möjligt) regionalt. En grundläggande introduktion till jämställdhet, genusvetenskap och jämställdhetspolitik redovisas i den första delen - Svensk jämställdhet. I den andra delen - Jämställdhet i Skåne - presenteras jämställdhetsmål för Skåne, de viktigaste insatsområdena, en lägesbeskrivning inom respektive område samt regionala indikatorer. Längst bak i kunskapsunderlaget finns en ordlista.



Svensk jämställdhet

Vad är jämställdhet?

Jämställdhet handlar uteslutande om kön, om relationen mellan kvinnor och män, till skillnad från jämlikhet. Jämlikhet är ett bredare begrepp som även behandlar andra diskrimineringsgrunder.

»Jämställdhet innebär att män och kvinnor har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet«

JämO:s definition

Att kvinnor och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden innebär att kön inte skall spela någon roll. Samtidigt som det kan tyckas självklart och enkelt uppenbarar sig en utmaning redan i föreställningen om jämställdhet. Vi måste försöka föreställa oss någonting som ingen av oss någonsin har upplevt – det jämställda samhället. I den jämställdhetspolitiska utredningen (SOU 2005:66) formuleras denna utmaning i form av en fråga:

Hur ser ett samhälle ut som inte ordnar och underordnar utifrån kön?

Anledningen till att vi strävar efter ett jämställt samhälle handlar i grund och botten om rättvisa och demokrati – om mänskliga rättigheter. Tidigare talades det ofta om jämställdhetsfrågor som kvinnofrågor. Fokus lades på kvinnors rättigheter, skyldigheter och möjligheter i förhållande till mäns. Det har en enkel förklaring i att det var just kvinnors liv som var mest formellt begränsade. Idag råder i princip formell jämställdhet i vårt land. Vi kan inte längre sätta fingret på ojämställdheten i lagtexten som vi kunde för femtio eller hundra år sedan, och det som då var ett betongtak har idag förvandlats till det ofta nämnda glastaket för kvinnor. Glastaket innebär att det är svårare för kvinnor att nå en chefsposition och att de kvinnor som blir chefer ofta rekryteras på grundval av stereotypa föreställningar om kvinnor och män (Marongiu Ivarsson 2000).

Ojämställdheten är inte längre påbjuden i lag, den upprätthålls numera av frivilliga krafter. (Margot Wallström i ett pressmeddelande när Jämställdhetslagen skärptes i början av 1990-talet.)

Ojämställdheten i dagens Sverige är alltså av informell art, och inte lika uppenbar som tidigare. Ofta är det nödvändigt att se verkligheten genom ett par "jämställdhetsglasögon" för att många av de orättvisor ojämställdheten frambringar skall bli synliga.



Att ha "jämställdhetsglasögon" innebär att ha kunskap kring genus, kön och jämställdhet och att kunna tolka verkligheten utifrån denna kunskap.

Svensk jämställdhet i ett internationellt perspektiv

Under Kvinnokonferensen i Peking 1995 utsågs Sverige till världens mest jämställda land. Det betyder inte att vi har nått fram till målet, att jämställdheten är uppnådd. Inte heller betyder det att vi kan luta oss tillbaka och invänta resten av världen. Regeringen har istället ambitionen att försvara det som Sverige har uppnått och att utveckla arbetet på den internationella arenan (Regeringens hemsida). Det internationella samarbetet kring jämställdhetsfrågor sker både inom EU och FN.

Jämställdhet är enligt EU:s grundlag en av unionens grundläggande principer. En viktig utgångspunkt för jämställdhetsarbetet inom EU, precis som inom Sverige, är att jämställdhet skall integreras i all verksamhet. EU:s medlemsländer måste uppfylla ett antal minimiregler på jämställdhetsområdet. Det finns även en handlingsplan (som sträcker sig från 2006 till 2010) där prioriterade områden och konkreta åtgärder inom dessa pekas ut. År 2007 planerar EU att inrätta ett jämställdhetsinstitut. Insti-

tutet skall vara ett stöd för EU:s institutioner och medlemsländer i deras arbete att bekämpa könsdiskriminering och att arbeta för jämställdhet (EU-upplysningen).

År 1980 ratificerade Sverige FN:s Kvinnokonvention (CEDAW). Konventionen definierar diskriminering mot kvinnor och sätter upp riktlinjer för hur länder skall motarbeta diskrimineringen. Var fjärde år skall Sverige och andra länder som har skrivit under konventionen lämna in en nationell rapport där man redovisar vad man gör för att uppfylla sina åtaganden i enlighet med konventionen. FN:s fjärde kvinnokonferens i Peking 1995 utmynnade i en handlingsplan för arbetet med jämställdhet som därefter har följts upp och kompletterats.

Hållbar utveckling

Som stycket ovan visade så kan jämställdhetsarbete i Sverige inte ses isolerat från det jämställdhetsarbete som pågår i andra länder, inte heller kan jämställdhetsfrågor isoleras från andra stora frågor som bidrar till en hållbar utveckling. Hållbar utveckling innefattar tre dimensioner: den ekonomiska, den miljömässiga och den sociala och jämställdhet är en del av den sociala dimensionen. Hållbar utveckling är ett övergripande mål för regeringens politik. Det slås fast i regeringens senaste strategi för hållbar utveckling (Skr. 2005/06:126). Utgångspunkten enligt skrivelsen är att det sätt som vi lever på idag inte får förstöra framtida generationers möjligheter att leva ett gott liv. *"Hållbar utveckling är ett förhållningssätt som aktivt måste präglade och forma politiken."*

Strategin för hållbar utveckling bygger enligt regeringen på:

Långsiktighet – inte kortsiktighet. Att politiska beslut skall utformas så att dem på ett balanserat sätt tar hänsyn till de ekonomiska, sociala och miljömässiga konsekvenserna i ett längre tidsperspektiv.

Nyttja – inte utnyttja. Att vi skall nyttja, skapa och investera i grundläggande resurser för samhällsekonomin, inklusive mänskliga resurser: alla kvinnors och mäns, flickors och pojkar.

Understödja – inte undergräva. En helhetssyn på samhällets behov, förutsättningar och problem. *"...en god ekonomi är grunden för social rättvisa och skydd av miljön. Men även det omvända är giltigt; det*

som är bra för människan och miljön är långsiktigt bra också för ekonomin."

Samverka – inte motverka. Ett gemensamt ansvar och att alla känner sig delaktiga. Ett samhälle som bygger på demokratiska värderingar, mänskliga rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män (Skr. 2005/06:126).

Jämställdhet är [...] en fråga om resurseffektivitet i relation till miljö, demokrati och ekonomi. Ett hållbart samhälle hushåller och värnar om sina resurser.

(Amundsdotter & Gillberg 2003)

Jämställdhetens historia

Feministiska debattörer dök upp redan under 1700-talet i samband med upplysningstiden och de tankar som då fördes fram om jämlikhet mellan fria individer (se t.ex. Wollstonecraft). Den organisering som uppstod kring kvinnors rättigheter vid sekelskiftet 1900 var ett resultat av att kvinnor inte betraktades som myndiga, inte hade rätt till arbete, utbildning och att disponera egendom på samma villkor som män (kvinnorörelsens första våg). Rösträtt för kvinnor blev den viktigaste frågan i början av 1900-talet. Under mellankrigstiden ifrågasattes gifta kvinnors rätt till yrkesarbete. Det var en fråga som kvinnor (och män) både inom politiken och utanför engagerade sig i och 1938 beslutades det att gifta kvinnor inte fick avskedas på grund av giftermål eller graviditet.

Den andra vågen inom kvinnorörelsen tog fart på 1960-talet. Lobbygrupper bildades som arbetade för jämställdhet och kvinnors rättigheter. En känd grupp från denna tid är Grupp 8 i Stockholm. Många frågor som fördes fram av den andra vågens kvinnorörelse fick genomslag. Fri abort infördes 1975. Fler kvinnor arbetade utanför hemmet och daghemmen byggdes ut. På 1970-talet utvecklades jämställdhet också till ett eget politiskt område (Hedenborg & Wikander 2003).

Under 1970-talet blev en perspektivskillnad inom kvinnorörelsen tydlig. Vissa menade att det fanns en speciell "kvinnokultur", att kvinnor hade särskilda erfarenheter, att detta skulle betonas och att det kvinnor gjorde skulle uppvärderas. Andra ville komma bort från detta särskiljande och menade att kvin-

REGERINGENS FYRA STRATEGISKA
UTMANINGAR FÖR ATT NÅ ETT HÅLL-
BART SAMHÄLLE (MANDATPERIOD
2006-2010):

- Bygga samhället hållbart
- Stimulera en god hälsa på lika villkor
- Möta den demografiska utmaningen
- Främja en hållbar tillväxt

nor och män skulle dela lika på hemmets sysslor och arbeta utanför hemmet i lika stor utsträckning. Det är det sistnämnda synsättet som dagens jämställdhetspolitik grundar sig på. Problemet med att betrakta kvinnor som innehavare av särskilda egenskaper just på grund av att de är kvinnor, minskar möjligheten och viljan att förändra rådande maktstruktur (Hedenborg & Wikander 2003).

LÄS MER!

Wollstonecraft, M
Till försvar för kvinnans rättigheter
(1792) Ordfront 1999

Lena Olson (red)
Kärlek, makt och systerskap: trettio år av kvinnokamp
Göteborgs stadsmuseum 2002

Feminism

Det ifrågasätts idag om vi kan tala om en feminism eller om vi borde tala om feminismer istället. Det kan dock lite enkelt hävdas att alla olika feministiska inriktningar har en gemensam kärna (Gemzöe 2003):

En feminist är en person som anser

1. att kvinnor är underordnade män och
2. att detta förhållande bör ändras.

Feminismen uppmärksammar inte endast det rådande genussystemet där kvinnor är underordnade män, utan kritiserar även det traditionella kunskapsfältet som haft ett alltför ensidigt perspektiv. Vetenskapen har bedrivits av och för män. De feministiska forskarna tog sig an vetenskapens olika områden och började belysa den del av mänskligheten som tidigare varit osynlig – kvinnornas liv, historia, författarskap, etc. Därmed inte sagt att kvinnor är en enhetlig grupp, lika lite som män är det – men alla skall rymmas i historien och i vetenskapen (Gemzöe 2003).

Det går att dela in det feministiska tänkandet i olika huvudinriktningar. En vanlig indelning är den i liberalfeminism, radikalfeminism och marxism/socialistisk feminism. Dessa inriktningar betonar olika dimensioner i förhållandet mellan könen (Gemzöe 2003). Du kan läsa mera om olika typer av feminism längst bak i kunskapsunderlaget.

LÄS MER!

Holmberg, C
Det kallas manshat: en bok om feminism
Anamma 1996

Gemzöe, L
Feminism
Bilda förlag 2003

Motstånd

Ibland hörs åsikter från individuella kvinnor och män om att vi redan har uppnått jämställdhet. Dessa åsikter baseras ofta på egna erfarenheter. En del känner inte igen sig i de strukturer av över- och underordning som lyfts fram i jämställdhetsarbetet. Den strukturella ojämställdheten handlar dock inte om enskilda mäns makt över enskilda kvinnor – utan om samhällsstrukturer. Att vissa enskilda män inte känner sig privilegierade i förhållande till kvinnor och att vissa enskilda kvinnor aldrig känt sig diskriminerade på grund av sitt kön, betyder inte att genussystemet inte existerar (läs mer under Genussystemet). Att ha ett individperspektiv i diskussioner om jämställdhet kan vara fruktsamt men det är viktigt att se att en individ inte kastar omkull hela teorin.

Eva Amundsdotter, jämställdhetskonsult och genusvetare, skriver om flera olika aspekter som kan skapa motstånd. Det kan handla om rädsla för förändring, okunskap, bristande delaktighet, tempo (förändringarna går för snabbt och alla hinner inte med), befogat motstånd (ett förslag kanske inte bör genomföras), nyttan med förändringen tydliggörs inte, ”förfluten smärta” (motståndaren påminns om något som är smärtsamt för honom eller henne), skilda värdegrunder och referenser samt bekvämlighet (Amundsdotter 2004).

Det kan vara svårt att vara den som tar ansvar för jämställdhetsarbetet på arbetsplatsen. Amundsdotter skriver om personer som känt sig förlöjligade, osynliggjorda och förringade på grund av sin position. Flera av dessa gav uttryck för att de blivit behandlade som ”jämställdhetspoliser” och upplevt sanktioner i form av utanförskap. Motståndet kan bli obehagligt och därmed kan det behövas strategier för att hantera det. Amundsdotter föreslår kommunikation, respekt och öppenhet. Det innebär att lyssna och bemöta de känslor som människor ger uttryck för, men också låta processen ta tid så att alla hinner bearbeta förändringarna. Det innefattar även att information sprids till alla och i god tid är också av hög vikt i ett konstruktivt jämställdhetsarbete. Ingen får känna sig lämnad utanför eller inte känna sig delaktiga (Amundsdotter 2004).

LÄS MER!

Amundsdotter, E. *Strategier för förändring – på väg mot den jämställda arbetsplatsen* 2004 (finns att ladda hem eller beställa från Länsstyrelsen i Skåne län)

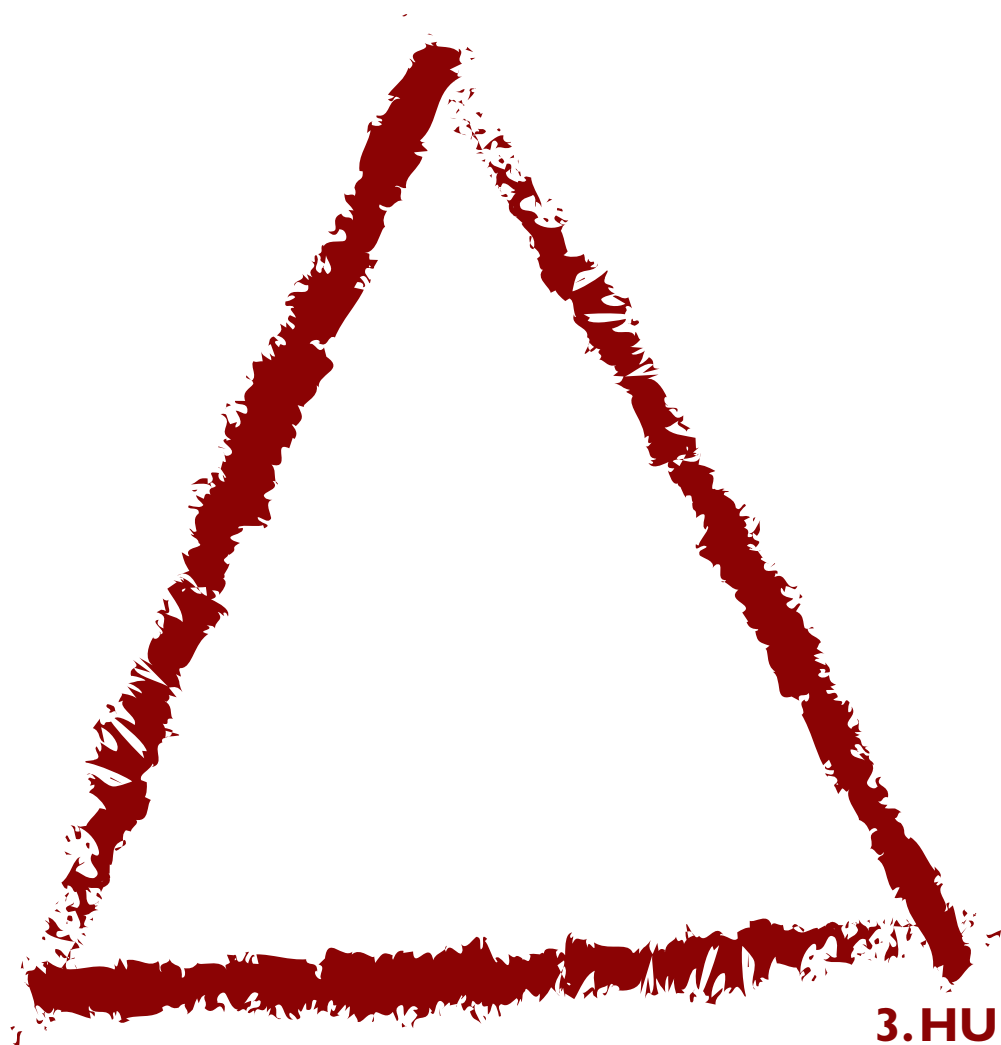


Svensk jämställdhetspolitik: Triangeln

Sveriges jämställdhetspolitik kan symboliseras av en triangel. De tre olika hörnen svarar på frågorna *vad*, *hur* och *varför*.

I.VAD?

Politikhörnet
- de jämställdhetspolitiska målen



2.VARFÖR?

Teorihörnet
- genussystemteorin

3.HUR?

Strategihörnet
- jämställdhetsintegrering

I. Politikhörnet

- de jämställdhetspolitiska målen

Som nämnts i avsnittet om jämställdhetens historia är arbetet för jämställdhet mellan kvinnor och män ingen ny företeelse. På 1970-talet blev jämställdhet ett eget politiskt område, vilket innebar en legitimering av jämställdhet som ett samhällsligt problem som skulle lösas på den politiska arenan. Jämställdhetslagen kom 1980 och förbjöd könsdiskriminering på arbetsmarknaden. Samtidigt inrättades Jämställdhetsombudsmannen, JämO (Ds 2001:64). Den viktigaste frågan för jämställdhetspolitiken under 1970-talet och början av 1980-talet var kvinnors rätt och möjlighet till förvärvsarbete. Tanken var att om kvinnor och män blev jämställda på arbetsmarknaden skulle andra delar av samhället också förändras. Under slutet av 1980-talet och under 1990-talet kom jämställdhetspolitiken alltmer att handla om makt och inflytande och sedan mitten av 1990-talet vilar jämställdhetspolitiken på tanken om en maktordning mellan kvinnor och män som präglar alla samhällsområden (SOU 2005:66). Politiken har på många sätt påverkats av kvinnorörelsen och den genusvetenskapliga forskningen.

»Trots en lång historia av aktivt jämställdhetsarbete präglas vårt samhälle fortfarande av en könsmaktsordning. Arbetet måste fortsättningsvis ges en mer feministisk inriktning. Det innebär att vi måste vara medvetna om att det råder en könsmaktsordning, att kvinnor är underordnade och män är överordnade, och vilja förändra den. Det innebär också att regeringen betraktar manligt och kvinnligt som 'sociala konstruktioner', dvs. könsmönster som skapas utifrån uppföstran, kultur, ekonomiska ramar, maktstrukturer och politisk ideologi. Könsmönstren skapas och upprätthålls både på det personliga planet och på det samhälleliga planet. Denna struktur har inte förändrats, trots att kvinnors och mäns representation på vissa samhällsområden kvantitativt sett närmast sig varandra. Om vi inte bryter dagens könsmaktsordning kommer vi inte att uppnå ett jämställt samhälle.»

(Skr. 2002/03:140)

Utgångspunkten för den svenska jämställdhetspolitiken är de jämställdhetspolitiska målen. Det övergripande målet är att kvinnor och män skall

ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet. Det innebär att kön inte skall spela någon roll. Detta övergripande mål har preciserats i sex delmål. Målen slogs fast i propositionen *Delad makt delat ansvar* (1993/94:147), undertecknad av dåvarande statsminister Carl Bildt och jämställdhetsminister Bengt Westerberg.

1. En jämn fördelning av makt och inflytande
2. Samma möjligheter till ekonomiskt oberoende
3. Lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet
4. Lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger
5. Delat ansvar för hem och barn
6. Frihet från könsrelaterat våld

Den jämställdhetspolitiska utredningen, som kom med sitt betänkande 2005, hade i uppgift att se över de jämställdhetspolitiska målen och föreslå nya mål utifrån de förändringar som har skett i samhället sedan nuvarande mål formulerades (SOU 2005:66). De föreslagna nya målen täcker in de nuvarande, men har omformulerats och inkluderar även nya aspekter, som t.ex. hälsa. I mars 2006 kom propositionen 2005/06:155 som till stor del anammade förslagen (med vissa omformuleringar). För en mer detaljerad beskrivning av de nya jämställdhetspolitiska målen, se avsnittet om de regionala jämställdhetsmålen.

LÄS MER!

SOU 2005:66

*Makt att forma samhället och sitt eget liv
– jämställdhetspolitiken mot nya mål*

Näringsdepartementet 2005



2. Teorihörnet – genussystemteorin

Kön och genus

När vi pratar om jämställdhet kommer vi oundvikligen in på frågor som handlar om likheter och skillnader mellan kvinnor och män. Hur mycket spelar egentligen biologin in i de skillnader som ibland lyfts fram mellan kvinnor och män? Att det finns en biologisk skillnad, att vi föds till olika kön, är odiskutabelt. Det som är intressant är snarare vilken innebörd vi lägger i dessa skillnader (Thomsson & Elvin-Nowak 2003). Den teoretiska förståelse som svensk jämställdhetspolitik grundar sig på innebär att det som vi uppfattar som ”manligt” och ”kvinnligt” är konstruktioner, det vill säga att våra handlingar inte är givna på förhand på grund av vårt kön. Det är inte så enkelt att kvinnor och män gör olika saker och befinner sig på olika platser på grund av inneboende biologiska olikheter. Istället handlar det om hur biologin tolkas, vilka innebörder vi lägger i den. Denna tolkning görs av oss alla, överallt – i skolan, på jobbet, i privatlivet. Dessutom skiljer sig dessa tolkningar åt genom tid och rum (Thomsson & Elvin-Nowak 2003). Svaren på frågor om hur kvinnor och män är och bör vara blir ju väldigt olika om vi skulle ställa dem i dagens Afghanistan, 1700-talets Frankrike eller dagens Sverige. Vi återskapar dagligen de föreställningar som finns om vad kvinnor och män bör vara och göra.

När feministiska forskare talar om tolkningarna och konstruktionerna av ”manligt” och ”kvinnligt” används ofta begreppet genus, för att skilja det sociala från det biologiska könet. Att kön är viktigt för vårt förhållningssätt märks redan när ett barn föds. Barnet tillskrivs olika egenskaper och intressen från första stund, beroende på om det är en pojke eller en flicka.

Skapandet av vårt sociala kön – vårt genus – sker inom ramen för ett normsystem, ett system bestående av regler, myter och antaganden. Vi formar våra liv efter detta normsystem i mer eller mindre stor utsträckning. Att vi inte bryter mer regelbundet mot normsystemet handlar delvis om att vi får bekräftelse och uppskattning när vi följer normen, men bestraffas när vi bryter mot den. De flesta vill bli betraktade som ”normala”. Det kan t ex vara svårt för små pojkar att vara intresserade av lekar som flickor traditionellt sett föredrar, liksom kvin-

nor som väljer karriär framför föräldraskap kan bli ifrågasatta. Det är dock inte riktigt så enkelt att det finns två klara och tydliga kategorier – ett normsystem för män och ett för kvinnor. Snarare är det så att det finns många ”kvinnliga” och ”manliga” normsystem – flera maskuliniteter och femininiteter, beroende på till exempel klass och etnicitet. Vi människor, kvinnor som män, är inte passiva var-elser, vilket gör att vi kanske accepterar vissa genusattribut men motsätter oss andra på en individuell nivå. Hur vi formas till kvinnor och män är således en komplex process där vi även stundom möts av motstridiga budskap (Connell 2003).

LÄS MER!

Björk, N

Under det rosa täcket: om kvinnlighetens vara och feministiska strategier Wahlström & Widstrand 1996

Thomsson H & Elvin-Nowak, Y

Att göra kön. Om vårt våldsamma behov av att vara kvinnor och män Bonniers 2003



Genussystemet

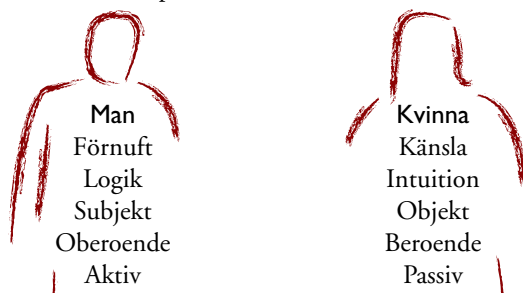
Genussystemteorin är ett sätt att förklara varför ojämställdheten består trots den politiska enigheten kring jämställdhetsmålen. Historikern Yvonne Hirdman introducerade begreppet i Sverige i slutet av 1980-talet. Genussystemet handlar om relationen mellan man och kvinna som enligt Hirdman är ”... en styrande och avgörande faktor i den historiska processen” (Hirdman 2004).

Genussystemets två principer:

- | | |
|--|---|
| 1. Principen om
könens isärhållande
<i>Kvinnor och män, flickor
och pojkar, hålls åtskilda</i> | 2. Principen om över-
och underordning
<i>Män är norm och över-
ordnade</i> |
|--|---|

Principen om könens isärhållande handlar om att kvinnor och män finns på olika platser i samhället och har olika uppgifter. Det bästa exemplet på isärhållandet är vår könssegregerade arbetsmarknad. Kvinnor och män gör sällan samma saker, har väldigt sällan samma yrke eller ens arbetsplats. Det ena könets handlande legitimeras genom att avskiljas från det andra. Män och det som uppfattas som

”manligt” beskrivs ofta i motsatsförhållande till kvinnor och det som uppfattas som ”kvinntligt”. Dessa motsatspar brukar kallas dikotomier.



Principen om över- och underordning innebär att det som betraktas som ”kvinntligt” ofta värderas lägre än det som betraktas som ”manligt”. Ett exempel på det är löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Kvinnodominerade yrken har också ofta lägre status än mansdominerade. Att mannen är normen i samhället kan illustreras av att medicinsk forskning ofta utgått ifrån män. Att kvinnan är det som inte mannen är, avviker från normen, framförde den fran-

ska filosofen och feministen Simone de Beauvoir redan 1949 i sin bok *Det andra könet*.

När det talas om ojämställdhet kan intrycket ofta bli att det är männens fel att samhället inte är jämställt. Det är därför viktigt att framhålla att genussystemet upprätthålls av *både* kvinnor och män. Hirdman menar att det i varje samhälle och varje tid utformas en form av osynliga ”kontrakt” mellan könen. Dessa kontrakt är konkreta föreställningar om hur den ideala relationen mellan kvinnor och män bör se ut – från en abstrakt nivå ned till individnivå – hur kvinnor och män bör handla, prata, klä sig, etc. Dessa genuskontrakt kan omförhandlas, och dessa varierar beroende av tid och rum (Hirdman 2004).

Regeringen hänvisar i flera av sina jämställdhetspolitiska skrivelser till Yvonne Hirdmans genussystem. Genussystemteorin utgör, enligt regeringen, ”... ett redskap för att bättre förstå det ojämna maktförhållandet mellan kvinnor och män” (prop 1993/94:147).

»Man föds inte till kvinna, man blir det«
Beauvoir 1949

LÄS MER!

Hirdman, Y

Genus – om det stabila föränderliga former Liber förlag 2003

De Beauvoir, S

Det andra könet (1949) PAN pocket utgåva 1999

Holmberg, C

Det kallas kärlek: en socialpsykologisk studie om kvinnors underordning och mäns överordning bland unga jämställda par (Avhandling i sociologi, Göteborgs Universitet) Anamma 1993

Genus och jämställdhet som kunskapsområde och vetenskap
För att kunna arbeta med jämställdhet krävs en grundläggande kunskap om genus. Det räcker, med andra ord, inte med ett slags ”jämställdhetsförnuft”, utan det kräver en insikt i hur vårt sociala kön skapas och återskapas.

Genusvetenskap började dyka upp redan på 1970- och 80-talen, både i Sverige och internationellt, men då ofta under beteckningen kvinnovetenskap. Idag täcker genusforskningen in olika inriktningar, både det som tidigare kallades kvinnoforskning likväl som mans- och maskulinitetsforskning och

queer- och homoforskning. Det genusforskningen går ut på är att studera hur genus spelar roll – i olika tider och i olika sammanhang.

Frågorna som ställs inom genusvetenskapen är t.ex. hur våra sociala kön skapas och vad det har för betydelse, hur vi tolkar ”manligt” respektive ”kvinntligt” och varför. Dessutom integreras andra perspektiv, vilket lyfter fram hur genus samspelar med t.ex. klass, etnicitet och sexualitet.

Genusvetenskapen är idag väl etablerad och till stort stöd för arbetet med jämställdhet.

3. Strategihörnet - Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsarbetet har förändrats över åren. Jämställdhetspolitiken i Sverige har gått från en formell kamp för lika rösträtt till att utveckla strategier för att nå jämställdhet i realiteten. Jämställdhetsarbetet i Sverige präglades länge av utbyggnad, sidoordning och allmängiltighet. Utbyggnad innebar att jämställdhetsfrågor behandlades t.ex. i särskilt tillsatta kommittéer, vilket resulterade i att frågorna sidoordnades. Allmängiltighet innebar att mål, tidsplaner och ansvar inte var tydligt uttalade vilket gjorde det svårt att utvärdera resultaten av arbetet om det överhuvudtaget hade blivit gjort (SOU 2005:66).

Nya strategier för att uppnå jämställdhet behövdes. I propositionen *Delad makt delat ansvar* (prop. 1993/94:147), där de jämställdhetspolitiska målen presenterades, lades strategin jämställdhetsintegrering fram för att uppnå dessa mål. Jämställdhetsintegrering är inget unikt för Sverige, utan har vuxit fram ur ett erfarenhetsutbyte mellan länder, och är en erkänd strategi inom EU och FN, då kallad gender mainstreaming (Ds 2001:64).

