

# Jämställdhetsstrategi för Kalmar län

1996-2000

## INNEHÅLL

Förord	2
1. Varför behövs en jämställdhetsstrategi?	3
2. Övergripande mål	5
3. Vision för ett jämställt Kalmar län	6
4. Integration av jämställdhetsperspektiv i all planering	7
5. Utvecklingsområden för Kalmar län	8
<i>5.1 Makt och inflytande</i>	8
<i>5.2 Arbetsmarknad och näringsliv</i>	10
<i>5.3 Utbildning</i>	12
<i>5.4 Arbetsliv och familjeliv</i>	14
6. Uppföljning och fortsatt utveckling	17
Idébilaga	18

## Förord

*Länsstyrelsen har av regeringen fått i uppdrag att medverka till att de nationella målen för jämställdhetspolitiken får genomslag på regional nivå, bl.a. genom att initiera, stödja och följa upp jämställdhetsarbetet i länet.*

*I länsstyrelsens jämställdhetsuppdrag ingår också att:*

- inom olika sakområden utveckla metoder och modeller som gör att både kvinnors och mäns villkor och behov beaktas i analyser, strategidokument och beslut om resursfördelning m.m.*
- samordna statlig, kommunal och landstingskommunal verksamhet*
- vara ett stöd för länets företag och arbetsplatser.*

*Ett särskilt regeringsuppdrag är att utarbeta en länsstrategi som utifrån länets behov och förutsättningar omsätter de nationella jämställdhetsmålen till regionala verksamhetsmål för länsstyrelsens utåtriktade arbete.*

*I denna första Jämställdhetsstrategi försöker vi i mätbara mål och konkreta insatser beskriva vad som behöver göras för att nå bättre jämställdhet i länet.*

*Länsstrategin har fastställts av länsstyrelsens styrelse den 14 oktober 1996, och är därmed bindande för myndighetens verksamhet. Länsstyrelsen kan dock ej på egen hand genomföra alla de olika förslagen. För övriga statliga myndigheter, kommuner, landsting, näringsliv och organisationer samt andra aktörer bör strategin kunna fungera som en vägledning i jämställdhetsarbetet, men också som en uppmaning att, i nära samarbete med länsstyrelsen, gemensamt medverka till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män i Kalmar län.*

*Kalmar i oktober 1996*

*Anita Bråkenhielm  
landshövding*

# 1. Varför behövs en jämställdhetsstrategi?

Sverige betraktas ibland som "världsmästare" på jämställdhet, och internationellt sett har vi kommit långt. För de flesta svenskar är rättvisa mellan könen och ett jämlikt samhälle något naturligt att arbeta för.

Statistiska och andra uppgifter visar dock att vi inte lyckats åstadkomma full jämställdhet på alla områden. Kvinnorna är ofta underrepresenterade i många grupper som fattar viktiga beslut, t.ex. i näringslivets, myndigheternas och kommunernas styrelser eller ledningsfunktioner. Arbetsmarknaden är i hög grad könssegregerad inom stora områden, och med väsentligt lägre lönelägen i de verksamheter som domineras av kvinnor. Kvinnor och män tar i praktiken inte samma ansvar för hem och barn. Ungdomarnas utbildnings- och yrkesval är fortfarande mycket traditionella och svåra att förändra.

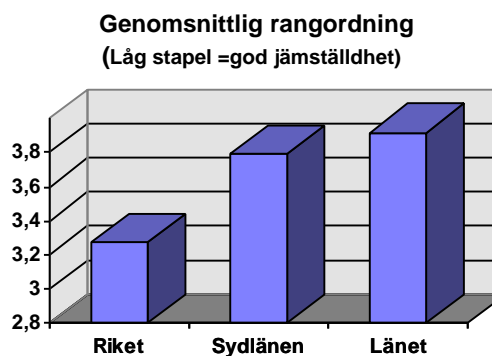
I den s.k. maktutredningen (SOU 1990:44) finns ett avsnitt som försöker förklara orsakerna till att kvinnor generellt haft och alltjämt har lägre sociala, ekonomiska och politiska positioner. Det är framförallt den sociala och kulturella fostran som avgör vår position och vårt sätt att vara och tänka, inte det biologiska könet. Detta syns tydligt då vi undersöker kvinnors och mäns studieval, arbetsliv, ansvarsområde i hemmen etc.

Under de senaste åren har betydande insatser gjorts för att ändra det traditionella könsrollsmönstret inom en mängd olika områden, med mer eller mindre gott resultat. Ett skäl till att förväntade effekter inte uppnåtts alla gånger kan vara att åtgärderna ibland baserats på otillräckliga fakta om mäns och kvinnors faktiska förhållanden, deras behov etc. Kunskaper behövs också om vilka mekanismer i samhället som hindrar eller försvårar ökad jämställdhet. Som ett viktigt led i arbetet med en jämställdhetsstrategi ingår därför faktainsamling av olika slag, och Länsstyrelsen har tillsammans med SCB gjort en kartläggning av jämställdhetsläget i Kalmar län (faktablad "Kvinnor och män i Kalmar län", SCB och Länsstyrelsen 1996).

I SCB:s jämställdhetsindex<sup>1</sup> hamnar en av länets kommuner i grupp 2 (näst bäst), tre i grupp 3, sju i grupp 4-5 och en kommun i grupp 6 (sämst index). Genomsnittlig grupplacering för länet är 3,92, medan Sydsverige (kommunerna i F - N-län) uppnår 3,79 och riket som helhet når ett genomsnitt på 3,27. Kalmar län är följaktligen mindre jämställt, mätt med SCB:s index.

Index-grupp*	Antal kommuner i		
	Riket	Sydlänen	Länet
1	23	2	0
2	62	9	1
3	83	18	3
4	66	26	5
5	38	16	2
6	14	5	1

\* Grupp 1: bästa jämställdheten



<sup>1</sup> Kvinnors situation jämfört med mäns har studerats i alla landets kommuner. Beräkningarna baseras på andel i förvärvsarbete, arbetsinkomst, andel högutbildade, utnyttjande av föräldraförsäkring samt representation i kommunfullmäktige. Ju mer lika kvinnors och mäns värde är, desto högre poäng. Alla poäng summeras, och summan avgör i vilken grupp kommunerna placeras (rangordnas). Grupp 1 har högsta poäng, grupp 6 lägsta.

