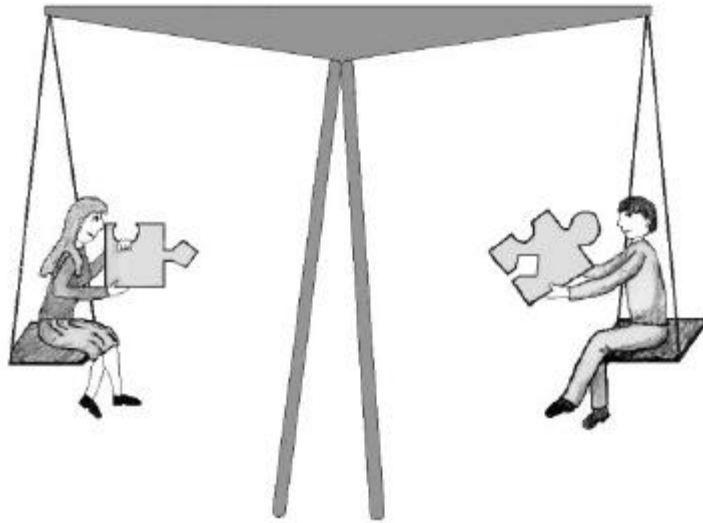




LÄNSSTYRELSEN KALMAR LÄN INFORMERAR



Mer eller mindre lika?

Utvärdering av Kalmar läns jämställdhetsstrategi

**Mer eller mindre lika? Utvärdering av Kalmar läns
jämställdhetsstrategi**

Meddelande 2000:19

ISSN 0348-8748

ISRN LSTY-H-M--2000/19 --SE

Utgiven av: Länsstyrelsen Kalmar län, dec -2000

Ansvarig enhet: Samhällsutvecklingsenheten

Författare: Lisbet Smolka

Handledare: Erik Wangel

Illustrationer: Lisbet Smolka

Tryckt hos: Länsstyrelsens tryckeri

Upplaga: 300

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
1 Inledning	3
1.1 Bakgrund	3
1.2 Rapportens syfte	3
1.3 Tillvägagångssätt	3
1.4 Vad är jämställdhet?	3
1.5 Internationellt jämställdhetsarbete	5
1.6 Jämställdhetsarbete i Sverige	5
2 Jämställdhetsstrategi för Kalmar län 1996 - 2000	7
2.1 Mainstreaming	7
2.2 Makt och inflytande	7
2.3 Arbetsmarknad och näringsliv	8
2.4 Utbildning	8
2.5 Arbetsliv och familjeliv	8
3 Jämställdheten i Kalmar län	10
3.1 Kort statistisk jämförelse	10
3.2 Allmänt om enkätresultatet	11
3.3 Mainstreaming	13
3.3.1 Statistikinsamling	13
3.4 Makt och inflytande	14
3.4.1 Politisk makt	14
3.4.2 Makt och inflytande på arbetsplatsen	16
3.4.3 Jämställdhetsplaner	17
3.4.4 Utåtriktat jämställdhetsarbete	20
3.4.5 Kvinnor som ledare	20
3.5 Arbetsmarknad och näringsliv	21
3.5.1 Minskad könsuppdelning	21
3.5.2 Löner och deltidsarbete	23
3.5.3 Pensionsförsäkringar	25

3.5.4	<i>Kvinnors inflytande på arbets- och näringsliv</i>	25
3.6	Utbildning	26
3.6.1	<i>Könsmönster</i>	26
3.6.2	<i>Jämställdhet inom skola och barnomsorg</i>	27
3.6.3	<i>Utbildningsval</i>	29
3.6.4	<i>Kompetensutveckling i arbetslivet</i>	31
3.7	Arbetsliv och familjeliv	31
3.7.1	<i>Möjlighet och intresse för delat ansvar</i>	32
3.7.2	<i>Våld mot kvinnor</i>	36
3.7.3	<i>Sexuella trakasserier</i>	37
3.8	Jämställdhet i framtiden	37
4	Slutkommentar	39
4.1	Mainstreaming	39
4.2	Makt och inflytande	39
4.3	Arbetsmarknad och näringsliv	40
4.4	Utbildning	41
4.5	Arbetsliv och familjeliv	41
4.6	Slutord	43
5	Käll- och Figurförteckning	44