Jämställdhetsintegrering ”innebär att ett jämställdhetsperspektiv integreras i alla politik- och verksamhetsområden och i alla led av beslutsfattande, planering och utförande av verksamheter inom dessa områden” (JämStöd 2006).

Jämställdhetsintegrering utesluter inte att vi även använder oss av insatser som är särskilt inriktade på kvinnor eller män i arbetet för jämställdhet (Ds 2001:64). Det kan t.ex. handla om särskilda projekt eller verksamheter inriktade på kvinnor och företagande, eller på män och föräldraskap. Då handlar det om att lyfta en tidigare osynlig grupp i sammanhanget, och ge denna grupp en plattform och en röst. Ett exempel på sådan verksamhet är Resurs-Centrum för Kvinnor.

Metoder för jämställdhetsintegrering

Det finns flera olika metoder att ta till hjälp i arbetet med jämställdhetsintegrering. Inom ramen för Länsstyrelsens utbildningar i jämställdhetsintegrering kan myndigheter och andra centrala aktörer få lära sig flera olika sätt att arbeta. Du kan läsa mera om utbildningarna och metoderna på Skånes jämställdhetsportal: www.m.lst.se/jamstalldhet



Förr hanterade myndigheter ofta jämställdhetsfrågorna genom att bygga en ”friggebod”. Dit skickades jämställdhetsprojekt, men verksamheten inne i myndighetens huvudbyggnad påverkades inte. Jämställdhetsintegrering handlar om att riva friggeboden och låta jämställdhetsperspektivet påverka alla rummen i huvudbyggnaden.

Jämställdhetsstatistik

Könsuppdelad statistik

Det finns ett krav på att all individbaserad officiell statistik i Sverige skall vara könsuppdelad.

Förordning (2001:100) om den officiella statistiken

§ 14 Individbaserad officiell statistik skall vara uppdelad efter kön om det inte finns särskilda skäl mot detta

Könsuppdelad statistik innebär att den allmänna kategorin "människor" förvandlas till flickor och pojkar, kvinnor och män. Det är ofta ett bra hjälpmedel när vi arbetar med jämställdhetsintegrering. Om vi inte vet hur det verkligen ser ut är det omöjligt att se nödvändigheten med jämställdhetsarbete och att veta vad som behövs göras. Den ökade kunskap som statistiken ger kan ställas mot fördomar gällande kvinnor och män i samhället, och ger möjlighet till förändring.

När vi tar fram könsuppdelad statistik har vi en tendens att fokusera och redovisa mestadels skillnader mellan könen, och lämna likheterna därhän. Det är dock av vikt att redovisa både skillnader och likheter.

Det finns en vanlig fallgrop vid framställandet av könsuppdelad statistik. En stor mängd statistik redovisar först den totala gruppen och sedan kolumnen *därav kvinnor*. Därmed särskiljer vi kvinnor från normen – pekar ut dem som en särskild grupp utöver människor i allmänhet. Det är inte kvinnor som skall särredovisas – snarare skall *alla* synliggöras.

Ensamstående hushåll som fått ekonomiskt bistånd 2002 (Antal)

DÅLIGT

Hushållstyp	Totalt	Därav kvinnor
Med barn	43 897	39 303
Utan barn	148 195	59 466
Samtliga	192 092	98 769

Ensamstående hushåll som fått ekonomiskt bistånd 2002 (Antal)

BRA!

Hushållstyp	Kvinnor	Män	Samtliga
Med barn	39 303	4 594	43 897
Utan barn	59 466	88 729	148 195
Samtliga	98 769	93 323	192 092

(Ovanstående exempel är tagna från SCB)

SCB:s Jämindex

SCB:s Jämindex visar jämställdhetsstatistik uppdelat på län och kommuner, vilket möjliggör jämförelser. Med denna jämförelse får vi en uppfattning om vilka problem som är viktiga att fokusera på regionalt. SCB förklarar målet med indexet på följande sätt:

Målet är att jämställdhetsindex skall fungera som en väckarklocka och utgöra ett underlag i lokalt och regionalt utvecklingsarbete.

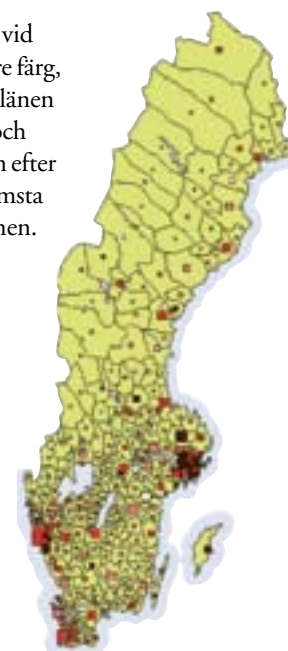
Alla variabler i indexet kan följas bakåt till 1990, vilket ger möjlighet även till jämförelse över tid. Även om indexet innehåller en mängd olika variabler, likväl som en sammanräknad helhet, saknas det regionala data på ett antal områden. I de fall det finns regionala uppgifter i SCB:s Jämindex, redovisas dessa löpande i kunskapsunderlaget.

Skåne i SCB:s Jämindex

Kartan visar nivån i SCB:s Jämindex år 2004 vid sammanräknande av alla variabler. Ju mörkare färg, desto mer jämställt. För varje variabel rankas länen efter hur stor skillnad det är mellan kvinnor och män. (För tre av variablerna rangordnas länen efter nivån). Det bästa länet får plats ett och det sämsta plats 21. Skåne hamnar på plats 9 av de 21 länen.

De olika inräknade variablerna och Skånes placering under respektive variabel ser ut som följer:

- Eftergymnasial utbildning 5
- Förvärvsarbetande 8
- Arbetsökande, skillnad/nivå 6/10
- Medelinkomst 15
- Låga inkomster 21
- Ojämn könsfördelning på näringsgrenar 4
- Dagar med föräldrapenning 19
- Dagar med tillfällig föräldrapenning 21
- Ohälsotal 7
- Unga vuxna, 25-34 år 4
- Landstingsfullmäktige 17
- Kommunstyrelser 20
- Egna företagare med minst tio sysselsatta 1



Mörkare färg = mer jämställt

De olika placeringarna för Skåne diskuteras närmare under respektive avsnitt i kunskapsunderlaget. Kort kan konstateras att vi i Skåne hamnar på topp gällande egna företagare med minst tio sysselsatta. Vi ligger jämställdhetsmässigt bra till även gällande variabeln unga vuxna, könsfördelning på näringsgrenar och eftergymnasial utbildning, i jämförelse med andra län. Däremot ser det mindre bra ut vad gäller föräldrapenningsuttag, och allra särskilt uttag av tillfällig föräldrapenning. Skåne ligger även sämst till på variabeln låga inkomster, och näst sämst på kommunstyrelser.

Även för kommuner sammanvägs variablerna och ger ett indexvärde. Det lägsta möjliga indexvärdet (bäst) är ett och det högsta (sämst) är 290. Ingen av Sveriges kommuner hamnar på någon av dessa extremer. Bästa indexvärdet bland kommuner i Sverige hamnar Stockholm på med ett indexvärde på 85,5, och sämsta indexvärdet har Vansbro med 208,5. Nedan finner ni Skånes kommuner enligt SCB:s Jäminde (sorterat från lägsta indexvärde till högsta i länet).

Skånes kommuner i Jäminde 2004

KOMMUN	INDEXVÄRDE
Lomma	115,6
Malmö	115,9
Eslöv	116,3
Staffanstorps	121,1
Kristianstad	122,9
Svedala	127,9
Ystad	130,7
Båstad	131,1
Lund	131,1
Simrishamn	134,5
Helsingborg	135,7
Kävlinge	142,1
Höganäs	146,9
Skurup	148,5
Trelleborg	151,1
Landskrona	151,7
Ängelholm	154,5
Vellinge	154,6
Östra Göinge	155,5
Höör	158,1
Svalöv	163,5
Hässleholm	165,5
Bromölla	166,5
Burlöv	166,8
Tomelilla	167,7
Perstorp	170,9
Hörby	171,9
Sjöbo	173,5
Åstorp	174,5
Bjuv	177,8
Klippan	183,3
Osby	191,5
Örkellunga	196,8

Jämställdhet i Skåne

Jämställdhet och det regionala utvecklingsprogrammet

Riksdagen tog år 2001 beslut om en ny regional utvecklingspolitik för Sverige, som skall ge förutsättningar för tillväxt och livskraft i alla delar av landet. En central utgångspunkt för politiken är ta tillvara varje regions potential och utveckla en sammanhållen politik, anpassad till regionala skillnader och förutsättningar (Prop. 2001/02:4).

Jämställdhetsstrategin för Skåne är en del av det regionala utvecklingsarbetet i Skåne. Det övergripande styrdokumentet för detta arbete är Skånes regionala utvecklingsprogram – RUP – som innehåller visioner och målsättningar för ett livskraftigt Skåne och ett långsiktigt hållbart samhälle. Syftet med programmet är att "... inspirera och bidra till insatser som får positiva effekter på utvecklingen i Skåne". Det gemensamma framtagandet av utvecklingsprogrammet är lika viktigt som innehållet: om många ställer sig bakom det, om det råder en samsyn, är möjligheterna större för att utvecklingsarbetet skall få större genomslagskraft (Region Skåne 2004).

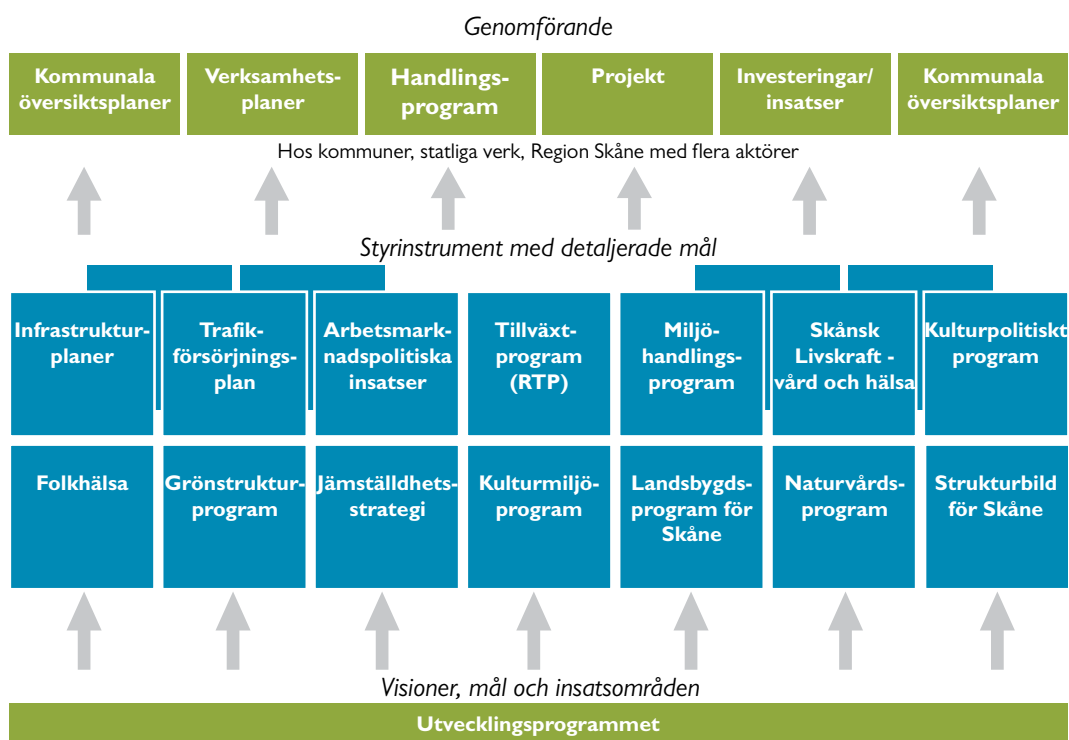
Visionen i utvecklingsprogrammet ger en bild av hur vi vill att Skåne skall se ut år 2012. Den tar sig uttryck i fyra målsättningar: tillväxt, attraktionskraft, bärkraft och balans. Målen och förslagen till åtgärder är av övergripande karaktär, medan mer konkreta mål och åtgärder finns i andra styrdokument (Region Skåne 2004). Jämställdhetsarbetet kan bidra till, och är även en förutsättning för, dessa mål.

• **TILLVÄXT** *Positiv ekonomisk utveckling och möjligheter till ökad sysselsättning.*

Om människor har möjlighet att utveckla sina intressen och talanger oberoende av vilket kön de tillhör ökar möjligheterna att rätt personer hamnar på rätt plats, och att kunskap och kompetens tas tillvara på bästa sätt.

• **ATTRAKTIONSKRAFT** *Skåne är en tilltalande region att besöka, bo och verka i.*

Jämställdhetspolitikens insikter om att människor



Källa: Lägesrapport RUP november 2005

lever under olika villkor och möter olika hinder i sin vardag kan, om dessa kunskaper tas tillvara i praktiken, öka möjligheterna för att Skåne blir en attraktiv plats för alla dess invånare och besökare.

- **BÄRKRAFT** innebär att Skånes tillgångar skall vårdas, bevaras och utvecklas för kommande generationer. Jämställdhetsstrategin för Skåne kan bidra till den sociala aspekten av detta mål. För att uppnå en jämn balans mellan kvinnor och män inom utbildning och arbetsliv, och för att både kvinnor och män skall kunna kombinera arbete med ansvar för hem och barn, är den kunskap som finns inom genusforskningen nödvändig att ta hänsyn till.

- **BALANS** Varje del av Skåne skall utvecklas på sina egna villkor och med beaktande av helheten. Denna målsättning inkluderar att Skåne skall vara ett jämställt samhälle.

"Skåne är 2012 ett samhälle i balans, där hänsyn tas till såväl kvinnors som mäns behov, liksom till olika gruppers och generationers krav. I ett jämställt Skåne har kvinnor och män samma möjligheter och villkor inom alla samhällsområden. Män och kvinnor deltar på samma villkor i arbetslivet och tar gemensamt ansvar för hem och familj."
(Region Skåne 2004)

Jämställdhetsstrategin för Skåne bidrar med den kunskap som är nödvändig för att kunna arbeta för jämställdhet på regional nivå. För att regionalt utvecklingsarbete skall bli framgångsrikt ur ett jämställdhetsperspektiv måste det bygga på en kunskap om genus. Det är ingen garanti att ett program som genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv leder till att de åtgärder som genomförs i praktiken bygger på en kunskap om genus. På samma sätt som vi tar hjälp av naturvetenskaplig forskning när vi skall uppfylla miljömålen tar vi hjälp av genusvetenskaplig forskning för att uppnå jämställdhetsmålen (Forsberg 2005).

En utvidgad region Öresundsregionen

Parallellt med att regionalpolitiken i Sverige utvecklas ökar samarbetet inom ramen för Öresundsregionen. Ett övergripande syfte med Öresundssamarbe-

tet är att "...regionen ska utvecklas till Europas mest funktionellt integrerade gränsregion". Öresundsintegrationen är inte ett mål i sig utan ett sätt att främja tillväxt och välfärd (Öresundskommiteen 2005).

Under år 2005 gav Öresundskommiteen ut skriften *Kvinna eller Man – betydelsefullt i Öresundsregionen*. Förhoppningen med den studien är att den skall vara ett "... kunskapsunderlag som kan inspirera till samarbeten samt stärka kvinnors och mäns villkor i Öresundsregionen". Hittills har det inte skett något samarbete över sundet som direkt fokuserar på jämställdhet (Öresundskommiteen 2005).

Det är svårt att spekulera i om Öresundsregionen är en arena som gynnar samarbete kring jämställdhet och om ett sådant samarbete skulle öka jämställdheten i båda länderna, men det är en viktig fråga att undersöka vidare. Enligt ovan nämnda rapport skiljer sig förståelsen av jämställdhet åt mellan Sverige och Danmark, där det från politiskt håll i Sverige ses som en strukturell fråga medan det i Danmark främst ses istället som en fråga för individen.

Det ligger närmast till hands att se den utökade arbetsmarknaden som Öresundsregionen erbjuder som av potentiell vikt för jämställdheten. En större arbetsmarknad (med fler olika arbetsgivare) kan förhoppningsvis öka möjligheten till rörlighet på arbetsmarknaden för både kvinnor och män.

Idag pendlar 7000-8000 personer regelbundet över sundet för arbete eller studier, och majoriteten av dessa är män (Öresundskommiteen 2006). För att fler kvinnor och personer med lägre inkomster lättare skall kunna röra sig över sundet måste det finnas lösningar på problem som kan uppstå vad gäller t ex barnomsorg. Arbete kring detta sker redan. Att kvinnor inte pendlar längre avstånd till arbetet är inte unikt för pendlingen över sundet, utan ett genomgående mönster. Kvinnor tenderar generellt att arbeta närmare hemmet än män gör (Öresundskommiteen 2005).

LÄS MER!

Öresundskommiteen
Kvinna eller Man – betydelsefullt i Öresundsregionen?
Öresundskommiteen 2005



Regionförstoring

Ett begrepp som har blivit vanligt förekommande i diskussioner om regioner och tillgänglighet är regionförstoring. Regionförstoring innebär att "...området för lokalt samspel mellan människor och företag..." utvidgas (SOU 2000:87). I detta sammanhang brukar även lokala arbetsmarknadsregioner diskuteras, som bygger på pendlingsstatistik mellan kommuner. Ju längre genomsnittliga pendlingssträckor desto färre lokala arbetsmarknadsregioner. Som påpekas i Länsplanen för regional transportinfrastruktur i Skåne beror utseendet på regionen på vilken kategori som studeras: kvinnor – män, hög- eller låginkomsttagare (Region Skåne 2004). För män finns det ett samband mellan inkomst, utbildning och längre pendling, men sambandet är betydligt svagare för kvinnor som generellt sätt reser kortare sträckor per dag. Minskningen av arbetsmarknadsregioner sker snabbare för män, speciellt högutbildade. En förklaring till att kvinnor har fler arbetsmarknadsregioner är att fler kvinnor arbetar i offentlig sektor där lönerna inte skiljer sig åt och de därför inte gynnas av att pendla längre (Vägverket 2005).

Inom transportpolitiken finns ett jämställdhetsmål, det sjätte transportpolitiska delmålet.

Det sjätte transportpolitiska målet: Transportsystemet ska vara utformat så att det svarar mot både kvinnor och mäns transportbehov. Kvinnor och män ska ges samma möjligheter att påverka transportsystemets tillkomst, utformning och förvaltning och deras värderingar ska tillmätas samma vikt.

I Skånes transportinfrastrukturprogram diskuteras vikten av genustänkande i förhållande till transportfrågor. Den fråga som lyfts fram är om vi skall planera utifrån kvinnor och mäns olika resmönster idag, eller för det mer jämställda samhället i framtiden. Det står klart att ett jämställt transportnät inte kan uppnås utan att samhället i övrigt även blir jämställt. Det är många faktorer som samverkar (Region Skåne 2004).

Fyra jämställdhetsmål för Skåne

Regeringen har satt upp ett övergripande jämställdhetsmål följt av sex delmål, vilka presenterats tidigare. I den jämställdhetspolitiska utredningen (SOU 2005:66) presenterades förslag till nya mål, där de sex delmålen ersätts av fyra. Trots att delmålen minskat i antal finns innebörden av alla nuvarande mål inkluderat i de föreslagna – och de har dessutom nya aspekter.

Våra fyra mål för Skåne följer förslagen till nya jämställdhetspolitiska delmål i prop. 2005/06:155 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken*. Under varje mål nedan preciseras de viktigaste insatsområdena. Problembilden och de faktorer som är unika för just Skåne utvecklas sedan. Ofta överensstämmer vår regionala situation med den nationella. För kommunala skillnader inom respektive mål hänvisas i de flesta fall till Skånes jämställdhetsportal www.m.lst.se/jamstalldhet

Inom varje mål har vi tagit fram mätbara regionala indikatorer. I en årlig uppföljning på Skånes jämställdhetsportal kommer det att gå att följa i vilken mån vi rör oss i riktning mot målen. På portalen finns också olika aktörers åtgärder och mål på en mera detaljerad nivå, kopplade till de fyra målen.

Övergripande jämställdhetsmål för Skåne
”Kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.”

Jämställdhetsmål för Skåne

1. En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män skall ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.

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

3. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män skall ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.

4. Mäns våld mot kvinnor skall upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, skall ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Målen är inte tidsatta utan utgör tillsammans en målbild för Skåne. Det åligger alla centrala aktörer att med utgångspunkt i dessa mål och insatsområden ta ansvar för jämställdhet inom den egna verksamheten,



Mål 1

En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män skall ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och forma villkoren för beslutsfattandet.

Begreppet aktiv samhällsmedborgare handlar om alla de sätt på vilka kvinnor och män, flickor och pojkar, kan delta i alla aspekter av det sociala, ekonomiska och politiska livet och vilka möjligheter och hinder de stöter på i detta deltagande. Alla människor skall kunna påverka samhällsutvecklingen och sina liv.



Viktiga skånska insatsområden:

- Kvinnors avhopp från politiska uppdrag på kommun- och landstingsnivå
- Kvinnors representation i skånska kommunstyrelser
- Kvinnors representation inom näringslivets ledande positioner
- Könsfördelning i det regionala tillväxtprogrammets partnerskap
- Representation av kvinnor och män inom skånska kluster och innovationssystem

Regionala indikatorer:

- Könsfördelning i Skånska kommunstyrelser
Utgångsläge(2003): 39 procent kvinnor
61 procent män
- Könsfördelning kommunchefer i Skåne
Utgångsläge (2005): 24 procent kvinnor
76 procent män
- Könsfördelning i Skånes regionfullmäktige
Utgångsläge (2002) 43 procent kvinnor
57 procent män
- Könsfördelning bland chefer i offentlig sektor i Skåne
Utgångsläge (2003): 55 procent kvinnor
45 procent män
- Könsfördelning bland chefer inom näringslivet i Skåne
Utgångsläge (2003): 20 procent kvinnor
80 procent män
- Könsfördelning i partnerskapet för det regionala tillväxtprogrammet i Skåne (RTP):
Utgångsläge(2006): 44 procent kvinnor
56 procent män

Representation

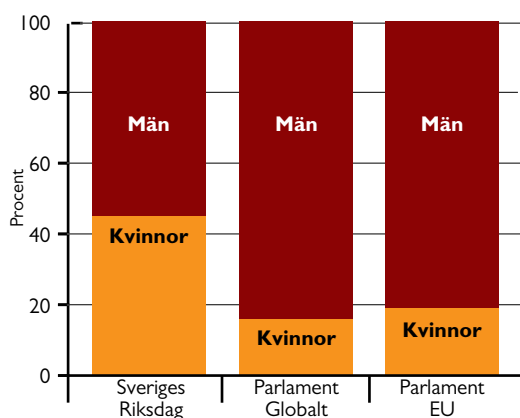
Politisk representation

I Sveriges riksdag finns drygt 45 procent kvinnor år 2006. Bara ett land i världen har en jämnare fördelning än Sverige på denna nivå, och det är Rwanda med nästan 49 procent kvinnor i sitt parlament (IPU 2006). I alla nationella parlament i världen är andelen kvinnor sammantaget 16 procent och i de europeiska parlamenten 19 procent. Vid 30

procent utgör andelen en kritisk massa, vilket är ett ungefärligt värde på hur många personer i en ny grupp som behövs för att kunna påverka i organisationen eller sammanslutningen (Wägnerud 2005).

Representation i Sveriges Riksdag jämfört med parlament globalt och inom EU 2005.

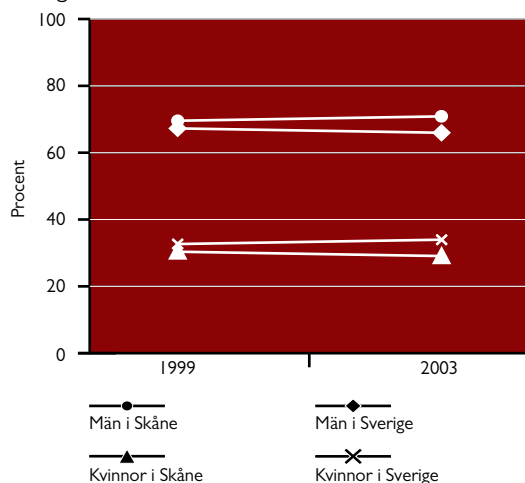
Andel kvinnor och män.



Källa: SOU 2005:66

Kvinnorna utgör 39 procent av ledamöterna i Skånes kommuners fullmäktigeförsamlingar, en siffra som ligger ett par procent under Sveriges genomsnitt på 42 procent. Vad gäller representationen i kommunstyrelser hamnar Skåne på näst sista plats bland länen i SCB:s Jäminde.

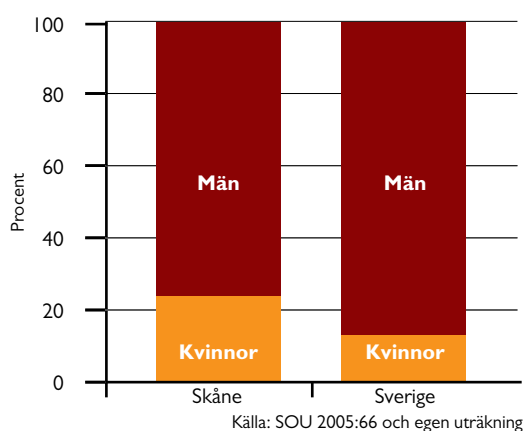
Kommunstyrelser exkl. ersättare, Skåne och Sverige 1999 och 2003. Andel kvinnor och män



Källa: SCB Jäminde

Trots att kvinnor utgör 70 procent av de kommunanställda i Sverige är endast 13 procent av Sveriges kommunchefer kvinnor (SOU 2005:66). I Skåne är dock drygt 24 procent av kommuncheferna kvinnor (8 stycken av 33 år 2005).

*Kommunchefer i Skåne respektive Sverige 2005.
Andel män och kvinnor*



I Skånes regionfullmäktigeförsamlingar utgör kvinnorna 43 procent, medan siffran för riket ligger på 47 procent (Länsstyrelsen i Skåne 2003).

Det är värt att påpeka att kvinnorepresentationen har ökat på statlig, kommunal och landstingsnivå de senaste årtiondena. De institutioner som granskas, och har uppsatta mål och direktiv, har en jämnare könsfördelning än de som inte granskas. Synliggörande verkar sålunda vara ett effektivt sätt att driva på utvecklingen (SOU 2005:66).

Partnerskapet i RTP

Inom den regionala politiken är ansvar och genomförande fördelat på många olika aktörer och hur detta i framtiden skall organiseras är fortfarande under diskussion. Regionalpolitiken organiseras bl.a. i partnerskap som består av representanter från både den offentliga, privata och ideella sektorn. Partnerskapen skall bidra till hållbar nationell tillväxt där jämställdhet är en del av den sociala aspekten. Denna utveckling, när makt delvis flyttar från central nivå till regional i form av samverkan och nätverk brukar benämnas som en övergång från government till governance (Forsberg 2005). Forskningen om vad denna utveck-

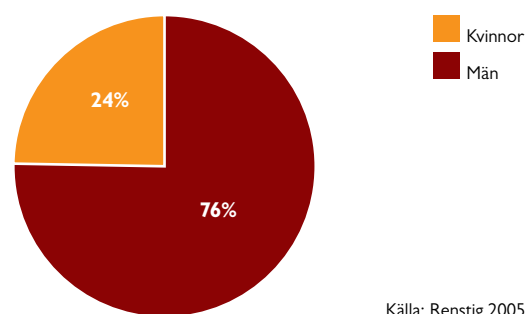
ling betyder för kvinnor i politiken har inte varit omfattande. En utvärdering av tillväxtavtalen visar att det finns en rådande könsblindhet och att "[p]artnerskapsgrupperna på regional nivå var sammansatta utan hänsyn till jämn fördelning av kvinnor och män" (Ds 2001:15 och Ds 2002:34).

Partnerskapet för det regionala tillväxtprogrammet i Skåne består 2006 av 56 procent män och 44 procent kvinnor (enligt Region Skånes enhet för näringslivsutveckling). Ordförande för partnerskapet är en kvinna.

Näringslivet

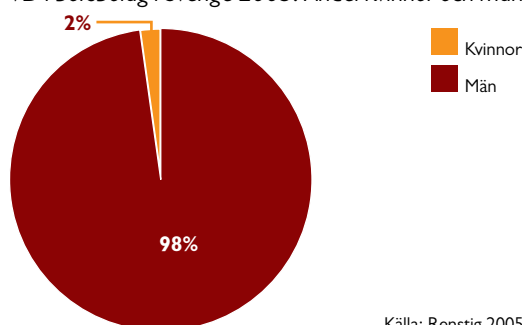
I en rapport utgiven av SNS (Renstig 2005) redovisas andelen kvinnor på chefspositioner inom näringslivet. Statistiken är räknad utifrån alla aktiebolag i Sverige med fler än en anställd, och med chefsposition menas alla med någon typ av ledande befattning inom företaget. Det framstår en tydlig skillnad mellan olika branscher, likt den uppdelning vi kan se i stort på vår könssegregerade arbetsmarknad. Dessutom är det skillnad på vad för typ av chef kvinnor respektive män är inom företagen. Totalt uppges 26 procent av cheferna på företagen i Sverige vara kvinnor, och i Skåne ligger siffran aningen lägre – på dryga 24 procent.