Länsstyrelsen har av regeringen fått i uppdrag att utarbeta en samlad strategi för ökad jämställdhet mellan kvinnor och män i Kalmar län. Strategin ska primärt omfatta Länsstyrelsens utåtriktade verksamhet, dvs. de sakområden som Länsstyrelsen har ett direkt ansvar för. Samtidigt påpekas att den bör innefatta även andra väsentliga delar av mäns och kvinnors liv, och där Länsstyrelsen i samverkan med andra kan utforma gemensamma riktlinjer.

Vidare betonas vikten av att jämställdhetsstrategin ska integreras med övriga utvecklingsplaner för olika sakområden, och utgöra en del av den övergripande strategin för länets utveckling. Behovet av tydliga jämställdhetsaspekter framhålls också i arbetet med EU-programmen som berör Kalmar län. En nödvändig förutsättning är då att strategin tas fram i nära samverkan med andra statliga myndigheter, landsting, kommuner, näringslivsorganisationer m.fl. Dessa inbjöds att medverka i strategiarbetet, och många har bidragit med såväl faktaunderlag som förslag till åtgärder.

Arbetet har letts av en ledningsgrupp, bestående av utredare Helena Ervenius, Kommunförbundet och biträdande länsarbetsdirektör Eva Hansson Törngren, Länsarbetsnämnden, samt länsrådet Ulf Färnhök och Erik Wangel, länsexpert i jämställdhetsfrågor, Länsstyrelsen.

Det övergripande nationella målet för jämställdhetspolitiken, som det är uttryckt i propositionen "Delad makt, delat ansvar", innebär att

***kvinnor och män skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet***

Länsstyrelsen har bedömt det vara lämpligt att i utgångsläget prioritera några avgränsade områden: makt och inflytande, arbetsmarknad och näringsliv, utbildning, samt arbets- och familjeliv.

Vår förhoppning är att detta första försök att formulera en länsövergripande strategi på jämställdhetsområdet ska ses som ett viktigt komplement till övriga strategier för länets utveckling. Vidare hoppas vi att de tips, förslag till åtgärder och diskussionsämnen som sammanställts i bilaga kan medverka till att ge konkret innehåll i länets jämställdhetsarbete.

Jämställdhetsstrategin har en inriktning på ca tre år, men det innebär inte att arbetet med att ytterligare bredda och fördjupa innehåll och mål måste avstanna. Tvärtom, länsstrategin för ökad jämställdhet är snarare en process som just inletts.

## 2. Övergripande mål

### ***FN:s handlingsprogram "Platform for Action" från Pekingkonferensen 1995***

FN-dokumentet Platform för Action tar upp tolv kritiska områden inom vilka det behövs strategiskt arbete för att uppnå jämställdhet mellan könen, bl.a. fattigdomsbekämpning, tillgång till utbildning, hälso- och sjukvård, kvinnomisshandel, ekonomi-ägande-produktion, makt och inflytande, karriärmöjligheter och diskriminering av flickor.

### ***EU:s fjärde handlingsprogram för jämställdhet mellan könen (1996-2000)***

Europeiska unionens råd har fastställt sex mål i det nya handlingsprogrammet:

- \* integrera jämställdhetsperspektivet i all politik och alla åtgärder
- \* mobilisera näringslivets och samhällslivets aktörer för genomförande av programmet
- \* främja lika möjligheter för kvinnor och män i en föränderlig ekonomi, särskilt inom utbildning, yrkesutbildning och arbetsmarknad
- \* förena kvinnors och mäns yrkes- och familjeliv
- \* främja en jämn könsfördelning i beslutsprocessen
- \* stärka förutsättningarna för utövandet av rättigheter som rör lika möjligheter för kvinnor och män.

Åtgärder i syfte att nå målen är bl.a. mainstreaming, information, forskning, statistik samt användandet av strukturfonderna.

### ***Nationella mål***

Det övergripande målet enligt propositionen "Delad makt, delat ansvar" (prop 1993/94:147), och som riksdagen fastställt, bryts ned i sex delmål:

- \* en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män
- \* samma möjligheter för kvinnor och män till ekonomiskt oberoende
- \* lika villkor och förutsättningar för kvinnor och män i fråga om företagande, arbete, anställnings- och arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetslivet
- \* lika tillgång för flickor och pojkar, kvinnor och män till utbildning och samma möjligheter att utveckla personliga talanger utifrån egna förutsättningar
- \* samma ansvar för kvinnor och män för arbetet med hem och barn
- \* frihet från könsrelaterat våld.

### ***Jämställdhetslagen***

Jämställdhetslagen (1991:433, ändrad 1994:292) har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i arbetslivet, och siktar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet. Lagen omfattar rekrytering, arbetsvillkor, arbetsmiljö, lön m.m., men också regler för att underlätta arbetsförhållandena för både kvinnliga och manliga anställda samt deras möjligheter att förena arbete och föräldraskap.

### ***Regeringsförklaringen***

Då Göran Persson tillträdde som statsminister i mars 1996 sade han bl.a. i sin regeringsförklaring: "Arbetet för ett jämställt Sverige fortsätter. Ett jämställdhetsperspektiv skall genomsyra alla delar av regeringens politik." Detta arbetssätt brukar kallas för mainstreaming.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Begreppet mainstreaming innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i alla politikområden och åtgärder, att man konsekvent ska utgå från att skilda behov och förutsättningar för såväl kvinnor som män måste beaktas lika vid planering och genomförande.

### 3. Vision för ett jämställt Kalmar län

Mainstreamingprincipen som ett viktigt instrument för ökad jämställdhet har betonats tidigare. Ett annat viktigt påpekande rör samspelet mellan jämställdhetsstrategin och andra strategier för länets utveckling. Länsstyrelsens styrelse fastställde under våren 1996 dels en regionalpolitisk utvecklingsstrategi för Kalmar län, dels en strategi för miljöarbetet i länet. På många håll i länet pågår arbete med att ta fram IT-strategier. Kalmar län berörs vidare av EU:s regionala utvecklingsprogram för mål 5b, mål 4, mål 3 m.fl.<sup>3</sup> Alla dessa strategier är viktiga för länets framtid, och jämställdhetsstrategin ska ses som ett komplement till dem.