Bilagor

Bilaga 1	Enkät med svarsfrekvens i procent
Bilaga 2	Kvinnor och män i Kalmar län 1996
Bilaga 3	Länsfaktablad 2000

Sammanfattning

År 1995 utgick ett regeringsuppdrag till Sveriges länsstyrelser att ta fram en strategi för ökad jämställdhet mellan kvinnor och män i respektive län, för att förbättra genomslagskraften för de nationella delmålen för jämställdhetspolitik på regional nivå. Jämställdhetsstrategierna skulle omfatta åren 1996-2000 och huvudsakligen behandla den utåtriktade verksamheten. I Kalmar läns strategi valdes fyra utvecklingsområden ut: *Arbetsmarknad och näringsliv, Utbildning, Arbetsliv och familjeliv* samt *Makt och inflytande*. Även området *Mainstreaming* skulle särskilt beaktas. Ett antal mål sattes upp för varje område, rörande vad man ville åstadkomma på jämställdhetsområdet under de fyra år strategin omfattade. Dessutom gavs förslag på hur och med vilka medel jämställdhetsarbetet kunde utvecklas. När strategin var färdig skickades den ut till statliga myndigheter, kommuner, landsting, näringsliv och organisationer samt andra aktörer i hela länet. Regeringen gav också länsstyrelserna i uppdrag att ta fram en utvärderingsrapport av strategin under år 2000.

Utvärderingen har genomförts i form av en enkätundersökning och ett antal intervjuer. Vidare har diverse litteratur studerats, och resultatet av undersökningen är en sammanställning av intervjuer, enkäter och övrig insamlad information. De fem områdena i jämställdhetsstrategin går igenom, och de mål som satts upp jämförs med resultatet från intervjuer och enkäter. Under de olika punkterna diskuteras också ämnen som inte återfinns i målen men som ändå kan hänföras till respektive punkt.

Av totalt 205 utskickade enkäter kom 68 stycken tillbaka besvarade. Med anledning av den låga svarsfrekvensen har det inte varit möjligt att dra några allmängiltiga slutsatser från resultatet. Svaren ger dock en antydning om jämställdhetsläget i länet, varför resultatet trots allt har använts i utvärderingen. Resultatet av enkätundersökningen visar att en betydligt större andel av männen än av kvinnorna uppfattar sin arbetsplats som jämställd. Det är också betydligt fler män som menar att det bland personalen på arbetsplatsen/organisationen finns en medvetenhet om vikten av jämställdhet samt anser sig ha tillräckliga möjligheter att påverka jämställdheten på arbetsplatsen. Kommentarer från undersökningen visar också att det fortfarande i huvudsak är män som innehar de höga posterna inom företag och organisationer.

Flera av intervjupersonerna berättar om hur flickor redan i tidig ålder lär sig att de kommer på andra plats efter pojkarna och att passa upp på dem. Även sedan de blivit äldre fortsätter flickor och kvinnor passa upp på pojkar och män, vilket påverkar kvinnornas möjligheter att avancera och ta på sig större uppgifter i arbetslivet och i samhället. Män blir bejakade på ett positivt sätt, de får beröm och uppskattning från flickor och kvinnor för sina insatser. Vidare poängteras, både i intervjuer och i enkäter, skolans stora ansvar i arbetet för ett mer jämställt samhälle i framtiden. De flesta skolor har på något vis en jämställdhetsaspekt med i undervisningen, och man lägger ner mer och mer arbete på detta ämne.

Sammanställningen av resultatet ger bilden av att jämställdhetsarbetet är under utveckling, både i länet, i övriga riket och i världen runt omkring. Resultatet visar dock också att man gång efter annan har haft för höga förväntningar, man har fått sänka nivån för önskat resultat etc. Ett exempel på detta är JämOs granskning av olika branscher; planer kom inte in i tid, de höll inte förväntad kvalitetsnivå osv, trots att ett stort arbete lagts ner på utbildning och stöd till berörda företag. Dessa företag hade dessutom uppgett sig vara intresserade av ett förbättrat jämställdhetsarbete.

Rörande jämställdhetsstrategins betydelse för jämställdhetsutvecklingen i länet har inga direkta effekter kunnat mätas. Undersökningsresultatet visar dock att ett antal företag, organisationer och myndigheter har haft nytta av strategin i sitt jämställdhetsarbete, både som inspiration och för att ge legitimitet till arbetet. Vad som har haft störst betydelse för jämställdhetsutvecklingen varierar dock, ökat intresse hos ledningen, skärpt lagstiftning, ökad insikt i betydelsen av jämställdhet.