Chefer i Skåne 2005. Andel kvinnor och män.



När de börsnoterade företagen studeras i samma rapport ser situationen annorlunda ut. Andelen kvinnor i börsbolagens företagsledningar i Sverige uppgick till drygt 11 procent år 2004. Det är en siffra som inte förändrats märkbart under senare år trots en livlig debatt. Ännu dystrare ser det ut vid studerandet av börsbolagens VD-positioner, där endast två procent är kvinnor (Renstig 2005).

VD i börsbolag i Sverige 2005. Andel kvinnor och män.



Källa: Renstig 2005

Av de börsnoterade företagen har 45 procent inte en enda kvinna i ledningen.

En debatt om kvotering har pågått under många år. Det utreds huruvida det finns möjligheter att göra förändringar i aktiebolagslagen i syfte att öka andelen kvinnor på ledande positioner. Farhågorna med en kvotering har inte besannats i de av staten delvis ägda företagen, som har en jämnare könsfördelning på sina högre positioner. Hur som helst är det tydligt att rekryteringsrutiner behöver förändras och kriterierna breddas för att uppnå en jämnare könsfördelning på högre positioner inom näringslivet (SOU 2005:66).

Kluster och innovationssystem

Rapporten *Ökad tillväxt med jämställd styrelse* (Region Skåne och Länsstyrelsen i Skåne län 2005) togs fram inom ramen för arbetet med Skånes regionala tillväxtprogram. I rapporten undersöks andelen kvinnor på ledande positioner i organisationer kopplade till skånska kluster och innovationssystem. Resultatet visar att kvinnor är starkt underrepresenterade. I de 30 undersökta organisationerna är andelen kvinnor i styrelserna ca. 18 procent och av det totala antalet VD/projektledare i organisationerna utgör kvinnor ungefär 21 procent. Denna underrepresentation följer till mångt och mycket den könsfördelning som finns inom Sveriges och Skånes totala näringsliv. Vad som gör resultatet i denna undersökning speciellt anmärkningsvärt är att merparten av de studerade organisationerna är offentligt finansierade på något sätt och att de flesta av dem har startats under den senaste 10-årsperioden.

I rapporten förklaras underrepresentationen bl.a. med att ledarskap fortfarande är nära kopplat till

föreställningar om manlighet och att eftersom män idag dominerar på samhällets ledande positioner fortsätter de att se män som det normala alternativet för toppositioner. Samtidigt verkar merparten av de 30 organisationerna i branscher eller sektorer som traditionellt är mansdominerade. Förutom att det borde vara självklart ur demokratisk synvinkel att både kvinnor och män finns representerade i offentliga organisationers styrelser, innebär den sneda fördelningen att samhällets alla resurser inte tas till vara.

Inflytande och ledarskap

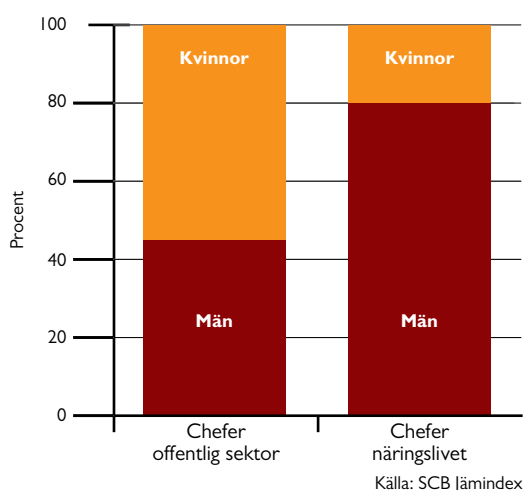
Politiskt inflytande

En jämn representation mellan kvinnor och män garanterar inte att makt och inflytande är jämt fördelat mellan könen, även om det är en viktig förutsättning. Det finns också en kvalitativ aspekt. Förutom att vara representerade måste vi också vara respekterade. Villkoren för det politiska arbetet är således mycket viktigt för att kvinnor och män skall ha lika tillgång till makt och inflytande, liksom att både män och kvinnor har tillgång till de informella sammanhang där frågor diskuteras. Kvinnor upplever att de motarbetas och fler (speciellt yngre) kvinnor hoppar av sina uppdrag jämfört med män på kommunal- och landstingsnivå i Sverige. På riksdagsnivå är avhoppet bland kvinnor och män lika många, men kvinnor upplever att de motarbetas och marginaliseras i den politiska sfären i större utsträckning än män (SOU 2005:66).

Det är också viktigt att kvinnor och män har ett lika stort inflytande över vilka frågor som förs upp på den politiska agendan. Vissa undersökningar visar att det kan finnas skillnader mellan kvinnor och mäns politiska prioriteringar. Ett exempel visade sig i en studie publicerad 1993 (Höjer & Åse 1993) där det uppenbarade sig att ju fler kvinnor som politiker det fanns i kommunen, desto större insatser gjordes för misshandlade kvinnor. Samtidigt bör vi vara försiktiga med att dra slutsatser baserade på kön när det handlar om beslutsfattandet. Det framförs ofta att kvinnor driver kvinnors intressen. Som följdfråga bör vi ställa oss vems intressen i så fall männen företräder. Även här träder genussystemet fram och mannen blir norm – han blir den som driver "allmänintresset" och kvinnan den som driver "särintresset" (Eduards 2002).

Kvinnor och män som chefer

Chefer i offentlig sektor och i näringslivet Skåne 2003. Andel kvinnor och män.



LÄS MER!

Wahl, A

Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön
Lund: Studentlitteratur 2001

Eduards, M

Förbjuden handling
Liber AB 2002

Engström, L

En sexists bekännelser
Uppsala Publishing house AB 2005

I över 30 år har olika utredningar och undersökningar genomförts på området kön/genus och ledarskap. Undersökningarna och utredningarna började med att se på hur kvinnor är som chefer, till varför det finns så få kvinnor på chefspositioner och vidare till hur ledarskapet är könsmärkt. Perspektivet har flyttats från att studera individer till strukturer.

Ledarskap har haft, och har till stor del fortfarande, en "manlig" könsmärkning, och typiskt framställda chefsegenskaper är just egenskaper som vi stereotypt förknippar med män. I det föds en tanke på ett särskilt "kvinnligt" ledarskap – vilket då bryter mot normen och blir det avvikande. Olika undersökningar har visat att hur kvinnor på ledande befattningar än betar sig ses de som avvikande och annorlunda (SOU 2003:16).

Ibland förklaras det låga antalet kvinnor som chefer med att kvinnor inte är intresserade av att göra karriär i samma utsträckning som män – att de prioriterar annat. Det finns dock undersökningar som påvisar motsatsen (se t.ex. Women Business Research Institute).

Mål 2

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

Målet omfattar utbildning och framför allt att barn och ungdomar inte skall styras in i traditionellt könsbundna studiespår. Kvinnor och män skall också ha samma möjligheter i praktiken att försörja sig och sina eventuella barn. Kvinnor och män skall ha lika villkor på arbetsplatsen. Den ekonomiska självständigheten skall även omfatta tiden då kvinnor och män har slutat att arbeta och på så sätt har målet ett livscykelperspektiv (SOU 2005:66). Begreppet ekonomisk självständighet används istället för ekonomiskt oberoende eftersom ekonomiskt oberoende tenderar att ha skilda innebörder för kvinnor och män. Ekonomiskt oberoende män är befriade från lönearbete och ekonomiskt oberoende kvinnor befrias genom lönearbete (FAS 2002).



Viktiga skånska insatsområden:

- Könsbundna val till gymnasium
- Könsbundna val till högskola/universitet
- Den könssegregerade arbetsmarknaden
- Deltidsarbetet
- Kvinnors ohälsotal
- Deltidsarbetslösheten
- Kvinnors företagande

Regionala indikatorer:

- Andelen skånska kvinnor och män som arbetar heltid i Skåne
Utgångsläge (2004): Kvinnor 62,5 procent
Män 88,8 procent
- Könsfördelning kommunchefer i Skåne
Utgångsläge (2005): 24 procent kvinnor
76 procent män
- Könsfördelning inom olika yrkesgrenar i Skåne
Utgångsläge (2004):
Hälsa och sjukvård,
socialtjänst, veterinärer: Kvinnor 84 procent
Män 16 procent

Byggindustri: Kvinnor 8 procent
Män 92 procent

Jordbruk, skogsbruk,
jakt och fiske: Kvinnor 22 procent
Män 78 procent

Forskning och utveckling,
utbildning: Kvinnor 84 procent
Män 16 procent
- Andelen kvinnor och män med eftergymnasial utbildning i Skåne
Utgångsläge (2004): Kvinnor 36,9 procent
Män 31,5 procent
- Andel förvärvsarbetande kvinnor och män i Skåne
Utgångsläge (2003): Kvinnor 69,1 procent
Män 73,2 procent

- Könsfördelning bland företagare med minst tio sysselsatta i Skåne
Utgångsläge (2003): Kvinnor 31,9 procent
Män 68,1 procent
- Nystartade företag av kvinnor respektive män i Skåne, etableringsfrekvens (antal per 1000)
Utgångsläge (2004): Kvinnor 5,2
Män 10,7
- Ohälsotal bland män och kvinnor i Skåne
Utgångsläge (2004): Kvinnor 53,1 dagar/år
Män 35,4 dagar/år
- Andel kvinnor respektive män med låga inkomster (under 50 procent av medianlön) i Skåne
Utgångsläge (2003): Kvinnor 21,5 procent
Män 17,2 procent
- Medelinkomst från arbete för kvinnor respektive män i Skåne
Utgångsläge (2003): Kvinnor 175 900 kronor
Män 239 900 kronor
Kvinnors inkomst av männens 73,3 procent
- Sammanräknad förvärvsinkomst (medel) för kvinnor respektive män 66+ i Skåne
Utgångsläge (2002): Kvinnor 109 335 kronor
Män 180 358 kronor
Kvinnors inkomst av männens 60,6 procent

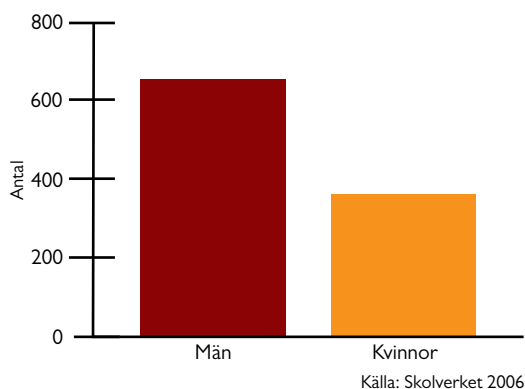
Utbildning

Den könssegregering vi ser på arbetsmarknaden i Sverige idag kan bland annat bero på val vi gör tidigare i livet. Redan i ung ålder väljer/får vi intressen, och ofta är dessa färgade av stereotypa uppfattningar om kön. Skolan har en viktig roll i att luckra upp dessa stereotypa uppfattningar och presentera valmöjligheter som inte är kopplade till kön. För att bryta existerande könsmonster inom skolan är det viktigt att lärare och skolpersonal har genuskunskap. Utan kunskap är det lätt att omedvetet vara med och upprätthålla stereotypa mönster – som att t.ex. flickor tilldelas en omsorgsroll i klassrummet där de får ta hand om stökiga pojkar. En satsning för att öka denna kunskap ute i kommunerna har gjorts på initiativ av regeringen. Alla kommuner har fått erbjudande om utbildande av genuspeda-

goger, där lärare ges tillfälle att delta i en genusvetenskaplig kurs. Regeringen bekostar utbildningen, men trots detta har långt ifrån alla kommuner nyttjat detta erbjudande (SOU 2004:115)

Skolans värld är en kvinnodominerad värld. Inom förskolor i Sverige arbetar endast drygt tre procent män. Genom åren har det då och då framkommit i debatten att män är viktiga inom barnomsorg och skola för att de tillför något annat än det kvinnor tillför. Ibland talas det om att män som lärare får mer respekt, och att de gör, och får uppgiften att, göra andra saker med barnen. Med det resonemanget bevarar vi den könsuppdelning som vi har för avsikt att bryta (se under avsnitt om genus-systemet). Antalet män ökar ju äldre barnen (och ungdomarna) är. På Sveriges grundskolor är drygt 24 procent av lärarkåren män (majoriteten av dessa på högstadiet) och på gymnasienivå är lärarna ungefär lika många kvinnor som män. En uppdelning finns dock i vilka ämnen lärarna undervisar i, som tydligt speglar det könssegregerade samhället i stort (SOU 2004:42 och Skolverket 2005). Könsfördelningen bland lärare är jämn när vi når gymnasienivå, även om uppdelningen är stereotyp vad gäller ämnen. Trots att så många kvinnor arbetar inom skolans värld, även på gymnasienivå, är det långt fler män än kvinnor som är rektorer på gymnasieskolorna runt om i Sverige.

Rektorer på gymnasieskolor i Sverige 2003/04.
Antal kvinnor och män.



För att få in mer kunskap om genus i skolans värld, på alla nivåer, krävs att just kunskap om genus vävs in i lärarutbildningarna på ett obligatoriskt plan. Dessutom är det viktigt att se över läromedel både

för blivande lärare såväl som för elever i grundskola, gymnasieskola och högskola/universitet.

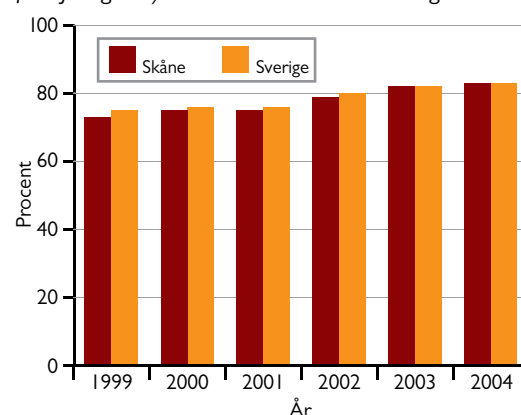
För kommunindeldad statistik angående utbildning – se Skånes jämställdhetsportal
www.m.lst.se/jamstallldhet



Barnomsorg och förskola

I Skåne finns 83 procent av alla barn mellan ett och fem år i förskolan. Under 1960- och 70-talen var inte tillgången till barnomsorg lika självklar som idag, och då lyftes det som en viktig jämställdhetsfråga. I dag är behovet av förskoleplatser i stort sett täckt.

Barn (1-5 år) med kommunal omsorg (förskola eller familjedaghem) 1999-2004 i Skåne och Sverige. Procent



Idag ligger fokus på förskolans kvalitet, vilket kan analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv. När barnomsorgen byggdes ut kraftigt under 1990-talet, i och med de nya reglerna om att tillgodose barnomsorgsbehov utan dröjsmål, bidrog det till större barngrupper, med fler barn per lärare. När kvaliteten på barnomsorgen brister är det i större utsträckning mödrar som drar ned på sin arbetstid för att kompensera dessa brister (SOU 2005:66).

Tillgången och kvaliteten på barnomsorg och förskola är viktig ur jämställdhetssynpunkt då det ger möjlighet för mammor och pappor att kombinera arbete med familj. Förskolan är även viktig för barnen ur jämställdhetssynpunkt. I läroplanen står det att förskolan skall verka för att bryta stereotypa könsmonster, men många undersökningar visar att

vi fortfarande har en lång väg att gå. Vi ger tidigt barnen signaler om att det är kvinnor som tar hand om barn. Mödrar är hemma mest under föräldraledigheten. Därefter är det i stor majoritet kvinnor som tar hand om och undervisar barn inom både förskola och grundskola. Av dem som jobbar inom förskoleverksamhet i Skåne är drygt tre procent män (Skolverket 2005). Pojkar får sålunda tidigt reda på att vård av barn inte är något för dem. Förskolepersonalens agerande gentemot barnen är också väldigt viktigt då studier visar att de, liksom alla vuxna, tenderar att behandla pojkar och flickor olika. Pojkar anses vara viktigare och får mer respons på vad de säger, medan flickorna inte alls får samma bekräftelse (SOU 2004:115).

Grundskolan

Under senare år har flickor fått bättre betyg än pojkar. Skånska flickor i årskurs 9 hade ett genomsnittligt meritvärde på 216,7 år 2004, att jämföra med skånska pojkars meritvärde på 195,5. Enligt Skolverkets statistik från läsåret 2004/2005 var drygt 90 procent av flickor och nästan 88 procent av pojkar från Sveriges grundskolor behöriga till gymnasieskolan. Både det genomsnittliga meritvärdet och andelen behöriga till gymnasieskolan är generellt lägre bland flickor och pojkar med utländsk bakgrund, där även flickorna uppvisar bättre resultat än pojkarna (Skolverket 2006).

Frågan varför pojkar presterar sämre än flickor har inget enkelt svar. Det kan tyckas motsägelsefullt, då forskning samtidigt visar att pojkar generellt tar upp mer av lärarens tid (SOU 2005:66). En förklaring kan vara att vi har olika förväntningar på pojkar respektive flickor. Flickor uppmuntras i större grad att vara tysta och duktiga. Samtidigt är inte köns-mönstren helt entydiga, och idag kan vi finna flickor som tar för sig i klassrummet i större utsträckning än tidigare – främst på högstadies- och gymnasienivå (Öhrn 2002).

I SCB:s undersökningar visar sig skillnader mellan flickor och pojkar i Sverige och deras inställning till skolarbetet och aktiviteter som kan spela in i studieresultaten. Flickor läser till exempel mer böcker på sin fritid än vad pojkar gör, och andelen pojkar som läser på fritiden minskar kraftigt med stigande ålder. Flickor uppger även att de ställer höga krav på sina

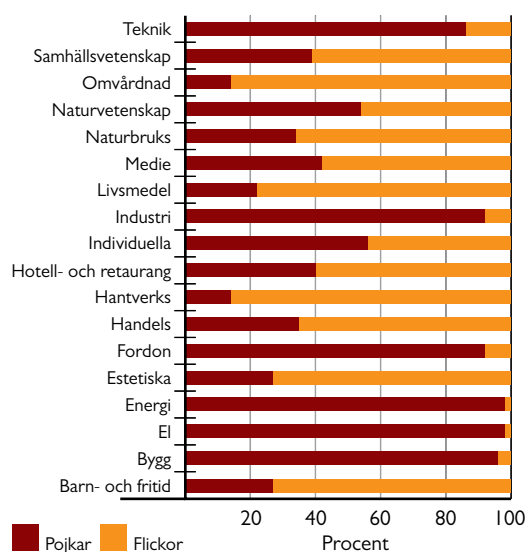
egna prestationer i skolan i mycket högre grad än vad pojkar gör. Flickor ägnar dessutom mer tid till läsläsning, och skillnaderna i nedlagd tid på läsläsning mellan flickor och pojkar ökar med deras ålder (SCB 2005).

Även på fritiden syns skillnader mellan flickor och pojkar i Sverige, och då i val av aktiviteter. Ungefär lika många flickor som pojkar i åldern 10-18 år uppger att de idrottar på sin fritid, och mest vanligt är det i åldern 10-12 år. Fler pojkar uppger sig dock idrotta flera gånger i veckan samtidigt som flickor vanligtast uppger sig göra så en gång i veckan. Flickor trappar av sitt idrottande med stigande ålder i lite större utsträckning än pojkar (SCB 2005).

Bland de idrottande flickorna och pojkarna befinner sig ungefär lika många av varje kön i simhallarna, men vi finner dubbelt så många pojkar än flickor på fotbollsplaner, i idrottshallar och på isbanor. I ridhusen finner vi dock nästan uteslutande flickor. Dessutom är det fler flickor än pojkar som sjunger, spelar instrument eller dansar (SCB 2005).

Gymnasieskolan

Intagna till gymnasieskolans program i Sverige hösten 2003. Andel flickor och pojkar.



Källa: SCB Utbildningsstatistik 2005

Som framgår av diagrammet ovan är många av gymnasieskolans program i Sverige könsuppdelade. Ett barns uppväxtmiljö, massmedias presentation av kvinnor och män och vilka förebilder som

finns inom olika områden tros vara det som i stor utsträckning styr ungdomars val inför gymnasiet (SOU 2004:43). Våra intressen och i förlängningen våra utbildningsval är inte på förhand givna utan ofta ett resultat av de förväntningar vi har på oss från vår omgivning och de reaktioner vi möts av när vi handlar på olika sätt. Detta leder till att pojkar och flickor gör olika val, och isärhållningen upprätthålls (läs mer i avsnittet om genussystemet och kön/genus). Det finns naturligtvis flickor och pojkar som bryter mot förväntningarna. Flickor som gör könsöverskridande val möts oftare av positiva reaktioner än pojkar som gör det. De flickor som gör otraditionella val kommer ofta från familjer där föräldrarna har hög utbildning. Pojkar som överskrider könsbarriärer möts istället av tveksamma reaktioner och kanske även hån, men de kan å andra sidan få bättre betalt i sitt framtida yrkesliv än sina kvinnliga kollegor (Skolverket 2002). Här blir det tydligt att det är mannen som utgör normen i båda fallen. Flickor uppmuntras när de orienterar sig mot den mansdominerade sektorn, medan män som kommer in i kvinnodominerade yrken ofta får en högre lön än de kvinnor som finns där (SOU 2004:43).

Höga betyg är inte den enda vägen till högre utbildning. På högskoleprovet presterar män generellt bättre än kvinnor och har så gjort sedan provet infördes. Resultatskillnaderna mellan kvinnor och män i Sverige har observerats sedan början, och fram till 1996 hade män i genomsnitt åtta poäng högre än kvinnor. Vissa förändringar gjordes 1996 och efter det har skillnaderna minskat till mellan fem och sex poäng till mäns fördel. Av de som utfört provet har en större andel varit kvinnor än män, men kvinnorna har också i genomsnitt haft lägre utbildning och varit äldre än de män som gjort provet (Stage och Ögren 2002).



LÄS MER!

Ambjörnsson, F
I en klass för sig. Genus, klass och sexualitet bland gymnasietjejer.
Ordfront 2004

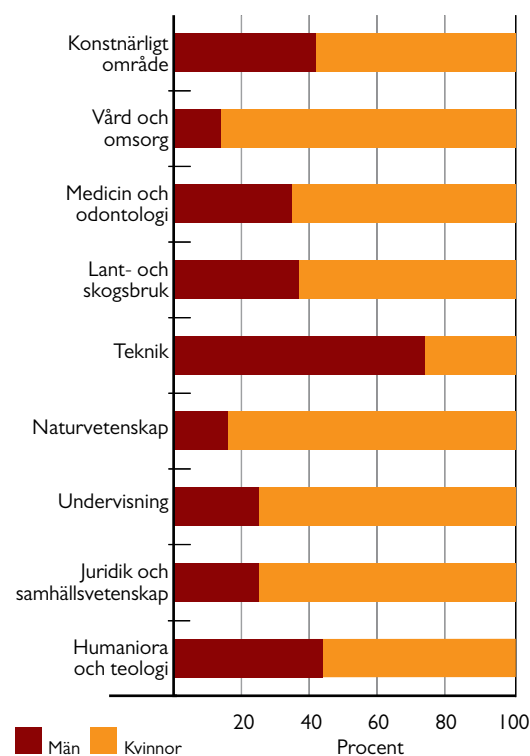
Gens, I
Från vagga till identitet – hur flickor blir kvinnor och pojkar blir män.
Bokförlaget Seminarium, 2002

Högskola och universitet

Fler kvinnor än män har skaffat sig en högskoleutbildning i Sverige under 1990-talet, men kvinnor får inte samma avkastning på sin högre utbildning som män (SOU 2005:66). Kvinnomaktutredningen, som lade fram sina resultat i slutet på 1990-talet konstaterade krasst att en kvinna tjänar mer på könsbyte än på utbildning (SOU 1998:6) – ett konstaterade som står sig än idag.

”Könsbyte lönar sig faktiskt bättre än utbildning för kvinnor.”
(SOU 1998:6)

Programnybörjare på högskola och universitet i Sverige 2002/03. Andel kvinnor och män.



Källa: SCB Utbildningsstatistik 2005

Könssegregeringen är stark även inom högre utbildning i Sverige. Kvinnor och män befinner sig inom olika områden och inriktningar, vilket återspeglar arbetsmarknaden i stort. I diagrammet gömmer sig en hel del ojämställdheter inom de olika områdena, då kvinnor och män befinner sig inom olika program. Det finns stora skillnader

i inriktning mellan kvinnor och män inom området undervisning. Där faller endast två program inom det som anses jämställd fördelning (60/40) – Grundskolelärare i årskurs 4-9 och Gymnasielärare. Inom området teknik finner vi en nästan jämn fördelning på ett program – Arkitektexamen, med 61 procent kvinnor. Övriga program under området teknik har en stor majoritet män som studenter. Inom medicin är det flest kvinnor på alla program, med minst andel kvinnor på läkarprogrammet – 58 procent. Vård och omsorg är det klart mest kvinnodominerade området. Där finns flera program med närmare 100 procent kvinnor. De enda programmen där som faller inom kategorin jämställd fördelning är ortopedingenjörsexamen och sjukhusfysikerexamen. Siffrorna är för Sverige i stort, men skiljer sig inte märkbart regionalt, och inte heller mellan inrikes och utrikes födda (SCB Utbildningsstatistik 2005).

På Skånes universitet och högskolor är det kvinnor som är i majoritet – precis som i resten av landet. Det är dessutom en ännu större andel kvinnor som faktiskt avslutar sin utbildning och tar ut examina i både Malmö och Kristianstad.

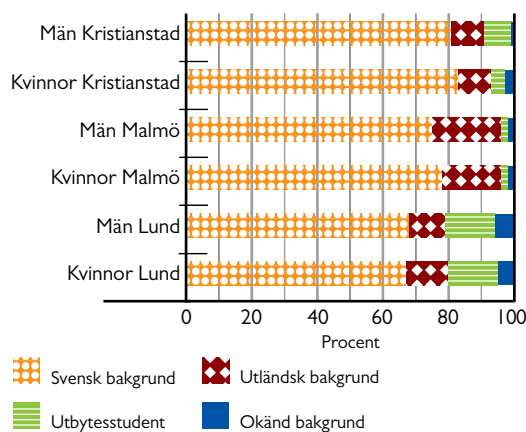
Registrerade studenter/examinerade i Lund, Malmö och Kristianstad 2002/03. Andel kvinnor och män.

Universitet/Högskola	Andel kvinnor/män som registrerade studenter 2002/03	Andelen kvinnor/män som tagit ut examina 2002/03
Lund	55/45	53/47
Malmö	66/34	75/25
Kristianstad	69/31	81/19

Källa: SCB Utbildningsstatistik 2005

Majoriteten av studenterna på universiteten och högskolorna i Skåne har svensk bakgrund, och andel studenter med utländsk bakgrund representerar inte i antal andelen med utländsk bakgrund i befolkningen. Siffrorna skiljer sig dock åt mellan de skånska universiteten/högskolorna.

Högskolenybörjares bakgrund (grundutbildning) i Kristianstad, Malmö och Lund 2001/02.



Källa: SCB Utbildningsstatistik 2005

Bland de anställda på universitet och högskolor i Sverige finner vi fler män ju högre upp i hierarkin vi kommer. Antalet kvinnor som professorer har ökat en aning under de senaste tio åren, men ligger fortfarande på en andel av drygt 14 procent. Om det fortsätter i nuvarande takt kommer det att dröja ännu 51 år innan vi når jämställdhet i universitetens högre skikt (Jalakas 2005). Bland de andra anställda, som forskarassistenter, lektorer och adjunkter har fördelningen kvinnor/män blivit mer jämn, men männen är fortfarande i majoritet (SCB Utbildningsstatistik 2005).

LÄS MER!

Carls, L.

Våp eller nucka? Kvinnors högre studier och genusdiskursen 1930-1970

Nordic Academic Press, 2004

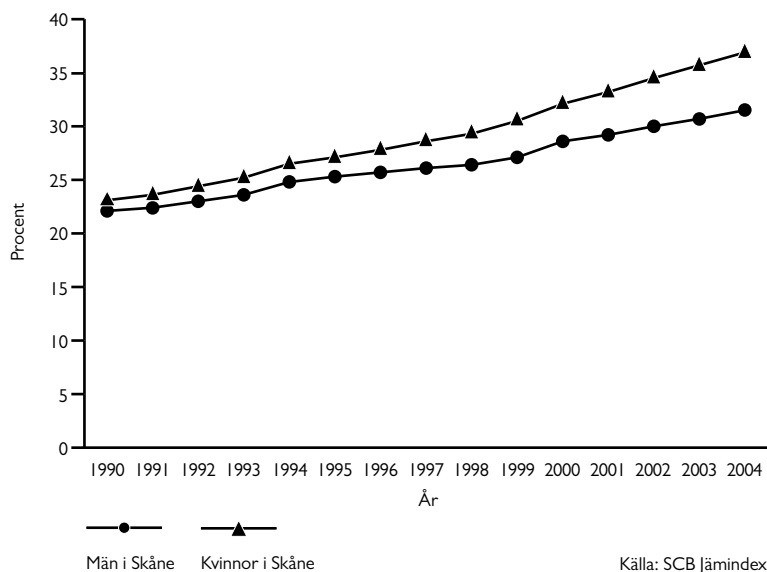
Befolkningens utbildningsnivå

Andelen kvinnor och män med eftergymnasial utbildning har ökat kraftigt under särskilt 1990-talet, speciellt för kvinnor. Redan före 1990-talets början var andelen kvinnor med eftergymnasial utbildning större än andelen män. Skillnaderna har dock ökat under senare år.