De effekter som förväntas uppnås genom strategierna och ett mer medvetet jämställdhetsarbete kan uttryckas i följande vision:

*Vi vill skapa bättre levnadsvillkor och en högre livskvalitet för kvinnor och män i Kalmar län.*

---

<sup>3</sup> Mål 3 omfattar åtgärder för att bekämpa arbetslöshet, mål 4 omfattar kompetensutveckling och mål 5b innebär stöd till landsbygds- och skärgårdsområden. Åtgärderna enligt programmen finansieras till viss del med hjälp av EU:s strukturfonder.

## 4. Integration av jämställdhetsperspektiv i all planering

På samma sätt som det börjar bli självklart att alla överväganden/beslut av olika slag bör innehålla ett regionalpolitiskt perspektiv, ett miljöperspektiv, ett ekonomiskt perspektiv osv., bör det också finnas en bedömning utifrån könsrelaterade aspekter.

Detta innebär att verksamheter och åtgärder hos myndigheter, i kommuner, skolor och organisationer bör utformas medvetet och aktivt, baserat på en gemensam grundsyn som främjar både kvinnor och män. Samma synsätt bör råda då det gäller utformning av personalpolitik på samtliga arbetsplatser.

### Det här vill vi åstadkomma

- \* *mäns och kvinnors villkor och behov ska analyseras samt beaktas i strategidokument, åtgärdsförslag, projektsatsningar, uppföljningar m.m.*
- \* *all individbaserad statistik ska vara könsuppdelad*

### De här insatserna behövs

- \* *Gör en översyn av samtliga policy- och strategidokument ur ett jämställdhetsperspektiv*
- \* *Se över samtliga regelverk, arbetsrutiner, bidragssystem etc. som används i dagliga arbetet*
- \* *Granska årliga verksamhets- och budgetplaner ur ett jämställdhetsperspektiv*
- \* *Samla in och bearbeta könsuppdelad statistik på samtliga områden som är relevanta för beslutsunderlag och uppföljning av insatser som berör kvinnor och män*
- \* *Ställ krav på att alla kommittéer och utredare ska analysera jämställdhetsaspekterna innan de lägger sina förslag*

Aktörer: Länsstyrelsen, Länsarbetsnämnden, Kommunförbundet, Kommunerna, Landstinget, Försäkringskassan, Högskolan, m.fl.

Tidplan: genomfört under perioden

Finansiering: respektive aktör

## 5. Utvecklingsområden för Kalmar län

Fyra utvecklingsområden har prioriterats i denna första jämställdhetsstrategi, som alla var för sig är betydelsefulla för ökad jämställdhet mellan könen. Men dessa områden är samtidigt mycket nära beroende av varandra, och åtgärder inom ett område påverkar och påverkas av effekter inom ett annat.

Med utgångspunkt i de nationella delmålen redovisas under varje avsnitt nuläget, ett urval fakta om kvinnors och mäns situation. Därefter följer Länsstyrelsens strategiska jämställdhetsmål för planperioden, samt förslag på insatser som behövs för att nå målen. I bilaga finns en sammanställning av tips på olika åtgärder som kan omsättas i den egna verksamheten. Idébilagan innehåller också några frågor eller påståenden som kan tjäna som underlag för diskussioner om hinder respektive möjligheter till ökad jämställdhet.

### 5.1 Makt och inflytande

*En jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män*

Nationellt delmål

#### *Så här ser det ut idag*

Kvinnors representation i valda politiska organ ökade vid valet 1994, och 39 % av totala antalet platser i länets kommunfullmäktige innehas av kvinnor (riksgenomsnitt 41 %). Det finns dock stora skillnader mellan kommunerna, från 23 % kvinnor i den minst jämställda till 49 % i den mest jämställda fullmäktigeförsamlingen. Då det gäller presidieposter i kommunala nämnder o dyl är mansdominansen än mer tydlig, av alla platser som ordförande eller vice ordförande innehas en fjärdedel av kvinnor. Endast en av länets tolv kommunstyrelser har kvinnlig ordförande, och två har en kvinna på posten som vice ordförande. Det är framförallt i de s.k. mjuka nämnderna kvinnorna finns, medan männen innehar presidieplatserna i de "hårda" nämnderna. Av alla presidieplatser i Torsås är kvinnornas andel enbart 5 %, medan Borgholm har så mycket som 37 % kvinnor.

<u>Uppdragets art</u>	<u>Totalt</u>	<u>Kvinnor</u>	<u>Män</u>
Samtliga kommunala presidieposter	236	62 (26 %)	174 (74 %)
Ordförande kommunstyrelsen	12	1	11
Vice ordförande kommunstyrelsen	12	2	10
Ordförande "hård" nämnd	34	5 (15 %)	29 (85 %)
Vice ordförande "hård" nämnd	34	8 (24 %)	26 (76 %)
Ordförande "mjuk" nämnd	73	25 (34 %)	48 (66 %)
Vice ordförande "mjuk" nämnd	73	21 (29 %)	52 (71 %)

I landstingsfullmäktige ingår på ordinarie plats 31 kvinnor (45 %) och 38 män. Båda presidieplatserna innehas av män. Av landstingsstyrelsens 15 platser innehas 4 av kvinnor (27 %). Landstinget uppvisar ungefär samma mönster som kommunerna vad avser fördelningen mellan kvinnor och män i olika nämnder: kvinnorepresentationen är högre i "mjuka" nämnder. I exempelvis utbildnings- och kulturnämnden har kvinnorna 67 % av platserna, medan de enbart



har 14 % i den regionalpolitiska nämnden. Landstinget utser vidare representanter i ett stort antal styrelser och nämnder av olika slag inom länet, och då det gäller kultur, utbildning, omsorg o dyl har kvinnorna 50–100 % av mandaten. I frågor som rör trafik, skatter, polisverksamhet, jakt, företagande, fastigheter, samordning med kommuner och andra dominerar männen. Av landstingets totalt 360 utsedda ledamöter i externa organ är 113 kvinnor (31 %).

De regionala statliga styrelserna har ännu inte nått målet med jämn fördelning, genomsnittlig representation i länet 1995 är 23 % kvinnor. Försäkringskassan har kommit en bit på väg med 33 %, medan Skogsvårdsstyrelsen och Länsarbetsnämnden inte nått mer än ca 15 % andel kvinnor i det beslutande organet.