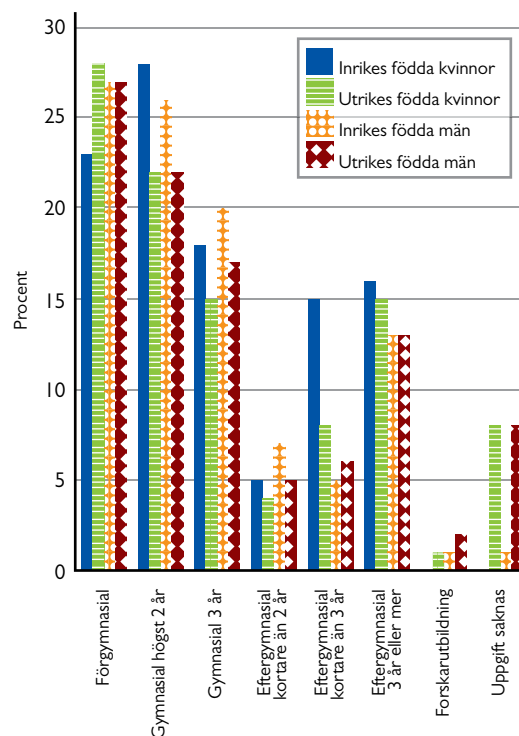
SCB:s Jämindeindex visar att Skåne ligger bra till vad gäller fördelningen av kvinnor och män med eftergymnasial utbildning – på femte plats i indexet. Även i Skåne har fler kvinnor än män högre utbildning.

Skillnaden mellan kvinnor och mäns utbildningsnivå sett på hela befolkningen är inte stor, och det inkluderar utrikes födda kvinnor och män. Det kan därför inte anses vara utbildningsnivån som ligger till grund för de skilda förutsättningar som tycks råda på arbetsmarknaden. Däremot ser vi en tydlig tendens att fler kvinnor än män, och fler utrikes födda än inrikes födda, har ett arbete som inte motsvarar deras utbildning (SCB Utbildningsstatistik 2005).

Personer med eftergymnasial utbildning i Skåne 1999-2004. Kvinnor och män 25-64 år. Procent



Befolkningens utbildningsnivå, 16-74 år, Sverige 2004. Procent



Källa: SCB Utbildningsstatistik 2005

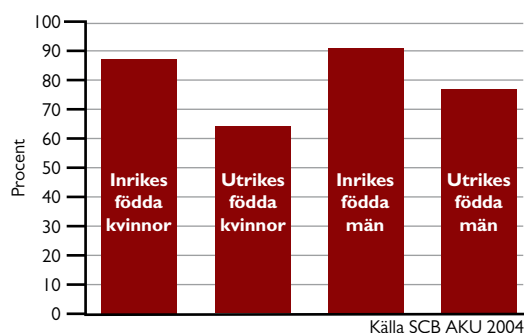
Arbetsmarknad

Kvinnor i Sverige befinner sig på arbetsmarknaden i nästan samma utsträckning som män idag, även efter att de fått barn. Det är unikt för Sverige (och de andra nordiska länderna) och beror på möjligheten att kombinera familj med arbete, t ex tillgången till barnomsorg. En grupp kvinnor som dock har ett lägre deltagande på arbetsmarknaden i Sverige är de utrikes födda (SCB 2004). Ser vi till den åldersgrupp där många har småbarn, mellan 25 och 44 år, gör sig skillnaden mellan svenskfödda och utrikes födda kvinnor som mest synlig:

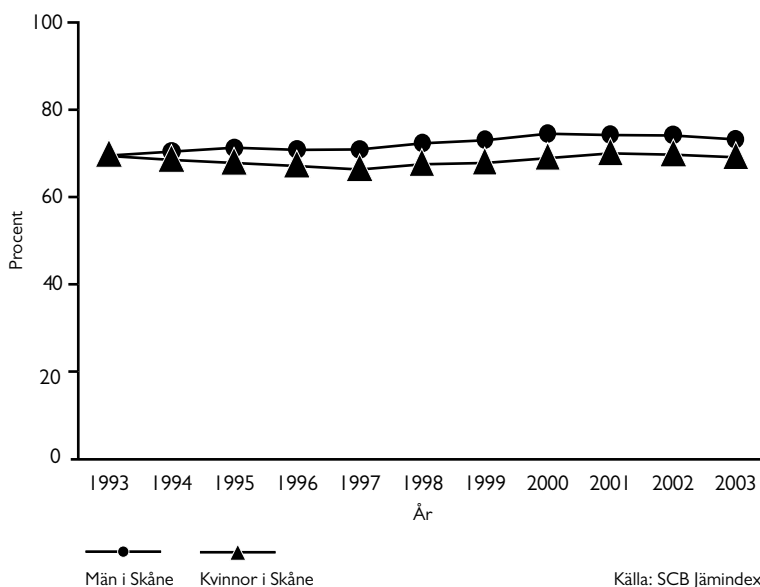
Även utrikes födda män i Sverige har ett lägre arbetskraftsdeltagande i ovanstående åldersgrupp. Skillnaden är dock större mellan utlandsfödda kvinnor och män, än mellan svenskfödda kvinnor och män.

Det ser relativt jämnt ut mellan kvinnor och mäns förvärvsarbetande i Skåne i jämförelse med de andra länen. Skåne befinner sig på den övre halvan av alla länen, på plats nio i SCB:s Jämindeindex.

Arbetskraftsdeltagande för utlandsfödda respektive svenskfödda kvinnor och män 25-44 år i Sverige 2004. Procent



Förvärvsarbetande kvinnor och män 20-64 år i Skåne 1993-2003. Procent

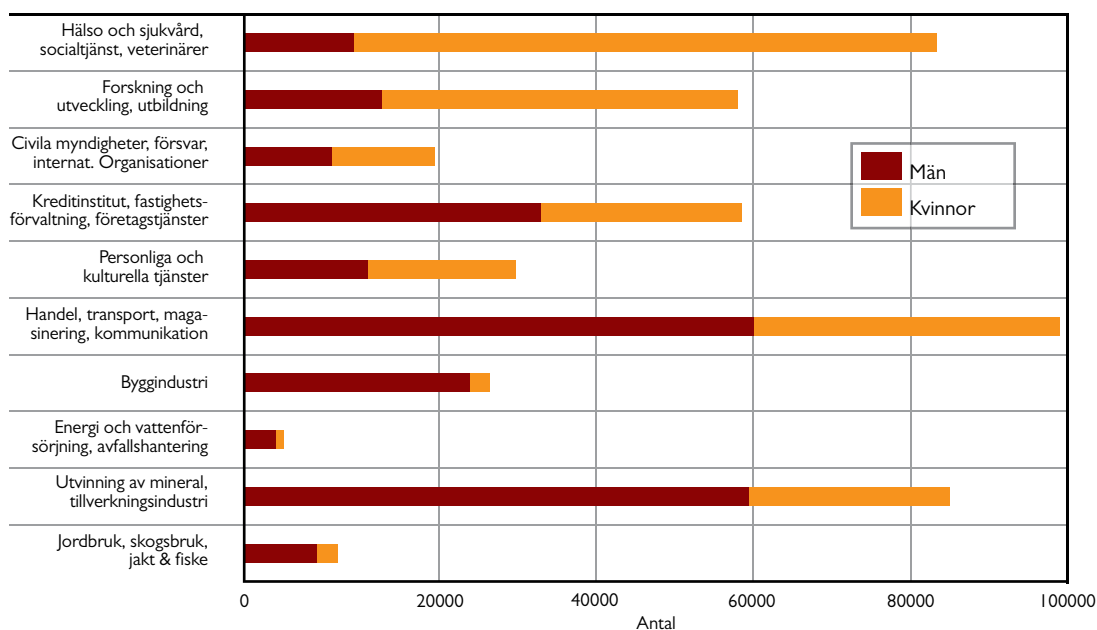


Den könssegregerade arbetsmarknaden

Den svenska arbetsmarknaden är starkt könssegregerad, både vertikalt och horisontellt. Kvinnor och män befinner sig alltså både på olika positioner och olika arbetsplatser. Tidigare befann sig de flesta kvinnor inom den offentliga sektorn. Idag finner vi lika många kvinnor inom den privata som den offentliga – en stor övergång skedde under 1990-talet. Män befinner sig dock till största del inom den privata sektorn. Endast 20 procent av männen finner vi inom den offentliga sektorn.

Den horisontella segregeringen innebär att kvinnor och män finns på olika områden av arbetsmarknaden. Av de 30 största yrkena i Sverige är det endast en jämn fördelning av kvinnor och män på tre stycken: revisor, kock/kokerska och gymnasielärare i allmänna ämnen. De flesta kvinnor på arbetsmarknaden finner vi inom handel, hälsovård, skola och omsorg. Männen befinner sig inom metall-, maskinteknisk-, bygg-, och anläggningsteknisk industri, samt inom transportsektorn (SOU 2005:66). I diagrammet ser vi tydligt denna horisontella könssegregering på arbetsmarknaden i Skåne.

Förvärvsarbetande 16+ år med arbetsplats i Skåne län, efter näringsgren, antal kvinnor och män år 2004



Källa: SCB (RAMS) 2006



När vi ser till de tio vanligaste yrkesgrupperna för kvinnor respektive män i Skåne finns det ingen av dessa som har en jämn fördelning av kvinnor och män. Tvärtom uppvisar de flesta av de vanligaste yrkesgrupperna en mycket sned könsfördelning. Män ter sig vara mer fördelade på ett större antal yrkesgrupper än kvinnor. Vi finner de flesta kvinnor i Skåne inom yrkesgruppen vård och omsorg, en grupp som till antalet är nästan tre gånger så stor som den största yrkesgruppen bland män (SCB 2003).

De tio vanligaste yrkena för kvinnor respektive män i Skåne stämmer förhållandevis väl med de nationella tio-i-topp listorna. Barnmorskor och sjuksköterskor med särskild kompetens finns dock inte med på motsvarande nationell lista. Det gäller även för yrket städare som inte finns med på den nationella listan. Bland de vanligaste yrkena för män i Skåne återfinns lager- och transportassistenten, vilket är en kategori som inte finns med på den nationella listan (SCB 2003).

Vanligaste yrken bland kvinnor i Skåne 2003

		Andel kvinnor	Andel män
1.	Vård- och omsorgspersonal	90	10
2.	Försäljare, detaljhandel, demonstratörer, m.fl.	66	34
3.	Övrig kontorspersonal	81	19
4.	Förskollärare och fritidspedagoger	92	8
5.	Grundskolelärare	76	24
6.	Barnmorskor, sjuksköterskor med särskild kompetens	92	8
7.	Säljare, inköpare, mäklare, m.fl.	35	65
8.	Städare, m.fl.	81	19
9.	Bokförings- och redovisningsassistenter	90	10
10.	Redovisningsekonomer, administrativa assistenter, m.fl.	76	24

Källa: SCB 2003

Vanligaste yrken bland män i Skåne 2003

		Andel kvinnor	Andel män
1.	Säljare, inköpare, mäklare, m.fl.	35	65
2.	Ingenjörer och tekniker	17	83
3.	Fordonsförare	5	95
4.	Byggnadshantverkare	5	95
5.	Byggnads- och anläggningsarbetare	1	99
6.	Lager- och transportassistenten	21	79
7.	Försäljare, detaljhandel, demonstratörer, m.fl.	66	34
8.	Civilingenjörer, arkitekter, m.fl.	16	84
9.	Chefer för mindre företag och enheter	27	73
10.	Maskin- och motorreparatörer	1	99

Källa: SCB 2003

Villkoren ser ofta olika ut på typiska mans- respektive kvinnodominerade arbetsmarknader, där de typiska kvinnoyrkena oftast har lägre löner och sämre karriärmöjligheter (SOU 2004:43).

Den andra dimensionen av segregering är den vertikala könssegregeringen. Den innebär att vi kan se ett mönster i var kvinnor och män befinner sig i hierarkin på arbetsmarknaden (SOU 2005:66). Ett sätt att mäta detta är att se hur många kvinnor och män som innehar chefsbefattningar. Statistik från 2002 visar att 29 procent av dessa innehas av kvinnor i Sverige (SOU 2004:43). Kvinnor dominerar i tre chefskategorier, fyra kategorier har jämn könsfördelning, och män dominerar i arton kategorier. Kvinnor är främst chefer inom de områden där de dominerar som arbetskraft. Det talas ofta om att det finns ett glastak som hindrar kvinnor från att nå de högsta positionerna.

Den tredje dimensionen av segregering är den interna könssegregeringen. Den innebär att även om kvinnor och män har samma yrke kan de till exempel utföra olika arbetsuppgifter. Ett horisontellt könsintegrerat yrke kan alltså vara internt könssegregerat. Ett exempel på det är yrkeskategorin gymnasielärare, som i sig är jämställd, men där det finns en tydlig könsuppdelning i olika undervisningsämnen inom yrket (SOU 2005:66 och SOU 2004:43).

Den könssegregerade arbetsmarknaden – orsaker och konsekvenser

När den moderna arbetsmarknaden växte fram i början av 1900-talet fanns det formella hinder som gjorde att kvinnor inte hade samma rättigheter och möjligheter som män, både inom yrkesliv och utbildning. Dessa formella hinder finns inte idag, och även om könssegregeringen har minskat markant i ett längre perspektiv existerar den fortfarande i allra högsta grad (SOU 2004:43). Den könssegregerade arbetsmarknaden är ett tydligt exempel på hur genussystemet verkar. Vi ser en tydlig uppdelning i vad kvinnor gör och vad män gör, ett isärhållande baserat på kön. Den könssegregerade arbetsmarknaden visar även på den andra principen i genussystemet, över- och underordning och mannen som norm. Det män traditionellt gör värderas högre än det kvinnor traditionellt gör.

Orsakerna till den könssegregerade arbetsmarknaden kan vi finna i flickors och pojkars val av utbildning. Det finns tydliga föreställningar om vad flickor/kvinnor respektive pojkar/män lämpar sig för, vilket begränsar valmöjligheterna. Människors faktiska intressen, talanger och kompetenser tas därmed inte till vara, vilket i sin tur för med sig negativa konsekvenser för samhällsekonomi. Ekonomin påverkas även av att sjukskrivningarna ökar med könssegregeringen på arbetsmarknaden. Studier påvisar att sjukskrivningarna är lägre inom yrken med mer jämn könsfördelning (SOU 2004:43).

På individnivå kan könssegregeringen medföra negativa ekonomiska konsekvenser när kvinnor är hänvisade till yrken med lägre lön och sämre utvecklingsmöjligheter. Även ur ett arbetsgivarperspektiv har könssegregeringen negativa konsekvenser. När rekrytering sker från en begränsad grupp utifrån stereotypa fördomar och föreställningar, riskeras att kompetent arbetskraft förbises (SOU 2004:43).

Att belysa problematiken med den könssegregerade arbetsmarknaden är inte detsamma som att säga att kvinnor och män väljer fel. Det hävdas ofta att kvinnor gör felaktiga val, då de söker sig till branscher och yrken med låga löner. Åtgärder och insatser har många gånger varit fokuserade på att få in kvinnor i mansdominerade yrken. När fler kvinnor kommer in i ett tidigare mansdominerat yrke tycks dock statusen på detta yrke sänkas, och män söker sig bort från det (SOU 2004:43). Därmed står det klart att det är det underliggande genussystemet som styr, och att det är värderingar och föreställningar som det behövs fokuseras på.

Företagande

Företagaren är av tradition en man. Det finns företagare och så finns det kvinnor som är företagare. Bilden av någon som ägnar livet åt företaget, arbetar dygnet runt, är nästan alltid bilden av en man. Varför har företagandet en så stark genusprägel? Förmodligen på grund av föreställningen att företagande kräver mycket tid, arbetsuppgifternas karaktär och att kvinnor är i minoritet som företagare (Holmquist & Sundin 2002).

Kvinnor startar inte företag i samma utsträckning som män. Skillnaden mellan män och kvinnors etableringsfrekvens är stor. År 2004 var kvinnors etableringsfrekvens 5,2 i Skåne att jämföra med mäns på 10,7 (siffrorna för Sverige låg på 4,6 respektive 9,6) (ITPS 2006). Orsakerna till det handlar sannolikt just om föreställningar om företagande, i kombination med bristen på jämställdhet i stort. Hur kvinnor och män fördelar ansvar för hem och barn är en viktig faktor, försäkringskyddet en annan. Även om företagares försäkringsskydd förbättrats de senaste åren är det inte lika omfattande som det för anställda, och kvinnor fäster generellt sett större vikt vid denna aspekt (SOU 2005:66).

Att starta ett företag bör vara en valmöjlighet för de som vill, både kvinnor och män, och informella

hinder i form av stereotypa föreställningar bör undanröjas. Det blir dock problematiskt i de fall när företagande framställs som ett alternativ till arbetslöshet, och som en lösning på arbetsmarknadsproblem:

Vi bör vara vaksamma på tendenser som innebär att kvinnor uppmuntras till att starta företag som en lösning på arbetsmarknadens problem i form av arbetslöshet, ohälsa, löneskillnader och begränsade karriärvägar för kvinnor. Resultatet riskerar då istället att bli större ekonomisk otrygghet och social utsatthet för kvinnor (SOU 2005:66).

Det florerar ett antal myter om kvinnors företagande, trots att likheterna mellan kvinnor och mäns företagande är långt fler än skillnaderna. Nedan redovisas de vanligaste av dessa myter:

Myt 1: Kvinnors företag har lägre omsättning än mäns
Detta är en myt med visst mått av sanning eftersom kvinnors företag har lägre omsättning om en jämförelse görs utan hänsyn till branschval och antal arbetade timmar. Vid studier av omsättning, lönsamhet och försörjningsförmåga utifrån ett branschperspektiv kan skillnader som finns mellan kvinnor och män delvis förklaras av att kvinnor och män driver företag inom olika branscher. En annan förklaring är att kvinnor som driver företag jobbar deltid i större utsträckning (Nutek 2003).

Myt 2: Kvinnor är mindre intresserade av expansion
Myten säger att soloföretagare skorna inte har ambitionen att låta sina företag växa utan nöjer

sig med den befintliga storleken. Enligt en undersökning visar det sig dock att hela 63 procent av soloföretagare skulle vilja låta sitt företag växa om det fanns möjlighet, en siffra att jämföra med 57 procent av männen som uppger detsamma (Nutek 2003).

Myt 3: Kvinnors företag överlever inte i lika hög grad som mäns
Att kvinnors företag oftare skulle gå i en konkurs är en myt. I själva verket är konkurs i företag som män driver betydligt vanligare (ITPS 2002). Detta hänger delvis ihop med att kvinnor och män väljer olika företagsformer.

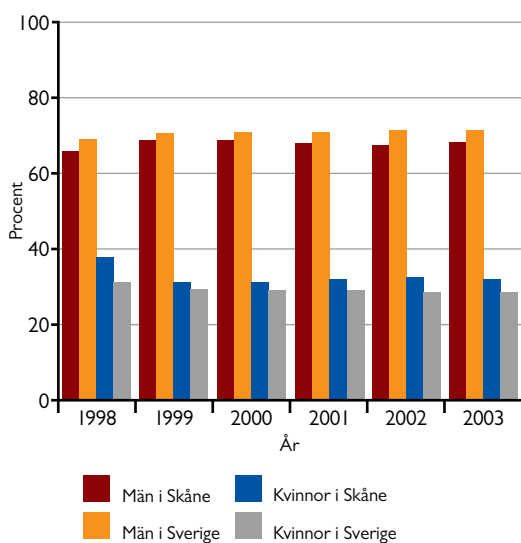
Myt 4: Kvinnors företagande är ett nytt fenomen
Intresset för kvinnors företagande är en relativt ny företeelse

men kvinnor som företagare är inte ett nytt fenomen. Formellt blev det tillåtet för gifta kvinnor att starta eget företag först 1921, men de första beskrivningarna av kvinnors företagande i Sverige härstammar från 1500-talet. På 1800-talet var det vanligt att kvinnor drev värdshus, tobakshandel eller småskalig produktion, som inte reglerades genom skräväsandet (Danilda 2001, Holmquist och Sundin 2002).

Myt 5: Män som driver företag är mer riskbenägna än kvinnor
Flera olika studier har gjorts på detta område med varierande resultat. Några visar att kvinnor har högre riskvilja, andra visar att män har det, och ytterligare studier att skillnaden är obetydlig (Nutek & SCB 2002).

Trots att likheterna mellan kvinnor och män som företagare är större än skillnaderna skiljer sig kvinnor och mäns företagande åt på ett par punkter. En stor skillnad är huruvida företaget har anställda eller inte. Majoriteten av företag med anställda drivs av män, hela 81 procent (SCB 2004). I Skåne är skillnaden mellan hur många kvinnor respektive män som driver företag med fler än tio anställda minst i landet enligt SCB (Jäminde). Skillnaden är dock fortfarande markant, och länsskillnaderna relativt små.

Egna företagare med minst 10 sysselsatta inkl. företagaren (nattbefolkning) i Skåne och Sverige 2003. Andel kvinnor och män



Källa: SCB Jäminde

En annan skillnad är att en större andel kvinnor än män i Sverige driver sitt företag på deltid, 40 procent av kvinnorna och tio procent av männen (Sundin 2005). Män som företagare har även en större tendens att anställa män som personal, och huvudandelen anställda rekryteras av det egna könet (70 procent). Kvinnor som företagare rekryterar även de främst av det egna könet, och har drygt 50 procent mer kvinnor bland de anställda än vad män har (Nutek och Eriksson 2002). Detta är förmodligen även en konsekvens av kvinnor och mäns olika inriktning på företag. Den könssegrigerade arbetsmarknaden märks även bland före-

tagare. Den största delen kvinnor som företagare i Sverige finns inom utbildning, hälsovård och andra personliga tjänster, och den största delen män som företagare finns inom byggbranschen (Nutek 2003).

Inställningen till att bli företagare skiljer sig åt mellan kvinnor och män i Sverige. Män kan i högre utsträckning tänka sig att bli företagare. Sett till kvinnor och män tillsammans kan 57 procent tänka sig att bli företagare, en siffra som är densamma för kvinnor och män i Skåne som i Sverige i stort. Andelen utrikes födda kvinnor och män som kan tänka sig att bli företagare är högre än andelen inrikes födda både i Skåne och Sverige i stort (Nutek 2004). Bland existerande företagare har var fjärde invandrarbakgrund, och det är en grupp av nyföretagare som ökat de senaste tio åren. Även gruppen företagare med eftergymnasial utbildning har ökat under samma period, vilket speglar befolkningens ökade utbildningsnivå generellt (Nutek 2005).

LÄS MER!

Holmquist, C och Sundin, E
Företagarskan. Om kvinnor och entreprenörskap
Stockholm: SNS 2002

Marklund, L. och
Snickare, L.
Det finns en särskild plats i helvetet för kvinnor som inte hjälper varandra
Piratförlaget, 2005

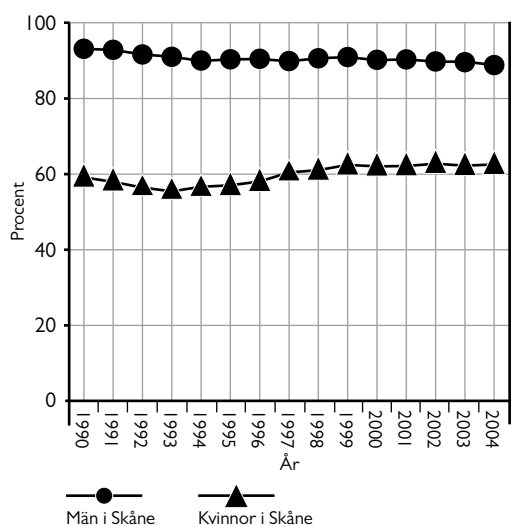
SOU 2004:43
Den könsuppdelade arbetsmarknaden
Näringsdepartementet 2004



Heltid och deltid

Som nämnts tidigare är ungefär lika många kvinnor som män yrkesarbetande i Sverige. Ser vi närmare på yrkesarbetandet upptäcker vi dock könsliga skillnader, särskilt i fördelningen av heltids- och deltidsarbete. Av de som arbetar deltid i Sverige är en stor majoritet kvinnor (74 procent år 2004). Många av de män som arbetar deltid gör det i kombination med studier. Under 1990-talet minskade andelen kvinnor som arbetade deltid, men siffrorna har ökat igen på senare år. År 2004 arbetade 34 procent av kvinnorna i Sverige deltid – vilket i det här sammanhanget innebär 34 timmar eller mindre per vecka. Viktigt att notera är dock att den vanligaste formen av deltid är en så kallad lång deltid, 75-80 procent av heltid. Det är väldigt få som arbetar 20 timmar eller mindre i veckan (SOU 2005:105).

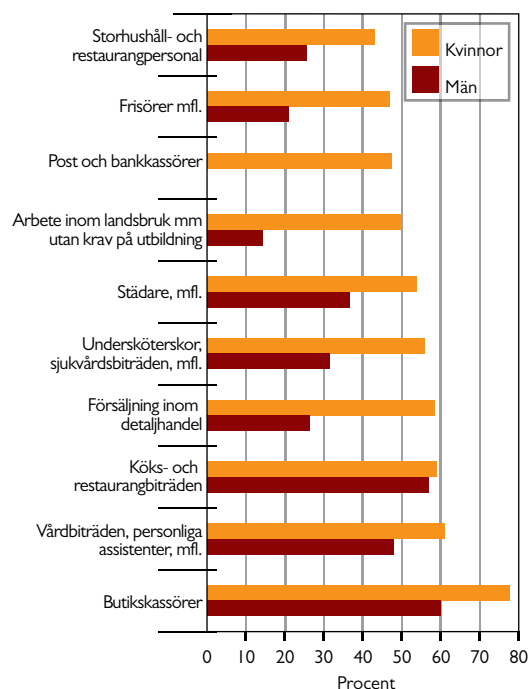
Heltidsarbetande kvinnor och män i Skåne 1990-2004. Procent



Andelen kvinnor och män som arbetar deltid i Sverige varierar beroende på näringsgren och yrke. Den största gruppen deltidsarbetande kvinnor finner vi inom näringsgrenen vård och omsorg, men även inom handel/kommunikationer och utbildning. Den sistnämnda är dessutom den näringsgren där andelen deltidsarbetande kvinnor ökat under de senaste åren. Ser vi närmare på olika yrken finner vi att de yrken med störst andel

deltidsarbetande är till stor del är kvinnodominerade yrken. Inom flera av dessa yrken ser vi att även männen arbetar deltid, men inte i samma utsträckning. Ibland är det stora skillnader mellan kvinnor och män i samma yrkeskategori (SOU 2005:105).

Deltidssysselsatta kvinnor och män inom olika yrken i Sverige 2004. Procent



Kvinnors deltidsarbete

– orsaker och konsekvenser

Inom vissa yrken kan vi se att det ter sig som en norm för kvinnor att arbeta deltid, och även till viss del för de få män som befinner sig i yrket. Utifrån det kan vi spekulera i om det är en frivillig deltid, eller om arbetet är utformat på ett sätt som gör det näst intill nödvändigt att begränsa antalet arbetade timmar per vecka. Inom vissa mansdominerade branscher har det genomdrivits kollektiva lösningar gällande förkortning av arbetstiden, i fall då arbetet är för tungt eller på andra sätt försvårar heltid. Inom de kvinnodominerade branscherna tycks det mer ses som en individuell fråga där den enskilda kvinnan måste göra ett val mellan tid och pengar. Trots kvinnors starka ställning på den svenska arbetsmarknaden tycks uppfattningar om

kvinnor och mäns arbete påverka situationen, där det ses som önskvärt för den enskilda kvinnan att arbeta deltid samtidigt som det ses som nödvändigt för män att arbeta heltid. Kanske bottnar hela tänkandet fortfarande i en syn på mannen som familjeförsörjare (SOU 2005:66).

Många kvinnor går ned i arbetstid efter att de har fått barn, men möjligheten att förena familj och arbete är inte den största förklaringen till kvinnors deltidarbete. Skillnaden i antal kvinnor med och utan barn som arbetar deltid är för liten för att ge hela förklaringen.

Kvinnors deltidarbete omöjliggör ofta ett uppfyllande av målet om ekonomisk självständighet. För det första har deltidarbete lägre löner än heltidsarbete, även då dessa räknas om till heltidslöner. Det i sig förklarar en del av kvinnors lägre löner på arbetsmarknaden. För det andra leder den lägre inkomsten till lägre ersättningar i både arbetslöshets- och socialförsäkringar, och slutligen en sämre pension. Deltidarbetet framställs ofta som en rättighet för framför allt kvinnor, men det är en rättighet som motverkar en ekonomisk självständighet. Det tycks också i vissa fall vara en rättighet som påverkar hälsan negativt. I en studie från 2005 lyftes det fram att risken för sjukskrivning var dubbelt så stor för kvinnor som arbetade deltid, en risk som dessutom ökade ju längre deltidarbetet pågick (Sandmark & Renstig 2005). Med det resultatet faller förklaringen om att kvinnor väljer deltid som strategi för att orka med.

Otrygga anställningar och obekvämt arbetstid
År 2003 var 15 procent av kvinnorna och drygt 13 procent av männen tidsbegränsat anställda i Sverige. Andelen kvinnor med tidsbegränsat arbete har minskat sedan mitten av 1990-talet och andelen män ökat under hela 1990-talet och fram tills idag (SCB 2003). Det finns dock flera typer av tidsbegränsade anställningar, och de som kan uppfattas som mest otrygga (att kallas in vid behov) domineras av kvinnor (SOU 2005:66). Vikariat utgjorde i början av 1990-talet nästan hälften av alla tidsbegränsade anställningar i Sverige. Denna andel hade minskat till ca 35 procent år 1998 medan behovsanställningar och projektanställningar fördubblat sina andelar från tio till omkring 20 procent. De

projektanställda, vanligtvis män, är ofta högt utbildade och har – om det bortses från de otrygga anställningsförhållandena – bra arbetsförhållanden. Kvinnorna däremot dominerar de två mest problematiska anställningsformerna, nämligen vikariat och behovsanställningar. På så sätt har de pågående arbetsmarknadsförändringarna ett tydligt könsperspektiv (Socialstyrelsen 2001).

För LO-kvinnor i Sverige har det skett en ökning av arbete som utförs på obekväma och oregelbundna tider, från 32 procent i början av 1990-talet till 45 procent 2001. För LO-männen var motsvarande ökning 23 procent till 33 procent. Ökningen av arbete på obekvämt arbetstid har skett samtidigt som tillgången till barnomsorg på dessa tider har minskat, vilket begränsar möjligheten att kombinera barn och arbete, särskilt för ensamstående föräldrar som arbetar annat än dagtid på vardagar (SOU 2005:66).

Konsekvenser av otrygga anställningsformer
Analyser av de tidsbegränsade anställningarna visar att faktorer som provanställning, att vara man, hög utbildning samt svenskt medborgarskap i stor utsträckning påverkar möjligheten till om den tidsbegränsade anställningen kan leda till fast jobb. För andra grupper är det mer troligt att den tidsbegränsade anställningen är en återvändsgränd. Säsongsanställda, behovsanställda, kvinnor, personer med låg utbildning samt utländska medborgare löper större risk att den tidsbegränsade anställningen varvas med andra tidsbegränsade anställningar och perioder av arbetslöshet (Socialstyrelsen 2001).

Personer med otrygga anställningsformer är mindre villiga att skaffa barn än andra. Mellan 20-25 procent av nedgången i barnafödandet under 1990-talet kan bero på förändringar på arbetsmarknaden, där de tillfälliga jobben blivit allt fler. Viljan att skaffa ett första barn är 24 procent lägre bland kvinnor som har tillfälliga jobb än bland dem som har ett fast jobb. Bland män med tillfälliga jobb är samma siffra 28 procent. Nedgången i barnafödandet är störst hos kvinnor och män under 30 år, och minst benägna att skaffa barn är kvinnor och män utanför arbetsmarknaden (Persson 2001).

Det finns även en tydlig koppling mellan anställningsform och hälsa. Den bästa hälsan uppvisas av dem som har ett tryggt och samtidigt fritt och utvecklande arbete. De som har ett mer otryggt och ofritt arbete uppvisar samma högre grad av ohälsa som arbetslösa (Starrin & Jansson 2005).

Arbetslöshet

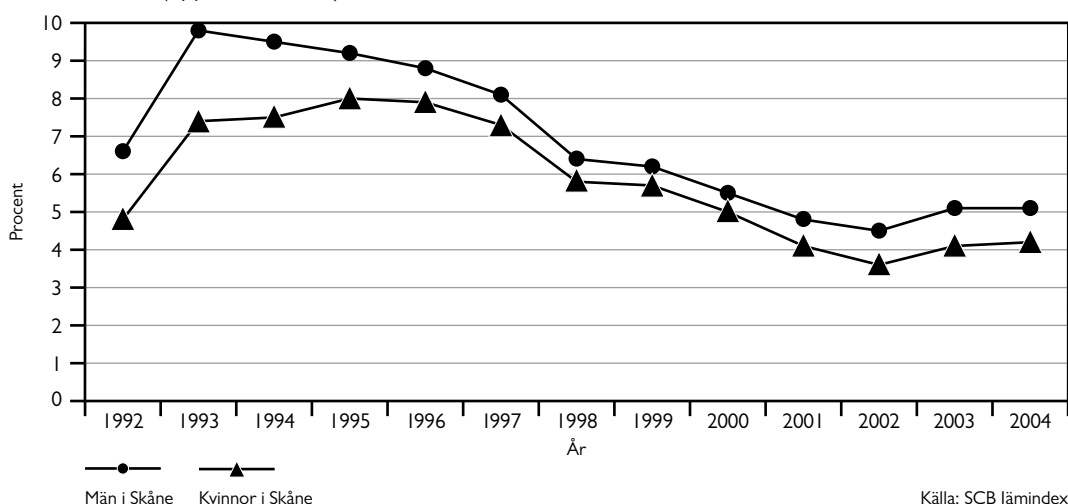
Vanligtvis när vi talar om arbetslöshet menar vi den öppna arbetslösheten, särskilt i statistiken. Det är dessutom de kvinnor och män som är heltidsarbetslösa som figurerar i statistiken, och då framträder ett mönster av att män är arbetslösa i större utsträckning än kvinnor. Den höga arbetslösheten som Sverige drabbades av under början av 1990-talet vände nedåt i slutet av samma årtionde, för att efter det öka en aning igen. Mäns arbetslöshet har hela tiden legat högre än kvinnors, men följer ungefär samma kurva, som kan ses i diagrammet.

Att titta på statistik över de heltidsarbetslösa ger dock inte hela bilden. Deltidsarbetslösheten är

något som i mycket högre utsträckning drabbar kvinnor. Räknas denna arbetslöshet in är kvinnor arbetslösa i större utsträckning än män. Deltidsarbetslösheten är därmed ett jämställdhetsproblem då den drabbar kvinnor i mycket större utsträckning, och särskilt så inom kvinnodominerade sektorer, branscher och yrken.

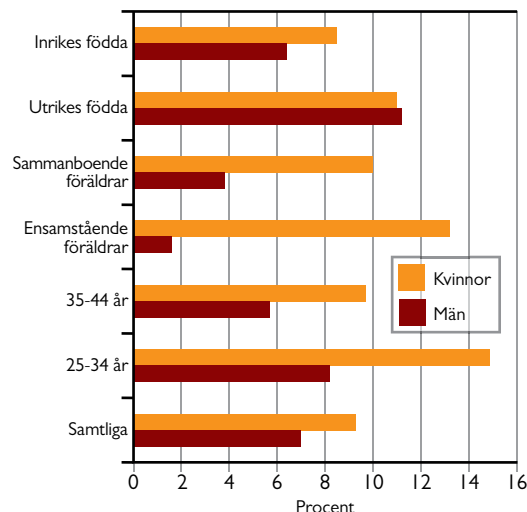
Enligt SCB:s arbetskraftsundersökning är drygt 200 000 personer i Sverige deltidarbetslösa, och av dem är tre fjärdedelar kvinnor. Även om andelen deltidarbetslösa minskat under senare år har samtidigt andelen timanställda som söker arbete ökat markant. Detta är också en grupp som kan anses deltidarbetslösa, och det kan sägas att deltidarbetslösheten till viss del ändrat form. Den största andelen deltidarbetslösa finner vi inom vård- och omsorgssektorn i Sverige - hela 31 procent av alla deltidarbetslösa. Inom utbildningssektorn och handelssektorn finner vi också stora andelar av de deltidarbetslösa, 15 respektive 14 procent (SOU 2005:105).

Arbetssökande (öppet arbetslösa) i Skåne 1992-2004. Andel av kvinnor och män 20-64 år



För att få en helhetsbild av arbetslösheten kan vi se på hur många kvinnor och män som är otillräckligt sysselsatta, istället för att endast se på de öppet heltidsarbetslösa. I den statistiken ingår de som är arbetssökande och de som är undersysselsatta. Sammanslaget är det då kvinnor som står för den största andelen otillräckligt sysselsatta, det vill säga att de vill arbeta mer än vad de gör idag. Det här ger en tydligare bild av den faktiska arbetslösheten, som är en del av det som motverkar jämställdhetsmålet om ekonomisk självständighet. I nästan alla kategorier är det i störst utsträckning kvinnor som är otillräckligt sysselsatta i Sverige. Här talar vi inte om frivillig deltid, utan om dem som vill arbeta eller arbeta mer. I vissa kategorier är skillnaden mellan otillräckligt sysselsatta kvinnor och män mycket stor, allra störst bland ensamstående föräldrar. Den kategori som bryter mot könsmönstret av kvinnor som i större utsträckning otillräckligt sysselsatta är kategorin utrikes födda kvinnor och män. I den kategorin är män i en aning högre utsträckning otillräckligt sysselsatta (SCB 2003).

Otillräckligt sysselsatta i Sverige 2003. Andel av kvinnor och män 16-64 år



Källa: SCB Levnadsundersökningarna 2003

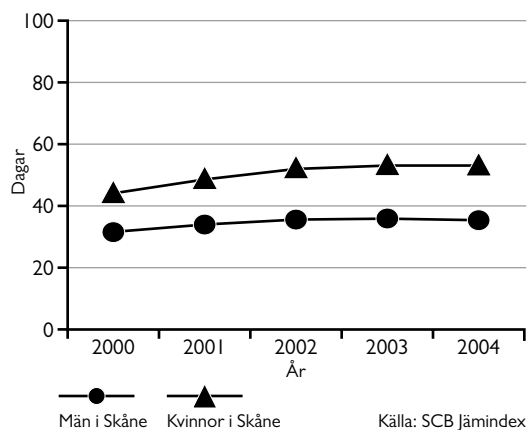
Ohälsa

Medellivslängden ökar stadigt, och kvinnor och mäns medellivslängd närmar sig varandra. Samtidigt ökar sjukskrivningarna och ohälsotalen. Kvinnorna är i mycket högre grad sjukskrivna än män i Skåne, liksom i övriga landet. Det genomsnittliga antalet ohälsodagar för kvinnor i länet ligger på drygt 49, och mäns på drygt 33. Ohälsotalen i Skåne skiljer sig inte mycket från hur det ser ut i Sveriges övriga län (SCB Jäminde). Det finns däremot stora kommunala skillnader, där det skiljer sig på en skala mellan omkring 70 och 30 i kvinnors ohälsotal bara i Skåne.

Ohälsotal är ett mått på totalt antal dagar under året som en genomsnittlig invånare fått ersättning med antingen sjukpenning, rehabiliteringspenning, arbets-skadesjukpenning eller förtidspension.

Könsskillnaderna blir ännu större då vi ser till dem som är sjukskrivna på deltid i Sverige, där kvinnor utgör 80 procent (SOU 2005:66). Deltidssjukskrivningen är vanligare bland småbarnsmödrar än kvinnor utan barn. Bland männen finns inte någon sådan skillnad. Frågan är om deltidssjuk-

Ohälsotal i Skåne 2000-2004. Kvinnor och män



Källa: SCB Jäminde

skrivningen ses som en strategi för att orka med. Det är dock tveksamt om en deltidssjukskrivning ger det utrymme för rehabilitering och vila som en heltidssjukskrivning gör. De som är sjukskrivna på deltid är generellt så under längre perioder (SOU 2005:66).

Kvinnors högre ohälsotal brukar ibland förklaras med kvinnors dubbla arbetsbörda, och den stora andel obetalt arbete som kvinnor utför. Även om detta spelar in är den förklaringen alltför enkel. Andra förklaringar finns att finna på arbetsmarknaden och arbetslivets organisation (SOU 2005:66).

Sjukfrånvaron är högre inom yrken när ett kön dominerar, och som högst är sjukfrånvaron bland kvinnor i mansdominerade yrken. Den största ökningen av sjukskrivningar har dock skett inom offentliga vård-, utbildnings- och omsorgsyren i Sverige. Besparingar under 1990-talet ställde högre krav på produktivitet hos anställda, vilket resulterat i fler sjukskrivningar (SOU 2005:66).

Studier visar att kvinnor ges sämre förutsättningar att komma tillbaka till arbetet efter sjukskrivning. Män får oftare utredning och utbildning, medan kvinnor får arbetsträning, vilket är mindre kostsamt. Ser vi till den utbildning som försäkringskassan köper in i Sverige är den genomsnittliga kostnaden för män över tre gånger högre än den för kvinnor (SOU 2005:66).



LÄS MER!

Carls, L. Hovellius, B. och Johansson, E.
Kropp och genus i medicinen
Studentlitteratur AB, 2004

Jämställdhet på arbetsplatsen

Det personalinriktade jämställdhetsarbetet styrs av jämställdhetslagen (JämL 1991:433), som har till uppgift att "... främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet)". I lagen anges särskilt att den syftar till att förbättra främst kvinnors villkor på arbetsmarknaden. Det är Jämställdhetsombudsmannen (Jämo) som har tillsyn över lagen.

Lagen beskriver aktiva åtgärder som arbetsgivaren är skyldig att genomföra för att främja jämställdhet i arbetslivet. De aktiva åtgärderna omfattar områden som arbetsförhållanden, möjlighet att kombinera föräldraskap och arbete, sexuella trakasserier, rekrytering, kompetensutveckling och jämställda

löner. Var arbetsgivare som sysselsätter fler än nio anställda skall varje år upprätta en jämställdhetsplan över de aktiva åtgärderna. Arbetsgivare som inte följer lagen kan beläggas med vite.

Utöver de aktiva åtgärderna innehåller lagen förbud mot direkt och indirekt könsdiskriminering, vilket inkluderar trakasserier. Med trakasserier på grund av kön menas ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med kön, och med sexuella trakasserier menas ett uppträdande av sexuell natur som kränker en persons värdighet. Det är den utsatta som definierar vad som är kränkande. Varje år utsätts var sjätte kvinna i arbetslivet för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön, enligt de arbetsmiljöundersökningar som SCB regelbundet genomför. För män är motsvarande siffra cirka fem procent. Arbetsgivare som bryter mot förbudet mot könsdiskriminering kan dömas att betala skadestånd. Våren 2006 föreslog diskrimineringskommittén att de fyra diskrimineringsombudsmännen skulle slås samman till en, och att lagarna mot diskriminering skulle samlas i en diskrimineringslag (SOU 2006:22).

För vidare information om jämställdhet på arbetsplatsen och Jämställdhetslagen och andra diskrimineringslagar – se JämO:s hemsida www.jamombud.se. Där finns bra exempel på rekryteringsprocesser, jämställdhetsplaner och annat matnyttigt material.

På Skånes jämställdhetsportal www.m.lst.se/jamstallldhet finns bra exempel på den jämställda arbetsplatsen i länet. Där finns även möjlighet att bidra som goda förebilder.

LÄS MER!

Amundsdotter, E och Gillberg, M
Den jämställda arbetsplatsen
Bilda förlag 2003

Amundsdotter, E
Strategier för förändring – på väg mot den jämställda arbetsplatsen 2005
(kan laddas ned från Länsstyrelsens hemsida www.m.lst.se)



Inkomster

Löner och transfereringar

Löneskillnader mellan kvinnor och män är ett globalt fenomen. Kvinnors löner är genomgående lägre än mäns. Sett ur ett större perspektiv skulle en del av förklaringen till detta kunna ligga i att kvinnor generellt har lägre utbildning än män. I ett antal länder, inklusive Sverige, har dock kvinnor en genomgående högre utbildning än män. Den största förklaringen till löneskillnaderna tycks alltså vara värderingen av typiska kvinno- respektive mansyrken (Gemzöe 2003).

I det tidigare avsnittet om den könssegregerade arbetsmarknaden lyfte vi fram de vanligaste yrkena bland kvinnor respektive män i Skåne. Om vi ser vidare på dessa yrkeskategorier, och medellönerna, framkommer löneskillnaderna mellan kvinnor och män tydligt. (Observera dock att medellönerna är för riket i stort.)

Vanligaste yrken för män i Skåne 2003 och medelinkomster för män och kvinnor i dessa yrken (Sverige) 2003:

Sverige	Lön män	Lön kvinnor	Lön alla	Andel män	Andel kvinnor
Säljare, inköpare, mäklare, m.fl.	29,000	23,200	26,800	65	35
Ingenjörer och tekniker	26,200	23,300	25,800	83	17
Fordonsförare	19,100	18,000	19,000	95	5
Byggnadshantverkare	20,500	17,600	20,300	95	5
Byggnads- och anläggningsarbetare	22,200	17,300	22,100	99	1
Lager- och transportassistenter	19,800	18,900	19,600	79	21
Försäljare, detaljhandel, demonstratörer, m.fl.	19,200	18,200	18,500	34	66
Civilingenjörer, arkitekter, m.fl.	33,200	28,700	32,200	84	16
Chefer för mindre företag och enheter	28,700	24,100	27,300	73	27
Maskin- och motorreparatörer	20,200	18,200	20,200	99	1

Källa: SCB 2003 och SCB 2004

Vanligaste yrken för kvinnor i Skåne 2003 och medelinkomster för män och kvinnor i dessa yrken (Sverige) 2003:

Sverige	Lön män	Lön kvinnor	Lön alla	Andel män	Andel kvinnor
Vård- och omsorgspersonal	18,100	18,000	18,000	10	90
Försäljare, detaljhandel, demonstratörer, m.fl.	19,200	18,200	18,500	34	66
Övrig kontorspersonal	20,700	18,700	19,100	19	81
Förskollärare och fritidspedagoger	18,800	19,300	19,300	8	92
Grundskolelärare	21,900	22,000	22,000	24	76
Barnmorskor, sjuksköterskor med särskild kompetens	26,100	24,700	24,800	8	92
Säljare, inköpare, mäklare, m.fl.	29,000	23,200	26,800	65	35
Städare, m.fl.	16,900	15,900	16,100	19	81
Bokförings- och redovisningsassistenter	21,200	20,200	20,300	10	90
Redovisningsekonomer, administrativa assistenter, m.fl.	26,500	22,500	23,500	24	76

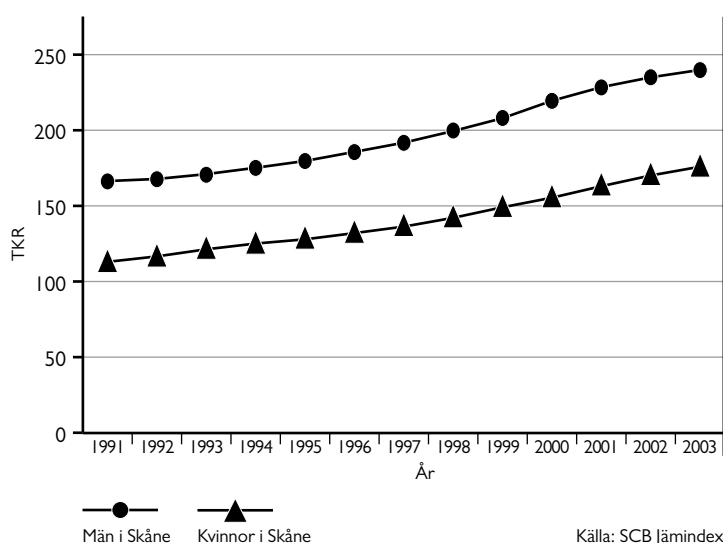
Källa: SCB 2003 och SCB 2004

Kvinnor i Sverige tjänar i genomsnitt 83 procent av mäns löner (2004). När faktorer som ålder, utbildning, arbetstid, sektor och yrke vägts in återstår en oförklarlig skillnad på åtta procent, en skillnad som varit i stort sett densamma de senaste tio åren. Den genomsnittliga lönen för kvinnor i Sverige är 21 500 kronor i månaden, och för män 25 800 kronor. Sett till yrken har verkställande direktörer och verkschefer högst genomsnittliga löner, yrken som till 92 procent innehas av män. Lägsta genomsnittliga löner har köks- och restaurangpersonal, som till 78 procent består av kvinnor (JämO 2005).

Det verkar vara av betydelse för kvinnor vem det är som sätter deras löner. En studie visar att kvinnor i organisationer där hälften av cheferna är kvinnor har mellan fem till sju procent högre löner än kvinnor i organisationer där cheferna endast består av män. För män syns ingen sådan skillnad (SOU 2005:66).

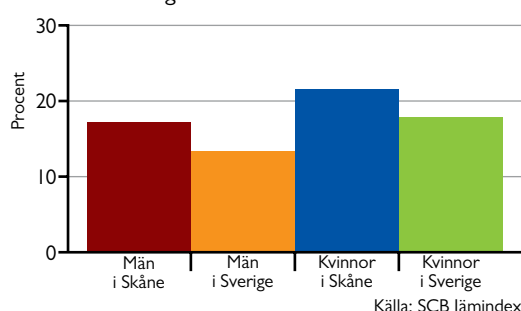
Skillnaden mellan kvinnor och mäns löner i Skåne skiljer sig inte nämnvärt från resten av landet. I SCB:s Jämindeindex placerar sig Skåne ungefär i mitten av länen.

Medelinkomst (sammanräknad förvärvsinkomst, tkr) i Skåne 1991-2003. Kvinnor och män 20-64 år



Skåne ligger dock sämst till vad gäller låginkomsttagare. Det är många fler kvinnor än män i Skåne som har en inkomst under 50 procent av medianinkomsten.

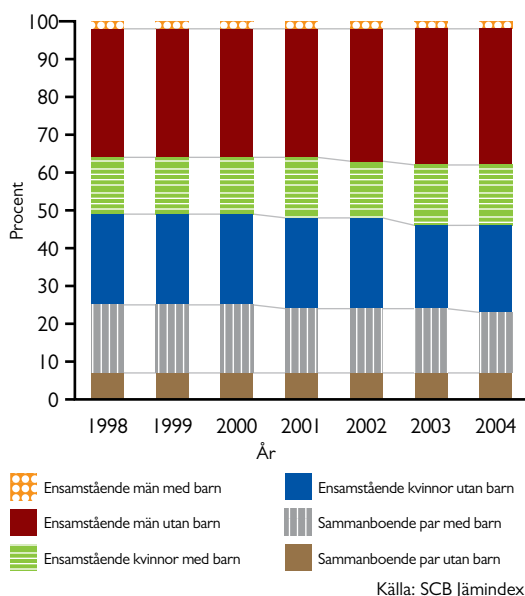
Kvinnor och män 25-64 år med låga inkomster i Skåne och Sverige 2003. Procent



Inkomster består inte bara av pengar från yrkesarbete, utan även av olika transfereringar. En sådan är ekonomiskt bistånd (socialbidrag). I Skåne tog i stort sett lika många kvinnor som män emot ekonomiskt bistånd under 2004. Nästan 32 000 hushåll i Skåne tog emot ekonomiskt bistånd det året. Av dessa bestod 46 procent av svenskfödda och 46 procent av utrikes födda. Flyktinghushåll redovisas separat och stod för de resterande åtta procenten. Det finns dock stora skillnader inom regionen. I Malmö levde till exempel vart fjärde barn i ett biståndshushåll år 2004 (Socialstyrelsen 2004). Den största mottagargruppen består av ensamstående män utan barn. Bland föräldrar är det ensamstående mödrar som dominerar (Socialstyrelsen 2004).

Den största gruppen socialbidragstagare i Sverige är ensamstående män utan barn.

Familjer med ekonomiskt bistånd i Skåne 1998-2004.



Att ta sig ur ett biståndstagande ter sig svårast för utrikes födda kvinnor, och lättast för inrikes födda män i Sverige. Det mer långvariga biståndstagandet (mellan 10-12 månader) har minskat för män under 1990-talet fram till 2002 med åtta procent, men ökat för kvinnor med hela 26 procent (Socialstyrelsen 2005).

Pensioner

Pensionärerna ökar i antal eftersom vi lever längre, men också för att stora årskullar går i pension. Idag är ca 17 procent av befolkningen i Sverige 65 år eller äldre, men det är en grupp som förväntas växa de närmsta åren (SCB 2004). Av de som är 66 år eller äldre är 58 procent kvinnor, och ju äldre åldersgrupp, desto fler kvinnor. Bland de som är 90 år och äldre är hela 75 procent kvinnor (Försäkringskassan 2005).

Den ekonomiska situationen på äldre dagar är ett tydligt och konkret resultat av ojämställdheten både i arbetslivet och i hemmen. Även om skillnaderna minskar och fler kvinnor är berättigade till pension utöver garantipensionen, är de eko-

nomiska förutsättningarna för kvinnor som pensionärer betydligt sämre. Allting hänger ihop med den inkomst kvinnorna och männen har under sitt yrkesverksamma liv. Inte bara det faktum att kvinnor arbetar deltid i större utsträckning, men också att kvinnor generellt har sämre löner på vår könssegregerade arbetsmarknad.

Den sammanräknade inkomsten för kvinnor och män som pensionärer skiljer sig kraftigt åt och kvinnornas inkomst är knappt 62 procent av männens i Sverige. Med andra ord är det en ännu större skillnad mellan kvinnor och mäns inkomster på äldre dagar än under det yrkesverksamma livet. Skillnaderna i kvinnor och mäns pensioner förväntas dock minska – och har så gjort under hela 1990-talet. Detta beror mycket på att kvinnors genomsnittliga tilläggspension har ökat i snabbare takt än männens. Det finns dock en kategori kvinnor och män som bryter mot detta mönster, och det är de utrikes födda. I motsats till de inrikes födda har de utrikes födda kvinnorna en högre genomsnittlig kapitalinkomst än de utrikes födda männen efter de gått i pension (SCB 2004).

Sammanräknad förvärvsinkomst i Skåne och Sverige 2002. Kvinnor och män 66+ år



En annan könsskillnad är att gifta män som pensionärer har ca 25 procent högre pension än ogifta män som pensionärer i Sverige. För kvinnor är det precis tvärtom – en gift kvinna som pensionär har ungefär 28 procent lägre pension än en ogift kvinna som pensionär. En orsak till detta är att gifta kvinnor som pensionärer har en tendens att

gå i pension tidigare än de ogifta. En annan orsak är att särskilt gifta kvinnor utför mer obetalt arbete och därmed förlorar i pensionsgrundande inkomst (Försäkringskassan 2005).

Även när vi ser på förmögenheten hos kvinnor och män som pensionärer i Sverige är skillnaderna stora. Kvinnornas nettoförmögenhet uppgår till 62 procent av männens. Bland kvinnor och män i arbetsför ålder uppgår kvinnors förmögenhet till 73 procent av männens (SCB 2004).

Kvinnor har inte bara en sämre pension än män utan även sämre ekonomiska förhållanden i övrigt på äldre dagar. I och med den lägre pensionen är det också fler kvinnor än män som pensionärer med bostadstillägg – nästan dubbelt så många.

Garantipension utgår till dem som har en låg eller ingen inkomst att basera sin inkomstgrundande pension på. Här är skillnaderna stora mellan kvinnor och män. Det är fyra gånger fler kvinnor än män som uppbär garantipension i Sverige.

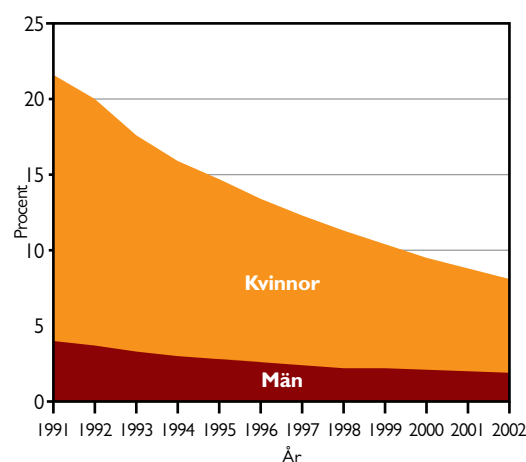
Antal kvinnor och män med garantipension 2003



Källa: Försäkringskassan 2005

Bland andelen folkpensionärer utan ATP (i det gamla systemet) var de flesta kvinnor i Sverige. Mängden kvinnor utan ATP minskade dock under 1990-talet, och in på 2000-talet – men så gjorde även gruppen män (om inte lika kraftigt):

*Folkpensionärer utan ATP i Sverige 1991-2002.
Andel av kvinnor och män.*



Källa SCB 2004

Den här nedgången i antalet kvinnor som endast har haft folkpension beror på att fler kvinnor arbetar, och har arbetat, under de senaste årtiondena.

Mål 3

En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män skall ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.

Att ge och ta emot omsorg är inte negativt i sig, om det sker utan underordning. Det obetalda hemarbetet omfattar hushållsarbete såväl som omsorg om barn. Även den obetalda omsorgen i övrigt innefattas i målet. Detta arbete utförs i stor utsträckning av kvinnor, vilket ger negativa effekter på kvinnors möjligheter på arbetsmarknaden (SOU 2005:66).



Viktiga skånska insatsområden

- Fördelningen av föräldraledigheten
- Omsorgsinsatser för äldre

Regionala indikatorer

- Kvinnor och mäns andel uttagna dagar med föräldrapenning i Skåne
Utgångsläge (2004): Kvinnor 83 procent
Män 17 procent
- Kvinnor och mäns andel av uttagna dagar med tillfällig föräldrapenning i Skåne
Utgångsläge (2004): Kvinnor 67 procent
Män 33 procent

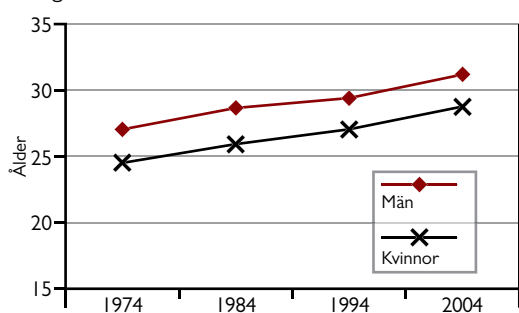
Barnfamiljen

Familjebildning

Att ha möjlighet att kombinera familj med arbete är ett av jämställdhetspolitikens viktigaste mål. I många länder går kvinnors arbetskraftsdeltagande ned kraftigt efter att de blir mödrar. Det är inte fallet i Sverige, eftersom vi har en väl utbyggd barnomsorg. Många kvinnor går dock ned i arbetstid efter att barn kommer in i bilden – men antalet småbarnsmödrar som arbetar heltid har ökat stort.