Kalmar län har endast 27 % kvinnliga ledamöter i riksdagen mot riksgenomsnittet 40 %.

Kvinnors inflytande i arbetslivet har utvecklats bäst inom den offentliga sektorn. Uppgifter från hela riket visar att 30 % av chefsbefattningarna innehas av kvinnor, och knappt 10 % i den privata sektorn. I företagsledningarna i större svenska privata företag finns bara 6 % kvinnor, och enbart 5 % av ledamöterna i dessa företags bolagsstyrelser är kvinnor. De kvinnor som finns med i styrelserna är i huvudsak fackliga representanter, räknas de bort är andelen 2,3 %. Nästan tre fjärdedelar (72 %) av de privata företagen har styrelser som enbart består av män.

### **Det här vill vi åstadkomma**

- \* **jämnare fördelning mellan kvinnor och män i alla politiskt valda organ**
- \* **jämnare fördelning mellan kvinnor och män i alla nämnd- och styrelsepresidier**
- \* **ökad andel kvinnor i ledande befattningar inom offentlig förvaltning och i näringslivet**
- \* **ökad andel kvinnor i bolagsstyrelserna hos större företag**

### **De här insatserna behövs**

- \* *Fastställ policybeslut i ledningen att både kvinnor och män bör ingå i arbets-, projekt-, och referensgrupper o.dyl.*  
Aktörer: Myndigheter, organisationer m.fl.  
Tidplan: fortlöpande  
Finansiering: ---
- \* *Informera/utbilda valberedningar inom tillsättande organ etc.*  
Aktörer: Politiska partier, fackföreningar, ideella organisationer m.fl.  
Tidplan: i god före nomineringen påbörjas till nästa val  
Finansiering: respektive aktör
- \* *Starta mentorsprogram inom politiska, fackliga och andra ideella organisationer*  
Aktörer: Studieförbund, politiska partier, fackföreningar, ideella organisationer m.fl.  
Tidplan: fortlöpande

Finansiering: respektive aktör

- \* *Vidga verksamheten inom ALMA-kompetenscentrum för kvinnligt företagande till att också omfatta ledarskapsträning, styrelseutbildning, IT-utbildning m.m.*

Aktörer: Länsstyrelsen och samarbetspartners

Tidplan: fr.o.m. 1997

Finansiering: Regionalpolitiska medel

## 5.2 Arbetsmarknad och näringsliv

*Samma möjligheter för kvinnor och män till ekonomiskt oberoende*

*Lika villkor och förutsättningar för kvinnor och män i fråga om företagande, arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet*

Nationella delmål

### **Så här ser det ut idag**

Arbetsmarknaden i länet är som i övriga delar av landet tudelad. Mer än 60 % av kvinnorna finns inom den offentliga sektorn, och vanliga yrken är undersköterska, försäljare (detaljhandel), vårdbiträde, hemvårdare, kontorsarbete, städare och barnskötare. Majoriteten av männen finns inom den privata sektorn, och vanliga yrken är lantbrukare, skogsbrukare, bilförare, reparatör, ingenjör, mekaniker och byggnadsarbetare. De trettio vanligaste yrkena på arbetsmarknaden fångar upp nästan 60 % av kvinnorna och 40 % av männen. Ordnas dessa trettio yrken efter den genomsnittliga månadslönen finns männen i allmänhet på den övre och kvinnorna på den nedre delen av rangordningen.

Löneskillnaderna mellan män och kvinnor i arbetslivet minskade fram till mitten på 1980-talet, därefter har klyftan ökat igen. År 1980 hade en heltidsarbetande kvinna 81 % av männens lönenivå, 1992 hade den sjunkit till 77 %. Ca 40 % av kvinnorna i åldern 25–39 år arbetar deltid medan endast 6 % av männen i samma ålder arbetar deltid. Deltidsarbete är i vissa fall en bra lösning för individen/familjen, men för många kvinnor är det påtvingat och icke önskvärt.

Andelen förvärvsarbetande män i riket minskade från 82 % år 1990 till 69 % år 1993, medan kvinnornas förvärvsfrekvens sjönk från 79 till 69 %. Utvecklingen i länet densamma.

Kalmar län har relativt sett en hög andel personer utanför ordinarie arbetsmarknad. Vid utgången av mars månad 1996 var det 10,4 % i åldersgruppen 16–64 år, vilket kan jämföras med rikets 9,4 %. Från samma tidpunkt 1995 har andelen arbetslösa och andelen sysselsatta i arbetsmarknadspolitiska åtgärder ökat med 0,6 % i Kalmar län. Ett växande problem är deltid-arbetslösheten som främst drabbar kvinnorna, av de ca 5300 deltidarbetslösa i länet är 78 % kvinnor. Kvinnornas andel av heltidsarbetslösa uppgick vid senaste årsskiftet till 47 %, och prognoserna visar att kvinnorna kommer att gå förbi männen under innevarande år.

Kvinnor har ett högre ohälsotal än män, dvs. tar ut fler dagar med sjukpenning, arbetsskadersättning, rehabiliteringspenning, förtidspension och sjukbidrag. En viktig orsak är skillnader i mäns och kvinnors arbetsvillkor och möjligheter att påverka sina arbetsplatser.

Riksgenomsnittet för företag som drivs enbart av kvinnor är 15 % och för nyföretagande 17 % (år 1991). I Kalmar län startar kvinnor 19 % av de nya företagen, och merparten är enskild firma inom tjänstenäringarna. Kvinnors andel av nya aktiebolag är 21 %, medan männen svarar för nästan hälften, och mestadels i industribranschen. Enbart 6 % av kvinnornas företag finns i industrisektorn. Övriga aktiebolag bildas gemensamt.

Länsstyrelsen Kalmar län redovisade budgetåret 1994/95 att 13,6 % av landsbygdsstödet gick till företag ledda av kvinnor. Mikrostödet var under samma period 48,5 %, och hittills i år (juli-april) har 49,8 % av medlen använts till kvinnors företag. Av projektmedel har hittills i år 7,8 % avsatts för specifika projekt riktade till kvinnor.