Att skaffa barn är starkt sammankopplat med positionen på arbetsmarknaden i Sverige. Att etablera sig på arbetsmarknaden före barnafödande tycks viktigt för de flesta kvinnor. Det kan delvis bero på att föräldraförsäkringen är knuten till anställning och inkomst. Etableringen på arbetsmarknaden sker (och det första barnet föds) i allt högre åldrar. Förstagångsföräldrar blir allt äldre, och svenska kvinnor är nu runt 30 år när det första barnet föds.

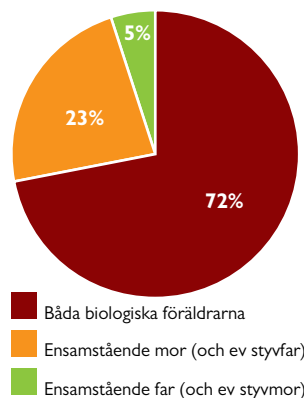
Medellålder vid första barnets födelse i Sverige, 1974-2004



Källa: SCB 2006

Den traditionella kärnfamiljen dominerar starkt bland familjekonstellationer i Sverige. Majoriteten barn upp till 17 års ålder, 73 procent, bor med båda sina biologiska föräldrar. Av barnen till separerade föräldrar i Sverige bor fortfarande majoriteten hos sin mamma, men under de senaste åren har antalet barn som bor växelvis hos föräldrarna ökat stort. Hur många barn som växer upp med homosexuella föräldrar är svårt att svara på, eftersom registeruppgifter om det saknas (SOU 2001:10).

Barns boende i Sverige 2004. Samtliga barn 1-17 år

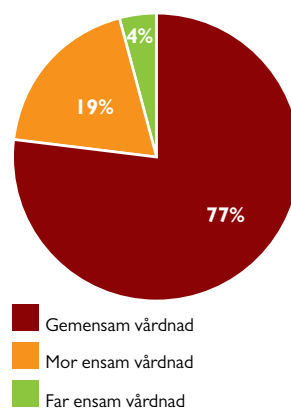


Källa: SCB 2006

Familjerätt

Majoriteten föräldrar i Skåne - och i Sverige - har gemensam vårdnad om sina barn. Gemensam vårdnad innebär ett gemensamt formellt ansvar. Även separerade föräldrar har för det mesta gemensam vårdnad, även om de flesta barn bor hos sina mödrar efter separation (SCB 2006).

Gemensam och ensam vårdnad om barn i Sverige 2004

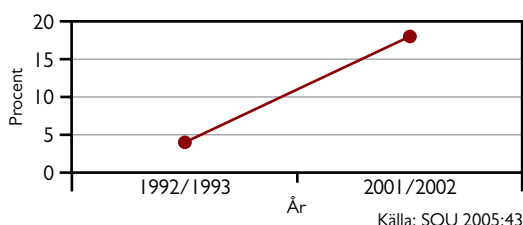


Källa: SCB 2006

När föräldrar är gifta får de automatiskt gemensam vårdnad, vilket kvarstår vid en eventuell separation. Idag har även en stor majoritet ogifta föräldrar gemensam vårdnad. Gemensam vårdnad ses i normalfallet som barnets bästa, och det krävs starka skäl till att ensam vårdnad skall komma i åtanke. Sedan 1998 kan domstolen döma till gemensam vårdnad även mot en förälders vilja (SOU 2005:43).

Principen om gemensam vårdnad förmodades bidra till ett mer jämställt föräldraskap, där barnet är båda föräldrarnas ansvar. Rent konkreta förändringar har skett i det praktiska föräldraskapet under senare år. En av dessa är barns boende efter separation, då antalet barn som bor växelvis hos båda sina föräldrar har ökat.

Andel barn med separerade föräldrar som bor växelvis i Sverige



Antalet barn som bor växelvis beräknas även ha ökat efter ovanstående beräkning till att idag ligga omkring 20 procent av barn till separerade föräldrar i Sverige. Det här kan på många sätt spegla ett mer jämställt föräldraskap, där budskapet om att barn är båda föräldrarnas praktiska ansvar har fått större fäste. Samtidigt är det viktigt att varken vårdnad, umgänge eller boende blir en rättvisefråga mellan föräldrarna, utan grundas i vad som är bäst för barnet (2005:43).

När föräldrar inte kan komma överens om vårdnad, boende eller umgänge hänvisas de i första hand till familjerätten i kommunen. Där kan de bli erbjudna samarbetsamtal för att enas. Det har lett till ett minskat antal vårdnadstvister, såväl som tvister om boende och umgänge, i domstol – men ställer också högre krav på familjerättens hantering av tvistande föräldrar.

De förändringar som infördes i föräldrabalken angående vårdnad, boende och umgänge 1998, har kritiserats. En efterföljande statlig utredning visar att rutinerna bör ses över, och förändringar föreslås (SOU 2005:43). Utredningens uppdrag var att se över hur 1998 års reform tillämpats av domstolar och hur socialtjänsten klarade av sina nya uppgifter. Framförallt föreslås förändringar i synen och hanteringen av ärenden som innehåller anklagelser och misstankar om våld. Utredningen menar att våld i hemmet alltid innebär risker för barnets fysiska och psykiska hälsa – även när våldet inte utövas direkt mot barnet.

Föräldraskapet är inte könsneutralt och därför krävs det en kunskap om genus och kön hos dem som arbetar med mammor och pappor.

LÄS MER!

Eriksson, M

I skuggan av pappa: familjerätten och hanteringen av faders våld

Stehag Gondolin 2004



Föräldraförsäkringen

En ung liberal riksdagsledamot uttryckte i mitten av 1970-talet målsättningen (Klinth 2005):

”Skaffa mamma jobb och göra pappa med barn.”

På många sätt speglade uttalandet den jämställdhetspolitiska målsättning som funnits sedan början av 1970-talet: kvinnors position i yrkes- och samhällslivet skulle stärkas liksom mäns ansvar för barn och hem. Målsättningen är idag väl förankrad, och de kontroverser som uppstår handlar sällan om målet utan snarare om medlen.

Föräldraförsäkringen trädde i kraft 1974, och ersatte moderskapsförsäkringen. Den innebar att fäder fick samma rätt till ledighet som mödrar. Reformen var och är till stor grad fortfarande internationellt unik. Mäns rätt till betald ledighet kan ses som en jämställdhetspolitisk revolution, men har på flera sätt visat sig vara *”...en revolution med förhinder”* (SOU 2005:73). Uttaget har ökat, men långsamt, och vi är långt ifrån målet om jämställt ansvar.

Det fanns redan från början ett krav från olika håll om en obligatorisk uppdelning av föräldraledigheten. Efter 20 års debatt öronmärktes en månad till var och en av föräldrarna 1995. Den förlängdes 2002 till två månader – de i dagligt tal kallade pappamånaderna (SOU 2005:73).

Kvinnors yrkesarbete har ofta framställts som en hämmande faktor för barnafödandet. Utvecklingen i Sverige har dock visat att yrkesarbete snarare är en nödvändig förutsättning för viljan att skaffa barn (Klinth 2005).

Föräldraförsäkringens utformande

Föräldraförsäkringens omfattar havandeskapspenning, föräldrapenning i samband med barns födelse och tillfällig föräldrapenning.

Föräldrapenning utgår i samband med att ett barn föds eller adopteras. Hela föräldraledigheten sträcker sig över totalt 480 dagar, och är jämt fördelade på var och en av föräldrarna, om dessa har gemensam vårdnad. Två månader är knutna till var och en av föräldrarna. Övriga dagar kan överlätas dem emellan. Föräldrar kan välja att ta ut ersättning bara vissa dagar per vecka eller bara delar av dagar – och därmed förlänga sin föräldraledighet.

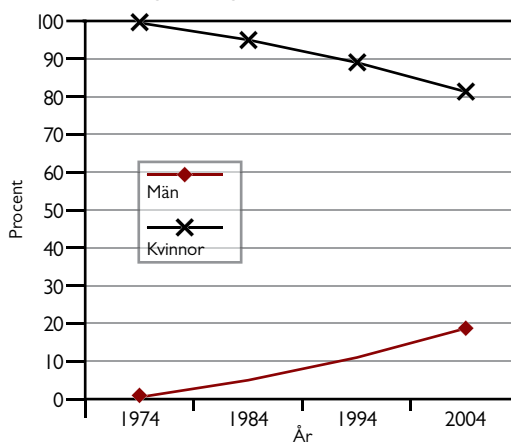
Det finns en ”snabbhetspremie” inbyggd i föräldraförsäkringen, då föräldrar behåller samma föräldrapenningsnivå för följande barn oavsett hur mycket de har arbetat där emellan. ”Snabbhetspremien” utgår om kvinnan blir gravid på nytt innan det tidigare barnet uppnått en ålder på ett år och nio månader.

Många arbetsgivare kompenserar det lönebortfall som föräldraledigheten innebär, mer eller mindre. Då föräldraförsäkringen har ett inkomsttak, och endast 80 procent av inkomsten upp till taket betalas ut, kompenseras det på olika sätt. Statligt anställda, till exempel, får 90 procent av sin faktiska inkomst. Många kommuner och landsting har liknande kompensationer, med olika begränsningar. Även inom privat sektor förekommer kompensationer, olika för olika arbetsgivare (SOU 2005:73).

Fördelning av föräldraledigheten

Trots att mammor och pappor har samma rätt till ledighet, är det fortfarande en övervägande del mödrar som tar ut föräldraledighetsdagar i Sverige. Sedan införandet av föräldraförsäkringen 1974 har faders uttag ökat blygsamt. Den största ökningen uppkom då de öronmärkta månaderna infördes.

Män och kvinnors andel av uttagna dagar med föräldrapenning i Sverige 1974-2004



Källa: Försäkringskassan 2006

År 2004 tog fäder ut nästan 19 procent av dagarna med föräldrapenning i Sverige. Verkligheten är än mer skev än vad statistiken visar. En överväldigande majoritet kvinnor som får barn tar ut föräldraledighet. Så är inte fallet med fäder. Även om antalet fäder som inte tar ut någon föräldraledighet alls har minskat kraftigt efter införandet av öronmärkta dagar, finns det fortfarande fäder som inte tar ut en enda dag. Drygt hälften av fäderna i Sverige tar inte ut någon dag under barnets första år. En tredjedel av fäderna har fortfarande inte tagit ut någon dag efter barnets andra år. Sett över hela perioden upp till barnet fyller åtta år är det ungefär tio procent fäder som inte tar ut någon föräldraledighet alls (SOU 2005:73).

En annan skillnad mellan kvinnor och mäns uttag är den faktiska längden på ledighet, vilket inte heller syns i statistiken. I statistiken visas antal dagar med ersättning. Många kvinnor förlänger sin ledighet genom att endast ta ut ersättning för delar av dagar, eller bara vissa dagar i veckan. Fäder däremot tar i stor majoritet ut hel ersättning för de

dagar och veckor de är hemma. Dessutom finns en annan skillnad mellan könen, och det är att mödrar tar föräldraledigt längre sammanhängande perioder – medan fäder delar upp sin ledighet i korta perioder fördelade över barnets uppväxt. De fäder som tar ut föräldraledighet i Sverige tar i genomsnitt ut 32 dagar – och detta genomsnitt är detsamma som i slutet av 1980-talet. Det ökade i början av 1990-talet men har minskat efter införandet av de öronmärkta dagarna. Med andra ord har antalet fäder som tar ut ledighet ökat, men genomsnittet dagar är färre (SOU 2005:73).

Andra skillnader i uttag finns inom gruppen fäder, där utrikes födda fäder tar ut betydligt färre dagar än svenskfödda fäder i Sverige. Det finns också en tydlig skillnad i utbildningsnivå. Högutbildade fäder tar ut mer än de med lägre utbildning (SOU 2005:73).

Regionalt skiljer sig uttaget av föräldraledighet åt. De sydliga länen uppvisar störst skillnader mellan kvinnor och mäns uttag. Skåne är, tillsammans med Kronoberg och Jönköping, det län där minst antal fäder tar ut föräldraledighet. Skåne är därmed ett av det mest ojämställda länen i landet vad gäller uttag av föräldrapenning (SCB:s Jäminde).

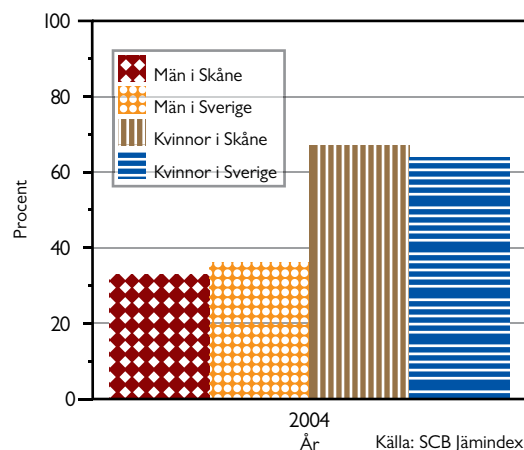
Användning av föräldrapenning i Skåne och Sverige 2004. Andel kvinnor och män



Även uttaget av den tillfälliga föräldrapenningen vid barns sjukdom är skevt fördelad mellan könen, men är mycket jämnare än uttaget av föräldrale-

digheten. Det tas i genomsnitt ut drygt sex dagar per barn och år i Skåne likväl som i Sverige i stort, och fördelningen av mammors och pappors uttag har legat på i stort sett samma nivå i många år. Även när det gäller fördelningen av uttag av tillfällig föräldrapenning uppvisar Skåne de mest ojämställda siffrorna i landet enligt SCB:s Jäminde.

Användning av tillfällig föräldrapenning i Skåne och Sverige 2004. Andel kvinnor och män



År 2005 kom en utredning som föreslår förändringar i föräldraförsäkringen. Syftet med utredningen var att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och barnets bästa. Utredningens förslag är att öronmärka fler dagar var till föräldrarna enligt samma modell som finns på Island – en tredjedel till mamma, en tredjedel till pappa och en tredjedel att fördela efter önskemål. Ledigheten föreslås även förlängas till femton månader. Dessutom vill utredningen slopa de tio dagar fäder får ersättning i samband med att ett barn föds och istället ge föräldrar en månad gemensam ledighet efter förlossning. "Snabbhetspremien" föreslås slopas, med hänvisning till kvinnors hälsa. Utöver det föreslås att uttaget av föräldrapenning skall begränsas till barnets första fyra år, och att det där efter utgår ersättning till ett visst antal "barndagar" per år och förälder. Större informationssatsningar för ett mer jämställt föräldraskap föreslås också (SOU 2005:73).

Förklaringar till fördelningen av föräldraledighet mellan kvinnor och män

Föräldraskapet är långt ifrån könsneutralt. Det finns starkt rotade uppfattningar om hur en mamma bör vara och hur en pappa bör vara. Frågan är om det egentligen finns något annat som är så könsbundet som just föräldraskapet.

Det som gör en man till en tillräckligt bra pappa är inte detsamma som gör en kvinna till en tillräckligt bra mamma.

(SOU 2005:73)

Det finns stora skillnader mellan vad föräldrar tycker angående jämställdhet och föräldraskap, och hur de sedan agerar i praktiken. Få tycker ojämställdhet är idealet, men de flesta agerar ojämställt. I Föräldraförsäkringsutredningens föräldraundersökning uppger 42 procent av fäderna och 35 procent av mödrarna att det är eftersträvarsvårt med en jämn fördelning av föräldraledighet. De siffrorna är långt ifrån det faktiska uttaget idag (SOU 2005:73).

Förklaringarna till den skeva fördelningen av uttag är många. För det första brukar den vanligaste förklaringen röra familjens ekonomi. Då många män tjänar över taket i föräldraförsäkringen, och mer än kvinnan i familjen, uppges att familjen inte har råd att låta pappa vara hemma. Det är dock bland föräldrar som tjänar under taket som skillnaden i uttag är störst. Även om mamman är den som tjänar mest i familjen, och över taket, är det fortfarande hon som tar större delen av ledigheten. Taket i föräldraförsäkringen ligger år 2005 på omkring 24 600 kronor i månaden, men en höjning är att vänta under 2006 (SOU 2005:73).

För det andra är arbetsgivarens inställning till fäders föräldraledighet en vanlig förklaring. Den tidigare nämnda föräldraundersökningen styrker att cheferna har ett stort inflytande i frågan, då deras inställning till föräldraledighet påverkar föräldrarna. Undersökningen visar dock att en negativ attityd på arbetsplatsen inte har betydelse för fördelningen. Däremot menar föräldrarna att en positiv attityd på arbetsplatsen har stor betydelse. Det här är viktigt ur ett arbetsgivarperspektiv, då en uttalad positiv inställning till ett jämnare uttag

alltså kan påverka stort. Föräldraförsäkringsutredningens arbetsgivarundersökning visar att de flesta chefer inte ser föräldraledigheten som ett problem, och att 55 procent chefer i offentlig sektor och 45 procent i privat ser det som eftersträvarsvårt att männen tar hälften av föräldraledigheten. En stor majoritet uppger att alla fäder bör ta någon föräldraledighet, och att de själva ser hur de som chefer har ett stort ansvar för det (SOU 2005:73).

En tredje förklaring till den skeva uppdelningen av föräldraledigheten är att kvinnorna inte släpper ifrån sig dagarna. Även om dagarna från början är uppdelade på hälften var, uppges förhandlingarna i hemmet – uttalade eller inte – leda till att mödrarna tar den största delen av ledigheten för att de vill ha den. En pappa måste dock alltid aktivt gå med på att skriva över sina dagar på mamma. Om kvinnornas inställning är en avgörande faktor är det viktigt att rikta information och kampanjer till båda föräldrarna (SOU 2005:66 och SOU 2005:73).

Inställningen till det egna arbetet är slutligen också av stor vikt när föräldraledigheten skall fördelas. Om mamman har en mer instrumentell inställning till sitt arbete – det vill säga att hon uppger sig beredd att inte arbeta om det inte vore för inkomsten – är det också sannolikt att hon vill ha en längre föräldraledighet. På många sätt kan just kvinnors villkor på arbetsmarknaden kopplas till fördelningen, både vad gäller inkomst men även attityd till och position på arbetet. Situationen på arbetsmarknaden och i hemmet hänger ihop, och kan bli en ond cirkel (Klinth 2005).

Under åren har ett antal informations- och attitydskampanjer genomförts i syfte att öka fäders uttag. Dessa har många gånger varit riktade till fäder, och föräldraledigheten har framställts som ett attraktivt, kompetenshöjande erbjudande. Att bara betona vinsterna ur ett föräldraperspektiv kan leda tanken fel. Ett exempel på det är en av de pappor som blev intervjuade i Kvinnomaktutredningen på 1990-talet (SOU 1998:6). På frågan om han skulle vara föräldraledig med sitt andra barn svarade han att han inte behövde det - han hade redan "testat det" då han var hemma med det första barnet.

Diskussioner om att kvotera föräldraledigheten har förts under många år, men också mötts av protester. Det senaste förslaget är som nämnts att öka de öronmärkta dagarna till fem månader var, tillsammans med fem månader som kan fördelas fritt. Förslaget motiveras just med att attitydförändringar uppenbarligen inte alltid leder till beteendeförändringar. Utredningen förklarar:

Det är genom att uppmuntra föräldrar till att göra jämställdhet istället för att vädja till att de ska tycka jämställdhet som processen mot ökad jämställdhet stöds. (SOU 2005:73)

I processen att öka fädernas uttag av föräldraledigheten, och mana till ett mer jämställt föräldraskap i praktiken, är det viktigt att vara tydlig i budskapet från samhället och från arbetsgivare. Betoningen bör ligga på det gemensamma ansvaret och på barnets bästa. Barnets bästa och jämställdhet mellan föräldrarna framställs ofta i debatten som en målkonflikt – men de är i högsta grad förenliga. Jämställdhet är barnets bästa. Ett mycket tydligt exempel på det är när det i studier visas att risken för separation mellan föräldrarna är betydligt högre om pappan avstått från att vara föräldraledig (Oláh 2002).

Från samhällets sida är det även av vikt att se på hur vi framställer föräldraledigheten, och de öronmärkta dagarna. Genom att hänvisa till dessa som ”pappamånader” ger vi också budskapet att resterande föräldraledighet är ”mammamånader”. Även om syftet med införandet av dessa öronmärkta dagar var att öka fädernas uttag, och även om det speglar verkligheten att hänvisa till dem som ”pappamånader”, kan det ge ett missledande budskap.

LÄS MER!

Bekkengen, L

Man får välja – om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv Malmö: Liber 2002

Klinth, R

Göra pappa med barn: Den svenska pappapolitiken 1960-1995 Boréa bokförlag 2002

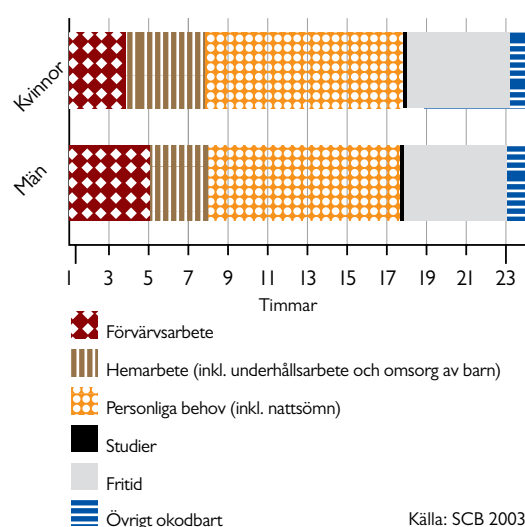
Plantin, L

Män, familjeliv och föräldraskap Boréa bokförlag 2001

Fördelningen av det obetalda arbetet

Kvinnor och män i Sverige utför lika mycket arbete idag – om obetalt och betalt arbete slås ihop (SCB 2003). Kvinnors andel obetalt arbete leder till minskad andel betalt arbete.

Tidsanvändning män och kvinnor i Sverige 2004



I ovanstående diagram kan skillnaderna tyckas små inom vissa fält, sett ur dygnets totala antal timmar. Likheter mellan kvinnor och mäns arbetsbörda i Sverige är dock, som SCB påpekar, ”...en likhet som döljer många olikheter”. Det finns skillnader som inte är synliga här. Siffrorna ovan är beräknade på alla veckans dagar – men när vi tittar på skillnader under vardag och helg ser vi att mäns arbete i större utsträckning är förlagt till vardagar under dagtid. Kvinnors arbete är mera jämnt spritt över veckans sju dagar. Skillnaden mellan fritid och arbete är mer markant och tydlig för män. Kvinnors fritid är mer splittrad och uppdelad på kortare intervaller, eftersom den flätas samman med eller avbryts av hemarbete.

Ser vi närmare på olika åldersgrupper och familjegrupper är den ojämna fördelningen obetalt och betalt arbete som störst bland småbarnsföräldrar i Sverige.

När SCB jämför tidsanvändningsundersökningen från början av 1990-talet med den 2000/2001 finns det ur jämställdhetssynpunkt positiva inslag.

Kvinnor och män i Sverige har under 1990-talet närmast sig varandra i antalet timmar obetalt arbete. Det är dock inte så att männen gör mer än de gjorde i början av 1990-talet, utan främst att kvinnor gör mindre. Det kvinnor har skurit ned på mest är städningen (SCB 2003).

I en undersökning av sociologerna Ulla Björnberg och Anna-Karin Kollind analyseras jämställdheten i barnfamiljer (Björnberg & Kollind 2003). De flesta kvinnorna och männen i familjerna framhåller jämställdhet som ideal. Samtidigt är det främst kvinnorna som driver på för att uppnå det. I samtliga par är det kvinnorna som tar det största ansvaret för allt vad gäller familjen, hushållsarbetet och barnen – och det oberoende av hur mycket de lönearbetar. Detta resultat speglar tidigare resultat i andra studier. Björnberg och Kollind menar att det finns ett tydligt samband mellan stress i arbetslivet och stress i hemmet. Konflikter i hemmet ger mer stress och sämre hälsa. Ojämställdheten i hemmet kan därmed ses som ett hälsoproblem (Björnberg & Kollind 2003).

En annan studie angående kvinnor och mäns stress har visat att mäns stressnivå sjunker när arbetsdagen är slut, då kvinnors stressnivå tvärtom ökar (Frankenhaeuser 1997).

Redan i tidig ålder görs en tydlig könsuppdelning av hushållsarbete, vilket blir synligt i undersökningar av barns arbetsinsatser i hemmet. Flickor hjälper i större utsträckning till i hemmet än vad pojkar gör i Sverige. Bland barnen mellan 10-18 år hjälper 29 procent av flickorna till tre timmar eller mer i veckan, att jämföra med 21 procent av pojkarna. När endast barnen i åldern 16-18 år jämförs är skillnaden större, och 39 procent av flickorna och 27 procent av pojkarna hjälper till tre timmar eller mer. Det finns en klar skillnad i vad för uppgifter flickorna och pojkarna får tilldelat sig i hemmet. Pojkarna utför mer utomhus- och trädgårdsarbete än flickorna, och flickorna utför mer tvätt och strykning än pojkar. Några sysslor ter sig jämnt fördelade i denna ålder, och det är att handla mat och ta hand om småsyskon (SCB 2005).

LÄS MER!

Björnberg, U & Kollind A-K

Att leva själv tillsammans. Jämställdhet, autonomi och gemenskap i parrelationer Liber 2003

Holmberg, C

Det kallas kärlek: en socialpsykologisk studie om kvinnors underordning och mäns överordning bland unga jämställda par (Avhandling i sociologi, Göteborgs Universitet) Anamma 1993



Omsorg om äldre

Kvinnor står för den allra största delen av omsorgen om äldre, både betald och obetald i Sverige. Kvinnor stod för 68 procent av anhörigomsorgen år 2000 (Szebehely 2005). Inom den offentliga, betalda, omsorgen, stod kvinnorna för hela 92 procent samma år. Detta kvinnodominerade yrkesfält tenderar att ha en lägre status än typiska mansdominerade yrken och områden (SOU 2005:66).

Omsorgsinsatser (offentliga och anhörigas) för äldre och funktionshindrade i Sverige 2000. Fördelning mellan kvinnor och män

	Utförda av kvinnor	Utförda av män	Summa
Offentliga omsorgsinsatser	35%	3%	38%
Anhörigas omsorgsinsatser	42%	20%	62%
Omsorgsinsatser sammantaget	77%	23%	100%

Källa: SOU 2005:66

Det är också fler kvinnor än män som får äldreomsorg i Sverige. Förklaringen ligger i att kvinnor lever längre än män och i större utsträckning lever ensamma på äldre dar. Män får oftare hjälp av sin partner. Studier visar att det är vanligare att kvinnor hjälper sina män utan stöd från hemtjänsten än tvärtom (SOU 2005:66). Äldre föredrar att få hjälp och omsorg av hemvården istället för av anhöriga. Glappet mellan vem de äldre får hjälp av och vem de önskar att få hjälp av är större bland kvinnorna än bland männen (Szebehely 2005). Under senare år har den offentliga äldreomsorgen minskat. I takt med att befolkningen åldras har inte resurserna till äldreomsorgen hängt med (SOU 2005:66).

LÄS MER!

Socialstyrelsen
Jämställd socialtjänst?
Könsperspektiv på socialtjänsten
www.sos.se 2004

Hälsa och vård

Under det senaste decenniet har betydelsen av kön och genus uppmärksamats inom hälso- och sjukvården. Enligt Socialstyrelsen saknas det en entydig version av jämställd vård. Det kan betyda att kvinnor och män vid behov skall ha lika tillgång till vård av god kvalitet. Behovet styr dock inte alltid vilka som får vård eftersom en del människor kan dra sig för att söka vård även när de har behov av det. Till exempel söker sig män till vård senare i sjukdomsförloppet än kvinnor. Beslut som kan vara kopplade till traditionella uppfattningar om kön (Socialstyrelsen 2004) – ”en riktig man” gnäller inte i onödan.

Det finns stora skillnader mellan kvinnor och män när det gäller livslängd och sjukdom. Kvinnor lever i genomsnitt fem år längre än män, men är å andra sidan mer sjuka under sin livstid. Socialstyrelsen menar att det beror både på biologiska, kulturella, sociala och strukturella faktorer (2004). Enligt Socialstyrelsens Folkhälsorapport 2005 lider unga kvinnor av psykiska besvär i betydligt högre grad än andra grupper. Mer än hälften av männen och drygt en tredjedel av kvinnorna 16–74 år i Sverige är överviktiga eller feta. Övervikt är vanligare bland män, medan fetma är ungefär lika vanligt bland både kvinnor och män. Cancer orsakar hälften av alla dödsfall före 65 års ålder bland kvinnor och en tredjedel av alla dödsfall före 65 års ålder bland män, där bröstcancer och prostatacancer är de vanligaste formerna som leder till döden. Värk är mer frekvent bland kvinnor än bland män. Tre gånger så många män än kvinnor tar livet av sig, även om det är vanligare att kvinnor gör självmordsförsök (Socialstyrelsen 2005).

Bland barnen i Sverige syns könsskillnader i hälsotillstånd. Flickor uppger sig oftare än pojkar känna sig ledsna och nere redan i tidig ålder. När de når åldern 16–18 år säger sig närmare 30 procent av flickorna ofta känna sig ledsna och nere, vilket står att jämföra med ungefär nio procent av pojkarna. Flickorna uppger sig även lida av både huvudvärk och magont i mycket högre grad än pojkar i åldrarna 10–18 år (SCB 2005).

Medicinering

Ett tydligt exempel på mannen som norm (se avsnittet om genussystemteorin) är att mycket av den medicinska forskningen har utförts på män – ett problem som uppmärksammats mer på senare år. Kunskapen om kvinnors hälsosituation är därför sämre än den om mäns (SOU 2005:66).

Medicineringen av kvinnor och män skiljer sig delvis åt. Kvinnor rapporterar oftare biverkningar och drabbas oftare av läkemedelsrelaterad sjuklighet än män. Kvinnor ordinerar i genomsnitt fler läkemedel än män, och löper därmed också risk att oftare få fler olämpliga kombinationer av läkemedel (Socialstyrelsen 2004). I flera studier av äldres läkemedelsanvändning har det konstaterats att äldre kvinnor i Sverige också något oftare ordinerar läkemedel som kan orsaka förvirring och fall. Äldre patienter inkluderas i allmänhet i mindre utsträckning i kliniska prövningar, samtidigt som äldre kvinnor är den grupp som ordinerar flest läkemedel. I Folkhälso-rapporten från Socialstyrelsen framkommer att bristande kunskap om könsrelaterade effekter sannolikt bidrar till att fler biverkningsrapporter avser kvinnor, men även bristande kunskaper om könsrelaterade faktorer i sjukdomsbilden kan tänkas bidra. Att kvinnor överhuvudtaget ordinerar fler läkemedel, samt kanske berättar om symtom på misstänkta biverkningar på ett annat sätt än män, kan också förklara en del av skillnaden i antalet biverkningsrapporter. Kvinnor tas sedan 1990-talet i ökad utsträckning med i kliniska prövningar av läkemedel, men det är fortfarande ovanligt med specifika dosrekommendationer för kvinnor respektive män (Socialstyrelsen 2005).

Kostnaderna för läkemedel är totalt sett högre för kvinnor än för män i Sverige, men mäns kostnader per recept är högre. Skillnaden har flera orsaker, och en fördjupad analys visar att män oftare får nyare och därmed dyrare läkemedel än kvinnor. Detta innebär dock i allmänhet inte högre kvalitet i männens läkemedelsbehandling. Skillnaderna ger däremot upphov till frågor om orsakerna, de ekonomiska konsekvenserna, samt betydelsen av kön för det kliniska beslutsfattandet (Socialstyrelsen 2005).

För att både kvinnor och män skall få den vård de behöver måste, enligt Socialstyrelsen, den medicinska forskningen studera skillnader mellan kvinnor och män som både relaterar till det biologiska och socialt skapade könet. Hälso- och sjukvården behöver arbeta mer medvetet med ett genusperspektiv (Socialstyrelsen 2004).

Ett annat folkhälsoproblem är mäns våld mot kvinnor, och kvinnors utsatthet. Det diskuteras närmare under målet rörande kroppslig integritet nedan.

LÄS MER!

Vårdförbundet

Allt att vinna

(finns för beställning och i nedladdningsbar form på www.vardforbundet.se 2002)



Mål 4

Mäns våld mot kvinnor skall upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, skall ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Kroppslig integritet omfattar möjligheten att bestämma över sin egen kropp, men även över sin sexualitet och reproduktion. Det handlar också om att känna trygghet i det offentliga rummet, och är en fråga om rörelsefrihet för alla. Målet uttrycker även att mäns våld mot kvinnor skall upphöra, en tydlig jämställdhetspolitisk ståndpunkt.



Viktiga skånska insatsområden

- Trygga offentliga rum
- Mäns våld mot kvinnor
- Hedersrelaterat våld
- Människohandel för sexuella ändamål

Regionala indikatorer

- Misshandel av kvinna av bekant gärningsman i Skåne
Utgångspunkt (2004): Antal anmälningar: 2 221
- Grov kvinnofridskränkning i Skåne
Utgångspunkt (2004): Antal anmälningar: 139
- Våldtäkter i Skåne
Utgångspunkt (2004): Antal anmälningar: 347

Mäns våld mot kvinnor

Jag vill dock börja med det som stör min stolthet allra mest. Mäns våld mot kvinnor. För vem kan vara stolt över ett land där hundratusentals kvinnor misshandlas varje år, där kvinnor är rädda för att vistas ute eller i sitt eget hem och där antalet anmälda våldtäkter ökar. Frågan är om det ens går att kalla ett sådant land för civiliserat.

Jämställdhetsminister Jens Orback
(DN 14 november 2004)

Regeringens förståelse av mäns våld mot kvinnor är att våldet är ett uttryck för en obalans i maktförhållandet mellan kvinnor och män (Prop. 1993/94:147). Det är i linje med många genusforskarens förståelse - att mäns våld mot kvinnor är ett uttryck för en struktur av överordning/underordning (se avsnittet om Genussystemet). Denna ståndpunkt är inte unik för Sverige. Även FN:s deklaration om avskaffandet av våld mot kvinnor utgår från ett strukturellt perspektiv. Mäns våld mot kvinnor är ett globalt fenomen som sker oavsett religion, kultur eller var vi bor (Wendt Höjer 2002). Det är viktigt att uppmärksamma att mäns våld mot kvinnor även kan drabba barn och unga, antingen som vittnen eller att dem själva utsätts (Prop. 2005/06:155).

Frågan om mäns våld mot kvinnor har blivit mer uppmärksammas inom jämställdhetspolitiken

sedan början av 1990-talet. Det var vid denna tid som mäns våld mot kvinnor började betraktas som en fråga som handlade om maktförhållandet mellan könen (SOU 2005:66). Under mandatperioden 2002-2006 var mäns våld mot kvinnor, prostitution och handel med kvinnor för sexuella ändamål ett av regeringens fem prioriterade områden inom jämställdhetspolitiken (Skr. 2002/03:140).

Under 1970- och 80-talet sågs mäns våld mot kvinnor mer som ett resultat av ekonomiska och sociala orättvisor. De dominerande förklaringarna utgick ifrån att de män som utövade våld mot kvinnor var avvikare, att de hade sociala problem eller problem i form av alkoholmissbruk eller psykiska sjukdomar. Det fanns även tolkningar som skuldbelade offret. Det tolkningssätt som har fått mer utrymme idag, som grundar sig på feministisk våldsforskning, vill komma bortom avvikelseperspektivet (SOU 2005:66).

Den grundläggande förståelsen av och förklaringarna till mäns våld mot kvinnor har stor betydelse, eftersom olika förståelser och förklaringar kan leda till olika insatser. Det har framkommit kritik på senare tid mot en tendens att ensidigt fokusera på könsmaktsperspektivet i förklaringarna till våldet, och att det därmed bortses från andra förklaringar. Det är dock fullt möjligt att ha genusystemet – könsmaktsperspektivet – som utgångspunkt och ändå se andra förklaringar och perspektiv (SOU 2005:66).

I diskussioner om mäns våld mot kvinnor framkommer ofta synpunkter kring det våld män utsätts för. Att män utsätts för våld i större utsträckning än kvinnor är inte en fråga för jämställdhetspolitiken. Varför män generellt sett är mera våldsbenägna än kvinnor är dock en fråga som intresserar många genusforskare.

Våldets omfattning

Män är överrepresenterade i kategorin som utsätts för våld eller hot på allmän plats medan kvinnor är överrepresenterade i kategorin som utsätts för brott i hemmet. Dessutom är förövaren bekant till offret i ungefär 80 procent av de fall som handlar om misshandel av kvinnor i Sverige (SOU 2005:66). Den statistik som finns på mäns våld mot kvin-

nor visar bara en liten del av det faktiska våldet. Mörkertalet anses vara stort, då många brott aldrig anmäls. De siffror som statistiken kan presentera handlar om anmälda fall av brott. Polisen fick in 60 000 anmälningar om hot-, ofredande-, och våldsbrott mot kvinnor i Sverige 2004. Utifrån olika undersökningar har slutsatsen dragits att det endast är omkring 20-25 procent av brotten som faktiskt anmäls (SOU 2005:66). Polismyndigheten i Skåne skriver i sin rapport Brottsituationen i Skåne 2005 att bland våldsbrotten är misshandel den största brottstypen, och också den som står för den största ökningen. Även om det i första hand handlar om en ökning av misshandel mot män (av män) handlar det även om misshandel mot kvinnor och barn. Det påpekas i rapporten att det i offerundersökningar framkommer att kvinnors utsatthet har ökat (Polismyndigheten i Skåne län 2005).

Rädsla för våld

Trots att män i högre utsträckning än kvinnor utsätts för våld i det offentliga rummet, så upplever kvinnor i mycket högre grad rädsla för hot och våld. Till exempel uppger kvinnor i högre utsträckning att de avstått från att gå ut på kvällen i rädsla för våld (SOU 2005:66). Även om både kvinnor och män är rädda för att utsättas för rån och misshandel finns det en grundläggande skillnad, eftersom kvinnor främst fruktar ett sexuellt våld (Andersson 2005).

Kvinnors rädsla för våld bygger inte endast på egna erfarenheter eller utsatthet. Upplevelsen av risk ökar av vetskapen att andra kvinnor drabbats. För att hantera rädslan och otryggheten tar många kvinnor till strategier. Särskilt två strategier är enligt kulturgeograf Birgitta Andersson tydligt urskiljbara: utrusta och undvika. Utrusta innebär att många kvinnor bär med sig nycklar, sprayburkar, etc. som förstärkning. Undvika innebär att många kvinnor tar omvägar och undviker vissa platser. Det kan paradoxalt nog minska deras säkerhet. När till exempel en kvinna undviker en ödlig gångväg eller en tunnel och väljer den mer trafikerade vägen, ökar riskerna för att istället bli påkörd (Andersson 2005).

De flesta kvinnor har en tyst kunskap om hur de bör förhålla sig i det offentliga rummet för att

minimera riskerna för att utsättas för våld, och det speglar också en syn om att kvinnor måste ta ett eget ansvar för att inte utsättas. Sammantaget minskar detta kvinnors rörelsefrihet (Wendt Höjer 2002).

Att kvinnor känner en större oro och rädsla i det offentliga rummet gör sig synligt i SCB:s undersökningar om levnadsförhållanden. Över 15 procent av de intervjuade kvinnorna i Sverige uppger att de ofta avstår från att gå ut på kvällen på grund av oro, men endast drygt 3 procent av männen uppger detsamma (SCB 2004).

Redan i ung ålder visar sig en könsskillnad gällande rädsla och oro i det offentliga rummet. Bland barn i åldern 10-12 år i Sverige uppger 32 procent av flickorna och 20 procent av pojkarna att de känner sig otrygga i sitt bostadsområde kvällstid. Skillnaden mellan flickor och pojkars oro och rädsla ökar med stigande ålder. När de kommer upp i 16-18 års ålder är det dubbelt så vanligt bland flickorna än pojkarna att känna samma oro och rädsla i sitt eget bostadsområde kvällstid (SCB 2005).

LÄS MER!

Andersson, B

Risk. Om kvinnors erfarenhet och fysisk planering
Centrum för kommunstrategiska studier,
Linköpings Universitet 2005

Vad kostar mäns våld mot kvinnor samhället? Det är omöjligt att med exakthet beräkna kostnaderna för mäns våld mot kvinnor. De försök som har gjorts är förmodligen underskattningar, eftersom våldet leder till både direkta och indirekta kostnader, på kort och lång sikt.

De faktorer som bör räknas in är kostnader i samband med förebyggande verksamhet, behandling av offer, åtal samt straff av förövare. Det innebär kostnader för polis, kriminalvård, kvinnojour, hälso- och sjukvård samt socialtjänst. Därutöver bör även indirekta kostnader som lägre produktivitet, förlorad arbetsinkomst och ökad ohälsa tas med i beräkningen. Barn som bevittnar våldet avbryter i större utsträckning sin skolgång, har större tendens till missbruksproblem, etc., vilket också är kostnader som bör inkluderas (SOU 2005:66).

Försök till beräkningar har gjorts i både Finland och England – men dessa antas vara underskattningar och är dessutom inte överförbara på Sverige (SOU 2005:66). Åke Kihlström vid Handelshögskolan vid Göteborgs universitet har dock försökt göra en beräkning med stöd i de internationella uträkningar som gjorts. Han konstaterar att våldet uppskattningsvis kostar upp mot mellan 600 och 900 kronor per invånare och år (SVT 2005). För Skåne skulle det innebära mellan 700 miljoner och upp till över en miljard kronor per år, grundat på invånarantalet vid årsskiftet 2005/2006.

Mäns våld mot kvinnor beräknas kosta mellan 700 miljoner och upp till över en miljard kronor per år i Skåne.

Vem utsätts för våldet?

Mäns våld mot kvinnor förekommer i alla samhällsklasser. Vid granskning av det polisanmälda våldet visar det sig att både gärningsmän och offer i regel är mer brottsbelastade, har lägre utbildning och är arbetslösa i större utsträckning än befolkningen i genomsnitt. Benägenheten att anmäla är större för kvinnor som till exempel redan har en kontakt med socialtjänst eller polis. Benägen-

heten att anmäla är lägre bland de kvinnor som befinner sig i en högre social ställning i samhället, kanske för att de har mer att förlora – mer att upprätthålla (Socialstyrelsen 2005).

Kvinnor med invandrarbakgrund är överrepresenterade bland de som söker sig till kvinnojourerna i Sverige. Det kan förklaras med att de förmodligen inte har samma sociala nätverk och många gånger inte ekonomiska resurser till andra alternativ (SOU 2005:66).

En grupp som framstår extra utsatt i SCB:s levnadsundersökningar är ensamstående småbarnsmammor i Sverige. Hela 24 procent av mammorna uppgav att de varit utsatta för något våld eller hot under en ettårsperiod, 2000-2001. Många av dem hade inte rapporterat våldet till polisen, och den vanligaste förklaringen var av så kallade familjeskäl, att de kände gärningsmannen, eller att de var rädda för repressalier. En stor andel hade inte anmält våldet då de såg det som meningslöst. Huruvida småbarnsmammor är extra utsatta eller endast har en större benägenhet att uppges våldet är svårt att säga. Kanske är det just våld och hot som är orsaken till en tidigare separation, eller kanske är våldet mer vanligt bland samboende småbarnsmödrar än vad undersökningen visar. Bland de samboende finns det ju en möjlighet att partnern är närvarande när intervjuerna som ligger till grund för undersökningarna utförs. Det visar sig inga större skillnader i övriga faktorer, som svensk eller utländsk bakgrund bland de utsatta småbarnsmammorna. Däremot syns en skillnad i att de med svensk bakgrund har en generellt mindre benägenhet att anmäla våldet till polis (SCB 2004).

LÄS MER!

Mendel-Enk, S.

Med uppenbar känsla för stil

Atlas bokförlag 2004



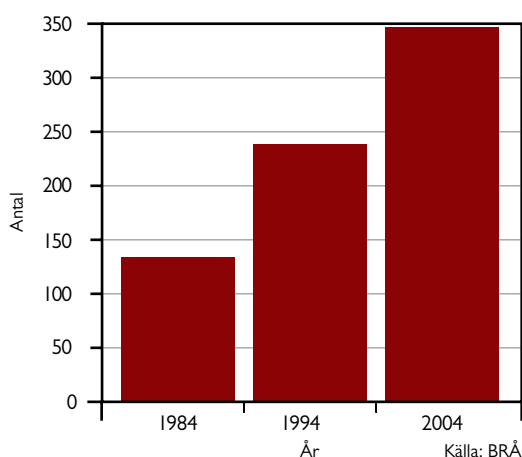
Våldtäkt

Våldtäkt är ett av de våldsbrott mot kvinnor som får mest uppmärksamhet i media, särskilt överfallsvåldtäkter på allmän plats. Dessa överfallsvåldtäkter är en mindre del av statistiken, och de flesta sexualbrott sker i hemmet.

Våldtäktsbegreppet har utvidgats i lagstiftning 2005 genom att kravet på tvång har satts lägre. Gärningar som tidigare bedömts som sexuellt utnyttjande kan nu bedömas som våldtäkt, om offret befinner sig i hjälplöst tillstånd. Dessutom skall en våldtäkt som begås av fler än en person, så kallad gruppvåldtäkt, i regel bedömas som grov. Syftet med förändringarna förklaras av Justitiedepartementet vara "(...) dels att ytterligare förstärka och tydliggöra varje människas absoluta rätt till personlig och sexuell integritet och sexuellt självbestämmande, dels att på olika sätt lyfta fram och förstärka skyddet för barn och ungdomar mot att utsättas för sexuella kränkningar" (Justitiedepartementet 2005).

Av 100 polisanmälda våldtäkter i Sverige läggs 95 ned, och det vanligaste motivet sägs vara att brott inte kan styrkas. Dock framkommer det bland annat i den jämställdhetspolitiska utredningen att skälet oftast är att en verklig utredning inte gjorts (SOU 2005:66). Utöver att så många anmälningar läggs ned visar det sig i olika studier att endast omkring 10-20 procent av alla sexualbrott faktiskt anmäls. Det finns en större tendens att anmäla om förövaren är en obekant och om brottet begåtts på allmän plats (Regeringskansliet 2005).

Antal anmälda våldtäkter i Skåne 1984-2004



Våldtäktsanmälningarna i Skåne ökar, något som tros bero både på ökad anmälningsbenägenhet men också ökad faktisk brottslighet (Polismyndigheten i Skåne län 2005).

LÄS MER!

Wennstam, K.
Flickan och skulden
Albert Bonniers förlag 2002

Wennstam K.
En riktig våldtäktsman
Albert Bonniers förlag 2004



Prostitution

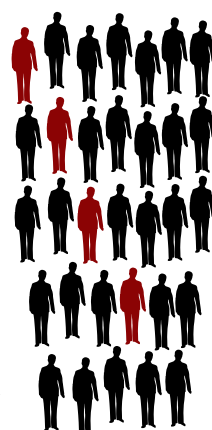
Existensen av prostitution kan ses som en symbol för mäns makt över sexualiteten. Prostitution är ett uttryck för en patriarkal sexuell ordning, eftersom själva existensen av prostitution utgör ett slags offentligt erkännande att män som grupp har rätt till kvinnors sexualitet.

(Gemzöe 2003)

Prostitution är också ett uttryck för mäns våld mot kvinnor. En stor majoritet av dem som köper sexuella tjänster i Sverige är män, offren kvinnor. Att prostitution existerar beror på att det finns en efterfrågan och att vissa män ser det som sin rättighet att köpa kvinnors kroppar. Förutom en köns-specifik dimension av prostitution finns det även sociala aspekter. Risken att hamna i prostitution är större för den som lever under ogynnsamma sociala förhållanden. De flickor och kvinnor som hamnar i prostitution utsätts både för fysisk och psykisk misshandel och riskerar att smittas av sexuellt överförbara sjukdomar (Näringsdepartementet 2005).

Det framställs ibland som om det är en särskild, avvikande, grupp män som köper sexuella tjänster, men i en undersökning 1996 uppgav var åttonde man att han hade köpt sex vid minst ett tillfälle. Många av de män som köper sexuella tjänster är gifta (SOU 2005:66 och Näringsdepartementet 2005).

Det går inte att uppnå jämställdhet så länge kvinnor och barn köps, säljs och utnyttjas av män. Köp eller försök till köp av sexuella tjänster är sedan 1999 förbjudet i lag (Brottsbalken 6 kap 11§). Den



som prostituerar sig riskerar inget straff, vilket tydligt visar Sveriges ståndpunkt. Det är en feministisk tolkning av prostitutionen som vunnit mark. Sverige är det enda landet i världen som har en lagstiftning där endast köparen kriminaliseras (Gemzöe 2002 och SOU 2005:66).

Lagstiftningen anses ha haft effekt på sexhandeln i Sverige. En uppskattning från 1999, innan lagstiftningen trädde i kraft, visade att det fanns omkring 2 500 prostituerade kvinnor i Sverige. Denna siffra sjönk till omkring 1 500 år 2002. Även köparna beräknas ha minskat stort i och med kriminaliseringen. Antalet anmälda brott mot sexköpslagen är dock relativt få – under 2004 polisanmälades 156 fall (SOU 2005:66). I och med sexköpslagen har det i debatten framkommit farhågor om en ökad dold prostitution, samt att prostituerade idag utsätts för mer kränkande och våldsamma situationer. Det finns dock inte några entydiga uppgifter om att så är fallet (SOU 2005:66).

Det verkar finnas en större tolerans mot detta brott än andra – och mer hänsyn visas förövarna. Ett exempel på det är när kallelser och liknande skickas till förövarens arbetsplats istället för hemmet, för att brottet inte skall bli avslöjat för familjemedlemmar (SOU 2005:66).

Människohandel för sexuella ändamål
Handeln med människor i världen beräknas av FN uppgå till mellan 700 000 och två miljoner människor per år. Vinsterna från denna verksamhet är stora och de kan jämföras med inkomsterna från drog- och vapensmuggling. Människohandel innebär att någon med otillbörliga medel tar kontrollen över en människa i syfte att utnyttja denna för sexuella ändamål eller annat tvång. Handeln kan ske både inom ett land och mellan länder (Skr. 2003/04:111).

Förutsättningarna för att gränsöverskridande människohandel för sexuella ändamål skall uppstå är att det finns prostitutionsmarknader i de länder dit kvinnorna transporteras, det vill säga att det finns en efterfrågan. Utbudet påverkas av faktorer som låga inkomster, dåliga socialförsäkringssystem, kvinnors generella underordning och restriktiv migrationspolitik i de länder varifrån flickor och kvinnor rekryteras (Näringsdepartementet 2005).

Omfattningen av kvinnor som faller offer för människohandel är inte möjlig att helt säkerställa, men Rikskriminalpolisen gjorde år 2003 en uppskattning om att det då rörde sig om mellan 400 och 600 kvinnor i Sverige det året. Mörkertalet är förmodligen stort, då det rör sig om grov organiserad brottslighet som hålls dold (Rikskriminalpolisen 2003). I Rikskriminalpolisens lägesrapport 2004 står det att kvinnor från Estland, Litauen, Ryssland och Polen, men även från Thailand, Ungern, Marocko och Moldavien förekommit som offer i utredningar av människohandel för sexuella ändamål i Sverige. Rapporten lyfter fram att 120 underrättelser rörande misstankar om människohandel förekommit under 2004 i Skåne län, vilket resulterade i tre anmälningar rubricerade människohandel för sexuella ändamål det året. Förundersökningar inleddes men utredningarna lades ned (Rikskriminalpolisen 2004).

När Länsstyrelsen gjorde en undersökning år 2004 fanns alltså inga domar i Skåne gällande människohandel för sexuella ändamål. En dom i Göteborg hade dock anknytning till Skåne. Det är också intressant att se på antalet anmälda, åtalade och fällda för det lägre brottet koppleri med internationell anknytning. Sedan 1998 har det kommit in elva anmälningar om koppleri med utländska kvinnor. Polisen i Skåne har erfarenhet av fall där kvinnor tagits hit mot sin vilja och nyttjats i prostitution. Många av kvinnorna är redan i en utsatt situation och har dåliga förutsättningar i sitt hemland. De vill ofta inte tala med polisen, och vid anmälningar och misstankar om brott brukar det försvåras av att kvinnorna vill åka hem direkt. De kan inte hållas kvar mot sin vilja (Länsstyrelsen i Skåne län 2004).

Genom lagstiftning görs försök att bekämpa människohandeln. Sverige har skrivit under FN:s tilläggsprotokoll om människohandel och införde efter det en särskild lagstiftning gällande människohandel för sexuella ändamål 2002. Det har visat sig att Sveriges sexköpslag på många sätt försvårar människohandel och att Sverige ses som en mindre attraktiv marknad. Istället fungerar Sverige som ett transitland till grannländer (Länsstyrelsen i Skåne län 2004).

Hedersrelaterat våld

Kunskapen och medvetenheten om hedersproblematikens mekanismer har både ökat och utvecklats under de senaste åren. Hedersvåldet är en förtryck-
arstruktur som utgår ifrån rätten att bevara kollekti-
vets heder när en individ bryter mot den kollektiva
normen. Mycket av hedersproblematiken är kopp-
lad till framför allt kvinnans sexualitet, men även till
viss del mannens, och kontrollen av denna. Heder-
svåldet tar sig oftast uttryck efter det att flickor (och
pojkar) uppnått könsmoden ålder. Utövarna av
våldet skyddas ofta av kollektivet och våldet ses som
legitimt, då det är ett sätt att återupprätta en förlo-
rad heder (Länsstyrelsen i Skåne län, 2005).

Det krävs två parallella förståelser av det hedersre-
laterade våldet. Bakomliggande mekanismer och
uttryck är många gånger desamma som mäns våld
mot kvinnor i allmänhet, samtidigt som det finns
en skillnad i hur legitimt våldet anses vara inom
familjen/bland de närstående. Konsekvensen blir
en mer utsatt situation för de som drabbas av detta
våld (SOU 2005:66).

Länsstyrelsen i Skåne län har gjort en undersök-
ning för att inventera behovet av skyddat boende på
grund av hedersrelaterat våld. Enkäter besvarades av
Skånes socialtjänster och kompletterande intervjuer
gjordes med kvinnojourerna. Under 2004 ansök-
te 69 personer om – eller ansågs vara i behov av
– skyddat boende på grund av hedersrelaterat våld.
Totalt beviljades 49 av dessa skydd, där den största
gruppen var under 18 år. Majoriteten av de place-
rade var flickor (42 stycken), och sju stycken var
pojkar. De flesta placeringar skedde i Malmö stad,
men den geografiska spridningen är relativt stor, då
ungefär en tredjedel av länets kommuner utfört pla-
ceringar (Länsstyrelsen i Skåne län 2005).

Könsstympning

Könsstympning, eller omskärelse på kvinnor,
innebär att det skärs bort delar av flickors/kvinnors
yttre eller inre könsorgan. Könsstympningen kan få
konsekvenser för sexuallivet och för den fysiska och
psykiska hälsan. Själva ingreppet, som ofta sker med
knivar, rakblad eller saxar, kan till exempel orsaka
blodförlust, stelkramp och problem med urinvä-
garna. Långsiktiga konsekvenser kan vara fortsatta
problem med urinvägarna, smärtor i underlivet,

ärrbildningar m.m. Risken för infertilitet kan öka
och även risken för komplikationer under graviditet
och förlossning (Socialstyrelsen 2006).

Könsstympning har förekommit i över 2000 år.
Ingreppet förekommer både bland kristna, musli-
mer och folk som praktiserar naturreligioner. Det
finns olika förklaringar till varför det utförs, beroen-
de på land och kultur. Gemensamt verkar dock vara
att det handlar om att kontrollera kvinnors kroppar
och sexualitet. Traditionen och mytbildningen är
stark kring omskärelse, vilket kan göra det svårt för
familjer att inte omskära sina döttrar (Socialstyrel-
sen 2006).

Könsstympning förekommer framförallt i Afrika,
men även i länder på den arabiska halvön och i vissa
asiatiska länder. Exakt var det förekommer är svårt
att säga och det kan skilja sig mellan olika delar av
ett land. WHO beräknar (2001) att ungefär 100-
140 miljoner kvinnor i Afrika är könsstympade,
och att omkring två miljoner flickor utsätts för
könsstympning varje år. Människor som utvand-
rar från de länder där könsstympning sker kan ta
med sig traditionen till sitt nya hemland. De största
grupperna flickor/kvinnor i Sverige som kommer
från länder där könsstympning förekommer är från
Somalia, Egypten, Eritrea, Etiopien och Gambia.
Runt 28 000 kvinnor från dessa länder bor i Sverige.
I vilken utsträckning könsstympning förekommer i
Sverige vet vi inte (Socialstyrelsen 2006).

Enligt svensk lag är all form av könsstympning för-
bjuden, även om flickan/kvinnan ger sitt samtycke.
Enligt socialtjänstlagen är också vissa myndigheter
och yrkesgrupper skyldiga att anmäla till social-
nämnden om de får misstankar om att ett barn har
blivit eller riskerar att bli könsstympat. Yrkesgrup-
per som kommer i kontakt med flickor/kvinnor
som riskerar att utsättas eller har utsatts för köns-
stympning är framförallt de som finns inom soci-
altjänst, hälso- och sjukvård, skola, förskola och de
som arbetar med flyktinggrupper (Socialstyrelsen
2006).

LÄS MER!

För den som vill veta mer:

www.socialstyrelsen.se/konsstympning



Sexualiseringen av det offentliga rummet

Vi konfronteras ständigt med en exponering av flickors och kvinnors kroppar i media och i reklam. Den tekniska utvecklingen har dessutom lett till att tillgängligheten till pornografi är stor. Regeringen har sexualiseringen av det offentliga rummet som ett av sina fokusområden för svensk jämställdhetspolitik under mandatperioden 2002-2006. Ett av de stora hindren för ett jämställt samhälle är att kvinnor framställs som objekt (Skr. 2002/03:140).

Objektifieringen av kvinnor i till exempel reklam kan kopplas till demokratifrågan. Då det framställs som i kvinnors intresse att nå framgång som objekt kan det påverka kvinnors självförtroende och engagemang som politiska subjekt (SOU 2005:66). Även om det behövs mer forskning på området är det rimligt att tro att det sker en normalisering av sexualiserat våld, trakasserier och könsförtryck i media, vilket påverkar oss alla som individer (Skr. 2002/03:140).