### **Det här vill vi åstadkomma**

- \* **minskad könsuppdelning på arbetsmarknaden**
- \* **minskad andel oönskat deltidsarbete**
- \* **ökat inflytande för kvinnor i arbetsliv och näringsliv**
- \* **minskad löneskillnad mellan kvinnor och män**
- \* **jämnare fördelning av offentligt stöd till företagsamhet**

### **De här insatserna behövs**

- \* *Anordna idéseminarier i syfte att minska den könssegregerade arbetsmarknaden och att minska antalet deltidstjänster i kvinnodominerade yrken*  
 Aktörer: Länsstyrelsen, Landstinget, Kommunförbundet, Länsarbetsnämnden  
 Tidplan: 1977-1978  
 Finansiering: respektive aktör
- \* *Utveckla PRAO-verksamheten i nära samarbete mellan skola och arbetsliv så att den blir en integrerad del av undervisningen under hela skoltiden*  
 Aktörer: Skolan, näringslivet, offentlig förvaltning  
 Tidplan: fortlöpande  
 Finansiering: respektive aktör
- \* *Gör en överenskommelse om att vid tjänstetillsättningar bör den sökande möta en intervjugrupp bestående av representanter för båda könen*  
 Aktörer: Arbetsgivare och arbetstagarorganisationer  
 Tidplan: omgående  
 Finansiering: --
- \* *Starta mentorsprogram för chefs- och ledarbefattningar även på mellannivå.*  
 Aktörer: Offentliga och privata arbetsgivare  
 Tidplan: under perioden  
 Finansiering: respektive aktör

- \* *Inrätta lokalt center i varje kommun för rådgivning och stöd till dem som vill starta nytt eller utveckla sitt företag, med möjlighet för varje sökande av offentligt stöd till företagande att få träffa rådgivare av båda könen*

Aktörer: Kommunerna med samarbetspartners

Tidplan: fr.o.m. 1977

Finansiering: respektive aktör

- \* *Ge information/utbildning om EU:s jämställdhetsmål till beslutsfattare, handläggare, projektansvariga m.fl. som arbetar med EU:s strukturfondsprogram*

Aktörer: Länsstyrelsen

Tidplan: 1996-1997

Finansiering: särskilda medel från Arbetsmarknadsdep/EU

## 5.3 Utbildning

*Lika tillgång för flickor och pojkar, kvinnor och män, till utbildning och samma möjligheter att utveckla personliga ambitioner, intressen och talanger*

Nationellt delmål

### **Så här ser det ut idag**

Över 90 % av ungdomarna i grundskolan söker till gymnasiet och påbörjar sin utbildning. När det gäller huvudinriktning mellan teoretiska eller praktiska utbildningsprogram finns inga större skillnader mellan könen. 45 % av flickorna och 38 % av pojkarna går studieförberedande program (t.ex. samhälls- och naturvetenskapligt), 50 % av flickorna och 56 % av pojkarna går yrkesförberedande program, resterande går specialutformade eller individuella program. De flesta ungdomar väljer dock fortfarande typiska flick- och pojkprogram. Industri-, energi-, fordons-, el- och byggprogrammen domineras av pojkar, medan flickorna är i majoritet på omvårdnads-, barn och fritids-, samt det estetiska programmet. Jämnast fördelning återfinns i naturbruks- och medieprogrammen.

Valen till högskolan är lika traditionsbundna. Pojkarna återfinns på tekniska och naturvetenskapliga linjer och flickorna inom vård och omsorg, medicin, undervisning samt juridik och samhällsvetenskap. Jämn fördelning återfinns endast inom de humanistiska och teologiska områdena.

Fler kvinnor än män examineras från grundutbildningen i högskolan, men fler män går vidare till forskarutbildning. Kännetecknande för Sveriges lärarkår är att kvinnornas andel av kåren avtar i takt med ökad ålder hos eleverna eller höjden på utbildningsnivån.

	<b>Andel kvinnor</b>
Examinerade fr högskoleutbildning 120–140 p	65 %
Nyantagna forskarstuderande	38 %
Nyexaminerade doktorer	30 %
Lärare i förskolan	96 %
Lärare i grundskolan, låg- och mellanstadiet	70 %
Lärare i grundskolan, högstadiet	55 %

Lärare i gymnasieskolan	45 %
Forskarassistenter i högskolan	24 %
Lektorer i högskolan	21 %
Professorer i högskolan	7 %

Idag finns kraftiga skillnader i utbildningsnivå mellan olika sektorer av arbetsmarknaden. Skillnaden är särskilt markant när det gäller högskoleutbildade. Ca 2/3 av landets högutbildade är verksamma inom offentlig sektor, medan den enskilda sektorn som sysselsätter merparten av befolkningen, bara har anställt 1/3 av de högskoleutbildade.

Generellt har kvinnor högre utbildning än män, både i åldersgruppen 20–44 och 45–64 år. Fler män än kvinnor har alltså högst grundskole- eller kortare gymnasieutbildning. Kalmar län har en låg utbildningsnivå jämfört med riket, drygt 40 % av befolkningen i länet har enbart folk- eller grundskola, mot ungefär en tredjedel i riket.

Olika rapporter pekar på att det är pojkarna som tar för sig mest då det gäller användningen av datorer, både i skolan och i hemmen. Det är också männen som dominerar arbetet med utveckling av datorer och programvaror.

### **Det här vill vi åstadkomma**

- \* **jämnare fördelning mellan flickor och pojkar på flertalet utbildningsprogram i gymnasieskolan och högskolan**
- \* **jämnare fördelning av vuxenutbildningen mellan kvinnor och män**
- \* **jämnare fördelning av kvinnor och män bland lärarkåren på alla utbildningsnivåer**
- \* **större inflytande över IT-utvecklingen för flickor/kvinnor**

### **De här insatserna behövs**

- \* *Kartlägg jämställdhetsmål i kommunala skolplaner och lokala arbetsplaner avseende hur jämställdhetsmålen i skollag och läroplan konkretiseras*  
 Aktörer: Skolverket, elev- och föräldraorganisationer  
 Tidplan: under perioden  
 Finansiering: respektive aktör
- \* *Uppmuntra aktivt flickor och pojkar att våga göra otraditionella studieval, bl.a. bör kunskap om könsroller och yrkesval finnas med som ett mål i skolans lokala arbetsplan redan från lågstadiet.*  
 Aktörer: SYO-konsulenter, lärare, Skolverket, föräldraorganisationer  
 Tidplan: fortlöpande  
 Finansiering: respektive aktör

- \* *Utöka utbildningen i entreprenörskap på gymnasienivå i syfte att stimulera både flickors och pojkars förmåga till nytänkande och möjligheter att skapa produkter eller tjänster och föra ut dem på marknaden, gärna i form av särskild försöksverksamhet vid 1–2 gymnasieskolor i länet*  
 Aktörer: Gymnasienämnder/-förvaltningar, Länsstyrelsen, Kommunförbundet, Näringslivet m.fl.  
 Tidplan: fortlöpande  
 Finansiering: respektive aktör
- \* *Sträva efter att utjämna könsskillnaderna i arbetslivet genom en förändrad inriktning av kompetensutveckling och vuxenutbildning*  
 Aktörer: Arbetsgivare, utbildningsanordnare för vuxna inom eller utanför arbetsmarknadsområdet, Länsarbetsnämnd, arbetsförmedlingar m.fl.  
 Tidplan: fortlöpande  
 Finansiering: respektive aktör
- \* *Genomför en rekryteringskampanj i syfte att öka andelen män i förskole- och grundskoleläraryt utbildning med minst 10 %*  
 Aktörer: Högskolan, lärarfacken  
 Tidplan: under perioden  
 Finansiering: respektive aktör
- \* *Kartlägg IT-användningen i skolorna: undersök skolornas arbetsplan och lärarkompetens för datoranvändning i det dagliga arbetet i klassrummen ur ett könsperspektiv*  
 Aktörer: Skolverket, skolförvaltningarna  
 Tidplan: under perioden  
 Finansiering: respektive aktör

## 5.4 Arbetsliv och familjeliv

*Samma ansvar för kvinnor och män för arbetet med hem och barn*

*Frihet från könsrelaterat våld*

Nationella delmål

### **Så här ser det ut idag**

Kvinnor och män arbetar lika mycket, men fördelar tiden olika på betalt resp obetalt arbete. Nära två tredjedelar av det obetalda arbetet utförs av kvinnor, det upptar ca 33 timmar per vecka för kvinnor och ca 20 timmar för män enligt SCB:s levnadsundersökningar. Kvinnor ägnar drygt 3 timmar i veckan till omsorg om barnen och 17,5 timmar åt hushållsarbete, männen ca 50 minuter resp 6,5 timme. Både mannen och kvinnan har drygt 30 timmars fri tid i veckan, men kvinnornas tid är oftast uppdelad på fler och kortare perioder än männens.

Pappornas andel av uttagna dagar med föräldrapenning fortsätter att minska. Under innevarande budgetår hittills (juli 1995 – april 1996) är det ca 1 % fler dagar som tas ut av mam-

morna jämfört med föregående år. Kalmar läns män är nästan sämst i landet på att ta ut pappaledighet vid barns födelse, 8,4 % av antalet föräldrapenningdagar tas ut av männen jämfört med riksgenomsnittet 10,4 %. Papporna i Emmaboda är länsbäst med 11,7 %. Då det gäller uttag av dagar för vård av sjukt barn skiljer sig inte papporna i länet från papporna i riket. Männen andel är drygt 30 % år 1994, vilket är en minskning jämfört med 1974 när föräldrapenningen infördes, och då pappornas andel uppgick till 40 %.

Familjen och familjebildningen har under de senaste årtiondena genomgått stora förändringar. Idag är det lika vanligt att leva tillsammans gifta som ogifta. Hälften av alla barn som föds i Sverige har ogifta föräldrar. År 1991 fick ca 46 000 barn uppleva att deras föräldrar separerade, en ökning med 17 % sedan 1986. Av dessa barn följde 39 000 med mamman och 7 000 med pappan. Vårdnadstvistutredningen (SOU 1995:79) beräknar att ca 40 % av alla barn som föds idag kommer att innan de fyllt 18 år få vara med om att föräldrarna separerar. För 79 % av barnen dömdes tingsrätterna 1992 till gemensam vårdnad, medan modern fick ensam vårdnad om 19 % och fadern 2 % av barnen. Det finns inga större skillnader mellan gifta eller ogifta föräldrar.

Ca 450 000 barn, drygt 20 % av alla barn under 18 år, bodde 1992–93 tillsammans bara med ena föräldern. 85 % av barnen bodde hos modern. Barnen har idag mer kontakt i någon form än tidigare med den förälder de inte bor tillsammans med enligt SCB:s levnadsundersökningar. Andelen barn som inte alls har någon kontakt med den andre föräldern har minskat från 28 till 16 % under perioden 1984-1992.

Polisanmälda misshandelsbrott uppvisar ungefär samma mönster i länet som i riket. 75 % av brotten mot kvinnor avser misshandel utförd inomhus av någon bekant, och 40 % av brotten mot män begås utomhus av obekant person.

Kvinnojouren i Kalmar tog under 1995 emot 286 telefonsamtal, varav 10 från män. I jourlägenheten övernattade 166 kvinnor och 120 barn enligt årsrapporten. Verksamheten omspannar flera kommuner och jouren är bemannad fredag och lördag natt samt måndag kväll. Under årets sista månader noterades en ökning av antal övergrepp samt av barn med emotionella och sociala störningar. Kvinnojour finns på ytterligare ett par platser i länet.

Sexuella övergrepp är mindre förekommande på arbetsplatser med någorlunda jämn könsfördelning jämfört med en arbetsplats där antingen kvinnor eller män dominerar.