Redan i tidig ålder uppger flickor och pojkar i Sverige olika inställning till sitt utseende. Bland alla barn mellan 10-18 år uppger 56 procent av pojkarna sig nöjda med sitt utseende, men endast 37 procent av flickorna. Andelen flickor som är missnöjda med sitt utseende ökar med åldern, och bland ungdomar mellan 16-18 år är det dubbelt så många pojkar än flickor som är nöjda med sitt utseende. Flickor tänker dessutom mer på vikten än pojkar redan i ung ålder. Av barnen mellan 10-18 år undviker 17 procent av flickorna och 9 procent av pojkarna minst en gång i veckan att äta något visst för att inte bli tjock. När flickorna är i åldern 16-18 år har andelen ökat till 28 procent, men pojkarnas ligger kvar på ungefär samma nivå (SCB 2005).



LÄS MER!

Hirdman, A
Tilltalande bilder
Atlas bokförlag 2004

Ätstörningar

Uppskattningsvis lider mellan en och fyra procent av tonårsflickorna i Sverige av en ätstörning. Även män och barn kan drabbas av ätstörningar. Enligt KÄTS, Kunskapscentrum för ätstörningar, är de flesta forskare överens om att ätstörningarna har ökat de senaste 20-30 åren. Varje år dör cirka en halv procent av de drabbade, en ganska hög siffra med tanke på de flesta patienternas ungdom.

Anledningen till att en person drabbas av ätstörning är inte fastslagen, men KÄTS hänvisar till ett antal olika förklaringar i kombination, bland annat ärftlighet och kulturella/sociala värderingar. En bidragande orsak kan också vara skönhetsidealet: *"Sett mot bakgrunden av samhällets rådande skönhetsideal som förmedlas i massmedia med överdrivet smala kvinnor, kan bantning ofta vara en viktig utlösande faktor"* (KÄTS 2006).

LÄS MER!

Meurling, B
Varför flickor?
Studentlitteratur, 2003

Avslutning

Vår ambition med denna del av jämställdhetsstrategin är att erbjuda ett kunskapsunderlag som kan tjäna som både inspiration och stöd vad gäller aktivt jämställdhetsarbete. För att jämställdhet skall kunna uppnås är det nödvändigt med vilja och medvetenhet, men ett framgångsrikt jämställdhetsarbete kräver också kunskap. Med hjälp av såväl teori som slutsatser från olika rapporter och undersökningar har vi försökt förmedla en del av den kunskapen.

Vi har också ställt Sveriges jämställdhetspolitiska mål i relation till hur långt vi har kommit i Skåne. Sammanfattningsvis kan sägas att Skåne ligger bra till på flera punkter, men det finns också områden där vi behöver arbeta vidare för att nå jämställdhet. Nedan följer exempel på vad vi har på minus- respektive plussidan i Skåne.

På minussidan:

- Vad gäller representation i kommunstyrelser ligger Skåne på näst sista plats bland länen i SCB:s Jämindex.
- Skånska pojkar får lägre grundskolebetyg än flickor.
- Skåne är ett av de län i Sverige där fäder tar ut minst föräldraledighet.



På plussidan:

- + Skåne har nästan dubbelt så många kvinnor som kommunchefer jämfört genomsnittet i landet.
- + Skillnaden mellan hur många kvinnor respektive män som driver företag med mer än tio anställda är minst i landet.
- + Skåne ligger på femte plats i SCB:s Jämindex vad gäller fördelningen mellan kvinnor och män som har eftergymnasial utbildning.



På den webbaserade delen av jämställdhetsstrategin kommer vägen mot målen att utkristalliseras, i takt med att Skånes aktörer formulerar mål och åtgärder inom sina respektive områden. Besök jämställdhetsportalen www.m.lst.se/jamstallldhet för att läsa mer om vilka insatser som sker runt om i länet för att öka jämställdheten, och bidra gärna med det just din verksamhet arbetar med!

Ordlista

Det pågår en ständig diskussion inom genusvetenskapen gällande tolkningen av olika begrepp, och innebörden i nedanstående definitioner är inte odiskutabla, men ger en grundläggande förklaring.

Feminism /er

Det finns olika inriktningar inom feminismen, men en grundläggande gemensam nämnare är en medvetenhet om gruppen mäns överordning över gruppen kvinnor, och en vilja att förändra det (läs mer om olika typer av feminism nedan).

Genus

Genus är ett begrepp som används för att beteckna det socialt och kulturellt konstruerade könet. Genus och genuskonstruktioner är inte statiska utan förändras över tid och rum (läs mer under Kön och genus).

Genusforskning

(eller genusvetenskap) är den vetenskapliga forskningsdisciplin som studerar hur kön tillsammans med klass, etnicitet och sexualitet fungerar som en strukturerande grund i samhället (kursbeskrivning av genusvetenskap vid Lunds universitet).

Genussystem

Genussystemet är en ordningsstruktur i samhället som baseras på kön. Professor Yvonne Hirdmans teori om genusystemet har fått stort genomslag i det svenska jämställdhetspolitiska arbetet. Genussystemet bygger på två principer: Könens isärhållande och manlig överordning (läs mer under Genussystemet).

Hållbar utveckling

Hållbar utveckling innebär enligt Bruntlandkommissionen ”... att försäkra sig om att utvecklingen tillgodoser dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillgodose sina behov. Hållbar utveckling nås genom att tre dimensioner samverkar: den ekonomiska, den ekologiska och den sociala dimensionen” (läs mer under Hållbar utveckling).

Jämlikhet

Jämlikhet är ett vidare begrepp än jämställdhet och innefattar andra diskrimineringsgrunder så som ålder, sexuell läggning, etniskt ursprung, klass, etc. (läs mer under Vad är jämställdhet?).

Jämställdhet

Jämställdhet innebär att män och kvinnor har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet (JämO:s definition).

Jämställdhetsintegrering

Regeringens strategi för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Innebär att ett jämställdhetsperspektiv skall genomsyra all verksamhet och alla beslut (läs mer under Strategihörnet – Jämställdhetsintegrering).

Jämställdhetslagen

Den lag som reglerar jämställdhet i arbetslivet. Lagen ålägger arbetsgivare att arbeta aktivt och målinriktat för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män (läs mer under Jämställdhet på arbetsplatsen).

Jämställdhetsperspektiv

Med ett jämställdhetsperspektiv besvaras frågan hur ser det ut för/hur påverkar det här kvinnor respektive män? (läs mer under Strategihörnet – Jämställdhetsintegrering)

Kön

Begreppet kön representerar det biologiska könet. Vi föds antingen till kvinnor eller män. Många forskare använder dock begreppet kön även då de talar om det socialt skapade könet – genus (Läs mer under Kön och genus).

Könsroll

Ett begrepp som främst användes tidigare för att belysa det socialt skapade könet, men som alltmer ersatts av begreppet genus. Begreppets brist är att det framstår som om det sociala könet är någonting vi ”spelar” och att det med lätthet kan kläs av och på.

Makt

Det finns många olika definitioner och innebörder av maktbegreppet. En beröringspunkt brukar dock vara att makt innebär att det finns möjlighet för aktörer att påverka. Det handlar både om den enskilde individens förmåga till handling och påverkan i vardagen och om vilken möjlighet som olika aktörer har att påverka andra aktörer på samhällsnivå. Definitioner av maktbegreppet kan innefatta den direkta maktutövningen men även de mer indirekta och subtila formerna (SOU 1990:44).

Patriarkat

Ett begrepp som numera, till viss del, ersatts av genussystem och köns-makt. Betyder att männen styr samhällsordningen på alla nivåer. Motsatsen är matriarkat, kvinnostyre.

Feminismer

Liberalfeminism:

Utgår från den liberala politiska filosofi som växte fram under upplysningstiden. Grunden i denna feminism är att kvinnor skall ha samma demokratiska fri- och rättigheter som män. Att kvinnor har en sämre position i samhället beror på att de inte har haft dessa rättigheter i samma utsträckning som män och att de inte har fått delta i arbetslivet på samma villkor. Det jämställdhetspolitiska arbetet idag är i många delar inspirerat av liberalfeminismen. Många av argumenten för lika representation för kvinnor, lika villkor inom arbetslivet och lika lön har sin grund i liberalfeminismen, även om de som för fram argumenten inte nödvändigtvis kallar sig själva för liberalfeminister. Liberalfeminismens syn på kvinnor och män är att de i grund och botten är lika. Det finns inte egenskaper som är "manliga" eller "kvinnliga" och i en ideal värld utvecklar varje individ sina talanger oberoende av kön, vilket kan ses som ett frigörelseprojekt både för kvinnor och män. Kritik har riktats mot liberalfeminismen från andra feministiska inriktningar som menar att den inte kan förklara varför kvinnors underordnade position består trots lika formella rättigheter. Dessutom, när liberalfeminister begär tillträde till männens domäner accepterar de en tanketradition som upprätthåller kvinnors underordning. Liberalfeminismen har bortsett från klassperspektivet till stora delar och även från sexualitetens betydelse för maktförhållandena mellan könen (Gemzöe 2003).

Marxism/socialistisk feminism:

De diskussioner som marxistiska tänkare fört kring förtrycket av kvinnor och vägen till kvinnors frigörelse har inte haft så stort inflytande på feministiska tänkare, men den människo- och historiesyn som marxismen för fram har varit en inspirationskälla. Marxismen har en materialistisk historiesyn där förståelsen av människorna och samhället tar sin utgångspunkt i ekonomin, den teknologiska utvecklingen och arbetets organisation. Ekonomi och arbete bestämmer maktförhållandet mellan människor, vilket har fått genomslag i feministiskt tänkande genom analysen att kvinnors ekonomiska beroende av män är ett hinder för frigörelse. Att kvinnor skulle ha rätt till ett eget arbete var ett av de viktigaste kraven som fördes fram när den andra vågens kvinnorörelse tog fart på 1960-talet. Ifrågasättandet av kvinnors lägre löner och deras obetalda arbete i hemmen är också exempel på frågor som uppmärksammats i en marxistisk/feministisk tanketradition (Gemzöe 2003).

Radikalfeminism:

Utvecklades under 1960-talet. Medan liberalfeminismen riktar in sig på rättigheter i det offentliga livet uppmärksammar radikalfeminister det förtryck som kvinnor upplever i den privata sfären: mäns kontroll av kvinnor i familjen, sexuellt förtryck och mäns våld mot kvinnor. Begreppet patriarkat utvecklades av radikalfeministerna och betecknar det samhälls- eller system som överordnar män och ger dem makt över kvinnor, både ideologiskt, ekonomiskt och fysiskt. Basen för patriarkatet är sexualiteten. Alla män tjänar på denna ordning. Radikalfeministerna menar att det som genom historien har ansetts som "kvinnligt" och förknippats med

kvinnor bör uppvärderas och att kvinnor har andra erfarenheter än män (Gemzöe 2003). Radikalfeminismen har uppstått ur kvinnogrupper som har gjort sina frågor till en del av jämställdhetspolitiken. Mäns våld mot kvinnor, prostitution, sexuella övergrepp mot kvinnor och barn betraktas inte längre, tack vare oberoende kvinnogrupper, som ett privat problem (Gemzöe 2003). Även deras sätt att analysera ojämställdheten på, som en struktur, har blivit utgångspunkten för regeringens jämställdhetspolitik idag. Radikalfeminister har kritiserats för att peka ut alla män som upprätthållare av förtrycket mot kvinnor. Det har framhållits som problematiskt, bland annat på grund av att alla män inte är överordnade alla kvinnor och att det finns män som arbetar mot ett kvinnoförtryck. Denna kritik kan dock till viss del sägas bygga på missuppfattningar eftersom en poäng med patriarkatsteori/genussystemteori är att göra skillnad mellan individuella män och den maktordning som upprätthåller den manliga överordningen (Gemzöe 2003).

Postmodernistisk feminism:

Grundtanken i postmodernistisk feminism är att det inte existerar några kollektiva erfarenheter som sammanbinder personer. Det går inte att oproblematiskt tala om gruppen kvinnor, som om de hade en gemensam identitet. Detta nya perspektiv har i viss mån mötts med misstro från modernistiska feminister – för hur kan vi frigöra de som inte finns? Postmodernism har som utgångspunkt att det inte finns någon verklighet, det finns bara uppfattningar, tolkningar, diskurser och språk som formar det vi ser (Zalewski 2000). De feminister som välkomnat postmodernismen har sett den som ett teoretiskt verktyg för att underminera idén om den universella kategorin ”kvinna” och för att erkänna mångfald och skillnad mellan kvinnor, bland annat när det gäller klass, etnicitet och sexuell identitet. Postmodernistisk teori är avsedd att fördjupa kunskapen om hur skillnader mellan människor konstrueras och hur skilda tillhörigheter återfinns också inom individer (Gemzöe 2003).

Queerfeminism:

Queerfeminism härstammar från feministisk teori och maktanalys, men där feministisk teori lägger tonvikten på mäns överordning och kvinnors underordning inriktar sig queerteorin främst på förhållandet mellan heterosexualitet och homosexualitet. Ett av dess huvudmål är att upplösa ”heteronormativiteten”, där queerfeminister menar att samhället upprätthåller heterosexualitet och underordnar andra former av sexuella uttryck/läggningar (Rosenberg 2002).

Likhets- och särartsfeminism:

Inom kvinnorörelsen har det genom historien diskuterats om kvinnor och män i grund och botten är, eller bör vara, lika eller olika. Den diskussionen har dock inte varit speciellt fruktbar, eftersom mannen blir norm oavsett ståndpunkt. Frågan idag är hur skillnader mellan män och kvinnor skapas och inte varför dessa skillnader finns (SOU 2005:66).

Skånes Jämställdhetsråd

Länsstyrelsen i Skåne län är ordförande och sammankallande i Skånes Jämställdhetsråd. Syftet med jämställdhetsrådet är att verka för jämställdhet i länet. Detta skall ske genom jämställdhetsintegrering av de egna verksamheterna och spridning av kunskaperna till andra viktiga skånska aktörer. Det är sålunda Länsstyrelsens ambition att Skånes jämställdhetsråd på sikt skall utvecklas till ett nätverk för jämställdhetsintegrering. Länsstyrelsen har ett särskilt ansvar för att samordna de statliga myndigheternas insatser för jämställdhetsintegrering.

När Jämställdhetsstrategin för Skåne togs fram ingick följande myndigheter och organisationer i Skånes jämställdhetsråd. För en aktuell förteckning och för kontaktpersoner på respektive myndighet och organisation hänvisas till Skånes jämställdhetsportal www.m.lst.se/jamstallldhet

ALMI Företagspartner AB
ESF-rådet i Skåne län
Försäkringskassan
Högskolan Kristianstad
Kommunförbundet Skåne
Kristianstad kommun
Lernia AB
Lunds universitet
Länsarbetsnämnden
Malmö Högskola
Malmö stad
Region Skåne
Regionalt ResursCentrum för Kvinnor

Litteraturlista

Statliga utredningar, propositioner, etc.

Ds 2002:34	Rapport om tillväxtavtalen – andra året Näringsdepartementet
Ds. 2001:64	Ändrad ordning – Strategisk utveckling för jämställdhet Näringsdepartementet
Justitiedepartementet (2005)	En ny sexualbrottslagstiftning Faktablad Ju 05.07, april 2005.
Klinth, R (2005)	<i>"Pappaledighet som jämställdhetsprojekt"</i> ur Forskarrapporter, Bilaga till SOU 2005:66, Jämställdhetspolitiska utredningen N 2004:07
Näringsdepartementet (2005)	Prostitution och människohandel Faktablad april 2005
Proposition 2005/06:155	Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken Näringsdepartementet
Proposition 2003/04:111	Ett utvidgat ansvar för människohandel Regeringskansliet (2003)
Proposition 2001/02:4	En politik för tillväxt och livskraft i hela landet Proposition 2001/02:4
Proposition 1993/94:147	Delad makt delat ansvar Regeringens proposition om jämställdhetspolitiken. Socialdepartementet
Skrivelse 2005/06:126	Strategiska utmaningar – En vidareutveckling av svensk strategi för hållbar utveckling
Skrivelse 2003/04:129	En svensk strategi för hållbar utveckling – ekonomisk, social och miljömässig Regeringens skrivelse 2003/04:129 (Sammanfattning) Miljö och samhällsbyggnadsdepartementet
Skrivelse 2002/03:140	Jämt och ständigt Regeringens jämställdhetspolitik och handlingsplan för mandatperioden. Näringsdepartementet
Regeringskansliet (2005)	Anmälan och utredning av sexualbrott - Förslag på förbättringar ur ett brottsofferperspektiv Pro-memoria av sexualbrottsutredningen, Justitiedepartementet Ju 2004:1
SOU 2006:22	En sammanhållen diskrimineringslagstiftning Diskrimineringskommitténs betänkande
SOU 2005:105	Stärkt rätt till heltidsanställning Näringsdepartementet
SOU 2005:73	Reformerad föräldraförsäkring – Kärlek, omvårdnad, trygghet Föräldraförsäkringsutredningen, Socialdepartementet
SOU 2005:66	Makt att forma samhället och sitt eget liv – Jämställdhetspolitiken mot nya mål Jämställdhets-politiska utredningen N 2004:07, Näringsdepartementet
SOU 2005:43 SOU 2004:115	Vårdnad – Boende – Umgänge. Barnets bästa, föräldrars ansvar, Justitiedepartementet Den könade förskolan – om betydelsen av jämställdhet och genus i förskolans pedagogiska arbete Delbetänkande av Delegationen för jämställdhet i förskolan
SOU 2004:43	Den könsuppdelade arbetsmarknaden Utredningen den könsuppdelade arbetsmarknaden, Näringsdepartementet
SOU 2003:16	Mansdominans i förändring. Om ledningsgrupper och styrelser. Betänkande från Utredning-en om kvinnor på ledande poster i näringslivet, Näringsdepartementet
SOU 2001:10	Barn i homosexuella familjer, Justitiedepartementet
SOU 2000:87	Regionalpolitiska utredningens slutbetänkande Näringsdepartementet
SOU 1998:6	Ty makten är din – myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige Utredning-en om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män (Kvinnomaktsutredningen) Näringsdepartementet

- SOU 1994:3 Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap Betänkande av kvinnor på chefsbefattningar i näringslivet, Socialdepartementet
- SOU 1990:44 Demokrati och makt i Sverige: Maktutredningens huvudrapport
- Szebehely, M (2005) *"Anhörigas betalda och obetalda äldreomsorgsinsatser"* ur: Forskarrapporter Bilaga till SOU 2005:66, Jämställdhetspolitiska utredningen N 2004:07, Näringsdepartementet
- Wägenerud, L (2005) *"Effekter av ökad kvinnorepresentation"* ur Forskarrapporter Bilaga till SOU 2005:66, Jämställdhetspolitiska utredningen N 2004:07, Näringsdepartementet

Statistik och statistikrapporter

- Försäkringskassan (2006) Statistik www.forsakringskassan.se 2006-02-09
- Länsstyrelsen i Skåne län (2003) Fakta om kvinnor och män i Skåne
- Renstig, M (2005) Kvinnliga chefer i näringslivet 2005 – Statistik SNS projektuppföljning, Women's Business Research Institute, Stockholm
- SCB (2006) Statistik från www.scb.se, februari 2006
- SCB (2005) Barns villkor
- SCB (2004) Könsuppdelad statistik – Ett nödvändigt medel för jämställdhetsanalys SCB
- SCB (2004) Offer för våld och egendomsbrott 1978-2002
- SCB (2004) De äldres ekonomiska välfärd – inkomster, utgifter och förmögenheter
- SCB (2004) Lönestatistisk årsbok 2003
- SCB (2004) Arbetskraftsundersökningar (AKU) 2004
- SCB (2003) Yrkesregistret med yrkesstatistik, Arbetsmarknadsstatistik
- SCB (2003) Undersökningarna av levnadsförhållanden (ULF) 2003
- SCB (2003) Tid för vardagsliv: Kvinnor och mäns tidsanvändning 1990/91 och 2000/01 Levnadsförhållanden
- Skolverket (2006) Statistik www.skolverket.se (2006-01-23)
- Skolverket (2005) Lärare i Skåne län rapport Dnr 2005:2327
- Socialstyrelsen (2004) Ekonomiskt bistånd årsstatistik 2004, 2005-44-7 Kompendium

Litteratur och övriga rapporter

- Amundsdotter, E (2004) Strategier för förändring – på väg mot den jämställda arbetsplatsen
- Amundsdotter, E & Gillberg, M (2003) Den jämställda arbetsplatsen Bilda förlag
- Andersson, B (2005) Risk. Om kvinnors erfarenhet och fysisk planering Centrum för kommunstrategiska studier, Linköpings universitet.
- Björnberg, U & Kollind, A-K (2003) Att leva själv tillsammans. Jämställdhet, autonomi och gemenskap i parrelationer Liber
- Connell, R.W. (2003) Om genus Göteborg: Daidalos

- Danilda, I (2001) *"Finns det ett speciellt företagsklimat för kvinnor som driver företag?"* ur Ekstedt, Eskil (red.) Kunskap och handling för företagande och regional utveckling Arbetsliv i omvandling 2001:4, Arbetslivsinstitutet
- Eduards, M (2002) Förbjuden handling: om kvinnors organisering och feministisk teori Liber
- Frankenhaeuser, M (1997) Kvinnligt, manligt, stressigt Brombergs förlag
- Forsberg, G (2005) *"Horisontella mål blir moln vid horisonten – Om jämställdhetsintegrering i regionalpolitiken"* (s.171-187) ur Forsberg, G och Grenholm, C (red.) ... och likväl rör det sig. Genusrelationer i förändring. Karlstad University Press
- FAS (2002) Fattigdom i Velfärdsstaten Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS) En konferens i Göteborg 16-17 april 2002
- Företagarna (2005) Kvinnors och mäns företagande 2005
- Gemzöe, Lena Feminism Bilda förlag 2003
- Hedenborg, S & Wikander, U (2003) Makt och försörjning Studentlitteratur, Lund
- Hirdman, Y (2004) *"Genusystemet – reflexioner kring kvinnor sociala underordning"* sid. 113-133 (ursprungligen publicerad i Kvinnovetenskaplig tidskrift 1988:3) ur Carlsson Wetterberg, C & Jansdotter, A (red.) Genushistoria. En historiografisk exposé Studentlitteratur, Lund
- Holmquist, Carin & Sundin, Elisabeth (2002) Företagerskan. Om kvinnor och entreprenörskap Stockholm: SNS
- Hernes, H (1987) Women and the welfare state. Essays in state feminism Norwegian University Press, Oslo
- ITPS (2002) Konkurer och offentliga ackord 2001 Institutet för tillväxtpolitiska studier (ITPS) Rapport S2002:001
- Karlsson, G (2002) ur Kärlek, makt och systerskap: trettio år av kvinnokamp, red. Lena Olson, Göteborgs stadsmuseum
- Länsstyrelsen i Skåne län (2004) Människohandel för sexuella ändamål i Skåne – en förstudie av känd förekomst och initiativ Jämställdhet, Skåne i Utveckling 2004:25
- Länsstyrelsen i Skåne län (2005) Behovet av skyddat boende i Skåne län – socialtjänstens bedömning av behovet hos ungdomar utsatta för hedersrelaterat våld
- Marongiu Ivarsson, S (2000) The Meaning of Gender in Management: Investigating Factors Influencing Woman's and Men's Entry into Management from a Social-Psychological Perspective Avhandling i Psykologi, Uppsala Universitet
- Nutek (2002) Företagens villkor och verklighet 2002: dokumentation och svarsöversikt NUTEK. R, 2002:9
- Nutek (2003) Kvinnors företagande – format av samhället Nutek B 2003:7
- Nutek (2004) Attityder till företagande Skåne län – Entreprenörskapsbarometern 2004 Info 015-2005
- Nutek (2005) Årsbok 2005 Info 009-2005
- Polismyndigheten i Skåne län (2005) Brottsituationen i Skåne 2005 Rapport

Region Skåne och Länsstyrelsen i Skåne län (2005)	Ökad tillväxt med jämställd styrelse, kartläggning av könsfördelningen hos skånska kluster- och innovationsfrämjande miljöer, Rapport 2005:1 Länsstyrelsen i Skåne län
Region Skåne (2004)	Länsplanen för regional transportinfrastruktur i Skåne 2004-2015 Regionfullmäktige
Region Skåne (2004)	Regionalt utvecklingsprogram för Skåne Regionfullmäktige
Rikskriminalpolisen (2004)	Människohandel för sexuella ändamål, Lägesrapport 2004
Rikskriminalpolisen (2003)	Människohandel för sexuella ändamål, Lägesrapport 2004
Rosenberg,T (2002)	Queerfeministisk agenda Atlas bokförlag, 2002
Sandmark, H & Renstig,M (2005)	Kvinnors sjukskrivning. En studie om risk faktorer för långtidssjukskrivning Institutet för folkhälsovetenskap, Avdelningen för yrkesmedicin, Karolinska institutet
Skolverket (2002)	Likvärdighet i en skola för alla. Historisk bakgrund och kritisk granskning
Socialstyrelsen (2005)	Folkhälsorapport
Socialstyrelsen (2005)	Jämställd socialtjänst? : könsperspektiv på socialtjänsten
Socialstyrelsen (2004)	Jämställd vård? : Könsperspektiv på hälso- och sjukvården
Socialstyrelsen (2001)	Social Rapport Översikter och analyser 2001-111-3
Stage, C & Ögren, G (2002)	Högskoleprovet våren och hösten 2002 PM NR 180 Institutionen för beteendevetenskapliga mätningar, Umeå Universitet
Thomsson, H & Elvin-Nowak,Y (2003)	Att göra kön. Om vårt våldsamma behov av att vara kvinnor och män Bonniers
Vårdförbundet (2002)	Allt att vinna, om den avgörande jämställdheten
Vägverket (2005)	Res jämt – Tankar kring ett jämställt transportsystem Publikation 2005:110
Wendt Höjer,M & Åse, C (1993)	Kommunerna och kvinnomisshandeln Statsvetenskapliga institutionen, Stockholms universitet
Wendt Höjer,M (2002)	Rädslans politik. Våld och sexualitet i den svenska demokratin. Liber, Malmö
Zalewski, M (2000)	Feminism after postmodernism Routledge
Öhrn, E (2002)	Könsmonster i förändring? En kunskapsöversikt om unga i skolan Statens skolverk, Stockholm
Öresundskommiteen (2005)	Handlingsplan för 2005-2006
Öresundskommiteen (2005)	Kvinna eller man – betydelsefullt i Öresundsregionen? Rapport framtagen tillsammans med Center för Ligestillingsforskning vid Roskilde Universitetscenter

Artiklar

- Jalakas, A (2005) *"Långt ifrån jämställt i universitetstoppen"*, Genus nr 3 2005 Nationella sekretariatet för genusforskning
- Oláh (2002) *"Jämställd familj håller längst"* Ur: Valfärdsbulletinen Nr 2 2002, sid 4-5, SCB
- Orback, Jens (2004) Dagens Nyheter 14 november 2004
- Persson, L. (2001) *"Otrygg anställning – färre föräldrar"* Ur: Valfärdsbulletinen Nr 3, 2001, SCB, sid 9-11
- Starrin, B. & Jansson, S. *"Typer av arbete, arbetslöshet och psykosocial ohälsa"* Ur: Arbetsmarknad & Arbetsliv årgång 11 år 2005, nr 1, s. 33-43

Övriga källor

- EU-upplysningen www.eu-upplysningen.se
- IPU (2006) Inter-Parliamentary Union www.ipu.org
- ITPS (2006) Statistik från ITPS hemsida www.itps.se
- JämO (2005) Nyheter 05 11 02 www.jamombud.se
- JämO (2006) Information från Jämställdhetsombudsmannens hemsida www.jamombud.se
- Jämstöd (2006) Information från Jämstöds hemsida www.jamstod.se
- Socialstyrelsen (2006) Kunskapsöversikt om könsstämpning www.socialstyrelsen.se/konsstympning 2006
- SVT (2005) *"Mäns våld mot kvinnor dyrt för alla"* Nyheter, Intervju i Rapport med Åke Kihlström från Handelshögskolan på Göteborgs Universitet, 13 april 2005, www.svt.se
- Women Business Research Institute Information från hemsida www.wombri.se
- Öresundskommiteen (2006) Information från Öresundskommiteens hemsida www.oresundskommiteen.dk

Rapportserien Skåne i utveckling
ISSN 1402-3393

- 2006:1 Coach i socialt arbete och i dialogcouching.
Sambällsbyggnadsavdelningen
- 2006:2 Barn, miljö och hälsa 2006.
Strategiavdelningen
- 2006:3 Arkeologi i vägprocessen. Ett pilotprojekt i Skåne för bättre planeringsunderlag.
Miljöavdelningen
- 2006:4 Jämställdhetsstrategi för Skåne län.
Strategiavdelningen

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]



Detta kunskapsunderlag och de övriga delarna av jämställdhetsstrategin för Skåne län, är vårt sätt att påbörja resan mot ett Skåne där kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv. Jämställdhetsstrategin är ett viktigt komplement till det regionala utvecklingsprogrammet och är ett sätt att stärka jämställdhetsperspektivet i det regionala utvecklingsarbetet.

www.m.lst.se/jamstalldhet