## **Det här vill vi åstadkomma**

- \* **ökad reell möjlighet och ett större intresse hos båda föräldrarna att dela ansvaret för hem och barn**
- \* **minskat våld i samhället, särskilt mot kvinnor**

## **De här insatserna behövs**

- \* *Genomför en informationskampanj för att öka pappors andel av uttagna dagar från föräldraförsäkringen vid barns födelse till minst 15 % och för vård av sjuka barn till minst 40 % före år 2000*

Aktörer: Försäkringskassan  
Tidplan: 1996-1997  
Finansiering: ---

- \* *Initiera och stöd bildandet av pappagrupper bland nyblivna föräldrar, bl.a. med hjälp av mödra- och barnavårdscentraler*  
Aktörer: Landstinget  
Tidplan: fortlöpande  
Finansiering: ---
- \* *Pröva flexibla former i arbetslivet, bl.a. med hjälp av nya arbetstidslagens regler om personlig arbetstid, som ger båda föräldrarna större möjlighet att dela ansvaret för hem och barn, exempelvis att småbarnsföräldrar kan arbeta flexitid, får chans till distansarbete viss dag eller tid, att arbetsrotation införs under någons frånvaro, att arbetsuppgifterna görs mer projektinriktade etc.*  
Aktörer: Arbetsgivare, arbetstagarorganisationer,  
Tidplan: under perioden  
Finansiering: ---
- \* *Sprid information om försöksverksamhet för särboende pappor som syftar till att ge dem bättre möjligheter att dela vårdnaden om barnen, exempelvis genom att bygga upp nätverk knutet till socialtjänsten, barnavårdscentralen och förskolan, och med tillgång till öppna aktivitetslokaler på kvällar och helger*  
Aktörer: Kommunerna, Landstinget  
Tidplan: under perioden  
Finansiering: respektive aktör
- \* *Komplettera företagets jämställdhetsplan med riktlinjer för hur man ska agera när någon blir utsatt för sexuella trakasserier på arbetsplatsen*  
Aktörer: Arbetsgivare, fackliga organisationer  
Tidplan: under perioden  
Finansiering: ---
- \* *Uppmärksamma och ge stöd till kvinno- och mansjourer, bl.a. för att skapa större tillgänglighet alla dagar i varje kommun*  
Aktörer: Kommunerna, sponsorer, ideella organisationer  
Tidplan: fortlöpande  
Finansiering: respektive aktör





## ***Idébilagan***

Här följer ytterligare ett antal tips och idéer insamlade "under resan" som inte tagits upp under tidigare avsnitt, men kan vara värda att sprida vidare till andra i länet. Det handlar om små enkla tips som kan omsättas direkt i den egna verksamheten, utkast till större projekt som behöver planeras lite mer utförligt, samt frågor och påståenden som kan utgöra underlag för diskussioner om hinder respektive möjligheter till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män.

Sammanställningen kan också ses som en grund för fortsatt uppbyggnad av en idébank hur jämställdhetsmålen kan uppnås. Det räcker inte alltid med att formulera gemensamma mål, vi behöver också hjälpas åt med att finna lämpliga sätt att nå målen.

### ***Fundera - reagera - agera!***

#### ***Tips och idéer på små eller stora åtgärder, utkast till nya projekt***

- ⇒ Anordna årlig temadag om jämställdhet på arbetsplatsen i syfte att öka kunskapen hos alla medarbetare.
- ⇒ Använd arbetsrotation som ett medel att finna lämpliga arbetsuppgifter för dem som vill kombinera förvärvsarbete på udda tider på arbetsplatsen eller i hemmet, med ledighet del av dag eller vecka för att ta hand om barn och hem.
- ⇒ Debattera veckans klipp ur tidningen, visa kort videofilm, lek "20 frågor" om statistik över kvinnor och män etc i samband med kaffepausen på jobbet någon gång i månaden i syfte att väcka allas insikt om faktiska förhållanden för kvinnor och män ur olika aspekter.
- ⇒ Gör en lista över för- och nackdelar med uppdelning i pojk- resp flickgrupper i skolan. Diskutera i mindre grupper om effekterna under längre eller kortare tid, för visst ämne eller visst syfte.
- ⇒ Drick gärna kaffe på jobbet, men låt alla kaffedrickare dela ansvaret för inköp, beredning, servering och återställning genom att utse dagens eller veckans cafévärd/-värdinna.
- ⇒ Fundera över kommunikationernas, speciellt kollektivtrafikens, utformning och betydelse för mäns och kvinnors resor till/från bostad, arbetsplats, dagis/skola, service, fritids- och kulturutbud etc.
- ⇒ Förbjud "utvikningsbilder" på arbetsplatserna och turas i stället om att ta med veckans bild på lämpligt tema.
- ⇒ Gör en plan för arbetsplatsens fortlöpande kontakter med dem som är föräldralediga (likaväl som för dem som är sjuklediga). Det blir både lättare att vara ledig och att komma tillbaka efter ledigheten om man får information, utbildning, känner sig delaktig i förändringar etc och då och då träffar arbetskamrater och chefer.
- ⇒ Håll lokalerna på daghem och fritidshem öppna på helger och kvällar så att helgpapporna har någonstans att gå, både för barnens och sin egen skull. Personalen behöver kanske inte vara med, det räcker med att låna ut nyckeln.
- ⇒ Inrätta mansjourer parallellt med kvinnojourerna, med syfte att "ta hand om" de män som utövar misshandel. Samtalsterapi om orsaker till och verkan av våld har ofta positiv effekt.
- ⇒ När du söker jobb: skriv i din meritförteckning att du har förvärvat ledarskapsförmåga genom att vara hemma och aktivt arbetat med att fostra dina barn, samt praktiserat organisationsutveckling genom att ta aktivt ansvar för hem och familj.
- ⇒ Ge både flickor och pojkar tidigt chans att utveckla ledarförmåga, både som aktivitetsledare i verksamheten och som styrelsefunktionärer, eftersom organisationer och folkrörelser av olika slag har en betydelsefull roll för demokratisk fostran

- ⇒ Undersök bidragsfördelning av statliga, kommunala och andra utvecklingsanslag till kvinnor resp män i olika delar av länet, samt utformning av information och val av distributionskanaler för riktad marknadsföring om olika stödformer.
- ⇒ Undersök typ av utbildning samt fördelning av kursdagar, konferensdeltagande etc, mellan män och kvinnor på arbetsplatsen.
- ⇒ Undersök och diskutera hur vårt samhälle och olika myndigheters agerande beskrivs i massmedia ur jämställdhetsperspektiv.
- ⇒ Undersök vilken jämställdhetspolicy som finns i bl.a. fackföreningars, ungdoms-, kultur- och idrottsorganisationers verksamhetsplaner
- ⇒ Upprätta gemensam lönestatistik för näringsliv och offentliga sektorn, uppdelad på kvinnor och män
- ⇒ Upprätta gemensamma arbetsvärderingsinstrument för näringsliv och offentlig sektor, och använd dem för jämförelse (och ökad förståelse) mellan olika yrkesgrupper, branscher och sektorer
- ⇒ Utnyttja planerade fortbildningsinsatser för yrkesverksamma lärare med inriktning på ökad jämställdhet i skolan, och gör den gärna "tvingande" för alla lärare. Oavsett ämnesinriktning eller stadium behövs kunskaper om miljö, teknik, datorer, IT m.m. Ett grundläggande naturvetenskapligt och tekniskt intresse måste väckas hos barnen redan i grundskolan.
- ⇒ Utarbeta mobbingplaner i skolorna som också innehåller riktlinjer för förebyggande arbete mot allt slags våld, exempelvis regelbundna övningar i att lösa konflikter utan våld.
- ⇒ Låt elever som går i högre utbildning informera elever i grund- eller gymnasieskolan om studie- och yrkesval, som en del i deras egen utbildning i t.ex. muntlig framställning.
- ⇒ Lägg start- och sluttider för endagsmöten och -konferenser i länet så att även de som måste resa från annan ort hinner lämna och hämta barnen på dagis, skola etc.

### ***Påståenden att reagera på och frågor att diskutera***

- ⇒ Stämmer påståendet att män och kvinnor har olika uppfattning om orsakerna till att så få kvinnor finns i toppen i det privata näringslivet? Männen ser orsakerna hos kvinnorna själva: de saknar tillräcklig vilja att göra karriär, har fel utbildning och bromsas av att de lägger tid på familjen. Kvinnorna anser att de inte får samma chanser som män: män väljer andra män, män är oftare nöjda med situationen och ser inte kvinnors kompetens, och att enkönade ledningsgrupper fungerar sämre och därmed också ger sämre lönsamhet.
- ⇒ Vilka särskilda insatser för kvinnor är nödvändiga för att stärka dem i deras företagande? Det sägs att kvinnor har en utsatt position på arbetsmarknaden eftersom den offentliga sektorn krymper. Istället växer behovet av motsvarande tjänster i privat regi inom bl.a. vård, utbildning och omsorg, och särskilt stöd bör därför ges till kvinnor som avser att övergå till eget företagande.
- ⇒ Är delat ansvar hemma en förutsättning för lika villkor i arbetslivet?
- ⇒ Är följande specifikt för industrisektorn? "Fortfarande släpar våra löner efter, fast vi inte helt gått över till individuella löner. Det mesta pekar på att det är männen som hävdar sig bäst i löneförhandlingarna, jag tror att detta har att göra med tuffhet. Killarna kräver helt enkelt mer i ingångslön än vad tjejerna gör, som är mer försiktiga och glada över att de får betalt."
- ⇒ Finns det någon sanning i påståendet: "Kampen mellan könen står oftast i hemmet eftersom kvinnorna sällan släpper in männen i köket på riktigt, utan bara låter dem hjälpa till på sina villkor"?
- ⇒ Margaret Thatcher lär ha sagt: "Om du vill ha något sagt inom politiken, be en man. Om du vill ha något gjort, be en kvinna." Har hon rätt eller fel?
- ⇒ Är det sant att "Pappalediga är oftast de män som jobbar i yrken där det finns mycket kvinnor på arbetsplatsen, medan övriga pappor jobbar på mansdominerade arbetsplatser där arbetsgivaren är ovan att hantera föräldraledighet."
- ⇒ Tror du på riktigheten av samband i följande? "En grundförutsättning för uppkomsten av mäns våld mot kvinnor är samhällets struktur grundad på mäns överordning och kvinnors underordning. Frågor

som rör våld mot kvinnor har därför ett nära samband med frågor om jämställdhet mellan kvinnor och män. Åtgärder som ökar jämställdheten är viktiga även för att förebygga våld mot kvinnor."

⇒ Är det riktigt att påstå att fackligt arbete på avdelningsnivå och uppåt, liksom mycket annat ideellt arbete, sällan är anpassat till småbarnsföräldrar?

⇒ Vilka effekter skulle uppnås om kvinnor i högre grad deltar i samhällsplaneringen?

⇒ Vad är rätt eller fel i följande påståenden om skolan - och, som en konsekvens av ditt/ert svar, vilka åtgärder behövs?

- "Skolan har en unik möjlighet att forma barns och ungdomars attityder till jämställdhet, men samtidigt också en unik möjlighet att konservera det bestående könsmönstret."
- "Jämställdhet inom skolan är en fråga om makt och den kan påverkas med hjälp av pedagogiska metoder. Det som händer i våra klassrum lägger grunden till flickors och pojkars förmåga att påverka sin vardagssituation nu och senare i livet."
- "Jämställdhetsarbetet i skolan har oftast fokuserats kring flickors s.k. felaktiga val. Effekterna av olika kampanjer är kortvariga. Teknikprojekt för flickor får oftast större uppmärksamhet i media än genomslag i verkligheten."
- "En felaktig problemfokusering är hur flickorna ska kunna få större utrymme att komma till tals i klassrummet. Som det nu är talar läraren 2/3 av tiden, av den resterande tredjedelen använder pojkarna 2/3 och flickorna 1/3. Vi anser att huvudproblemet är att läraren talar 2/3 av tiden. Skolan behöver förändra sin kunskapssyn och sitt pedagogiska förhållningssätt överhuvudtaget. Vår hypotes är att detta har större betydelse för jämställdheten mellan flickor och pojkar än åtgärder inriktade på att använda elevernas tredjedel rättvist."
- "Det finns förmodligen ett manligt respektive kvinnligt sätt att bedöma och sätta betyg i skolan, vilket återspeglas i SCB:s betygsstatistik, men som också ger effekt på pojkars och flickors möjlighet att välja och söka högre utbildning."
- "Eftersom barn väljer lika traditionellt som sina föräldrar måste insatser också riktas till föräldrarna för att kunna påverka ungdomarnas möjligheter att komma in på arbetsmarknaden med nya villkor".

### ***Och så till sist, en mer personlig fråga***

⇒ Hur tror du att din egen uppfattning om män och kvinnor påverkar jämställdhetsarbetet på din arbetsplats/i din organisation/i din familj/i samhället?