Den yttersta anledningen till att jämställdhetsarbetet går så långsamt framåt, trots att så många uppger sig anse det vara mycket viktigt, är troligtvis traditioner. Traditionellt får män de högsta posterna och lönerna och kvinnor stannar hemma med barn och håller sig på de lägre nivåerna på karriärstrappan. Att arbeta mot traditionerna är svårt, och för att klara detta krävs tre faktorer; *tid*, *mod* och *ork*. Tid att ta itu med jämställdhetsarbetet utan att hela tiden behöva känna sig stressad av övriga arbetsuppgifter. Mod att gå emot strömmen och kämpa för jämställdhet även om motståndet är hårt, samt ork och tålamod att fortsätta arbetet fastän förbättringarna är små och kommer sakta.

1 Inledning

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

Den svenska jämställdhetspolitikens övergripande nationella mål.

1.1 Bakgrund

År 1995 fick samtliga länsstyrelser i Sverige i uppdrag att utarbeta en strategi för ökad jämställdhet mellan kvinnor och män i respektive län. Detta för att de av regeringen fastlagda nationella delmålen för jämställdhetspolitik skulle få genomslag även på regional nivå. Uppdraget bestod i att initiera, stödja och följa upp jämställdhetsarbetet i länet. Strategierna skulle sträcka sig från 1996-2000 och huvudsakligen omfatta länsstyrelsernas utåtriktade verksamhet. Strategierna planerades också utgöra en grund för framtida analyser och bedömningar av insatser på jämställdhetsområdet.

Länsstyrelsen i Kalmar län valde att i sin strategi prioritera fyra utvecklingsområden, nämligen: *arbetsmarknad och näringsliv, utbildning, arbetsliv och familjeliv* samt *makt och inflytande*. I den slutliga strategin poängterades emellertid att all verksamhet i länet som rör kvinnor och mäns situation borde omfattas av strategin. Den färdiga jämställdhetsstrategin sändes sedan ut till statliga myndigheter, kommuner, landsting, näringsliv och organisationer samt andra aktörer i hela länet.

Som sagts ovan lades strategierna upp för en period över flera år, varför det nu har blivit dags att genomföra en utvärdering av dem, deras genomslagskraft och betydelse för respektive läns utveckling på jämställdhetsområdet. Regeringen har också av samtliga län begärt en utvärderingsrapport under år 2000.

1.2 Rapportens syfte

Att redovisa och bedöma resultatet av jämställdhetsstrategin, vilket sedan kommer att ligga till grund för diskussioner inom länsstyrelsen samt med regeringen och i ett senare skede även som underlag för beslut om åtgärder.

1.3 Tillvägagångssätt

Undersökningen har genomförts dels i form av en bred enkätundersökning av statliga myndigheter, kommuner, landsting, näringsliv och organisationer samt andra aktörer i hela länet, och dels i form av ett mindre antal djupintervjuer. Enkäternas resultat har sammanställts och utvärderats, medan resultatet från djupintervjuerna i första hand använts som exempel på utveckling av jämställdheten i Kalmar län. Totalt har 205 enkäter skickats ut och 25 djupintervjuer genomförts.

1.4 Vad är jämställdhet?

Jämställdhet handlar om rättvisa och om fördelning av ekonomisk makt, om demokrati och om att värdera kvinnor och män lika. Det handlar också om att förändra den struktur som fortfarande finns i vårt samhälle och som säger att män är norm och kvinnor är undantag, att män är överordnade och kvinnor underordnade och att män har stor makt, kvinnor liten. Denna struktur är både synlig och osynlig och ofta bidrar både män och kvinnor, medvetet såväl som omedvetet, till att vidmakthålla den.

1.5 Internationellt jämställdhetsarbete

Under ett antal år har Sverige i olika sammanhang lyft fram frågor om jämställdhetsarbete på både nordisk, europeisk och global nivå. I augusti 1997 antog de nordiska jämställdhetsministrarna en handlingsplan för män och jämställdhet för åren 1997-2000. På svenskt initiativ anordnade Europarådet samma år en konferens i Strasbourg som berörde männens roll i arbetet att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män. Som en del i arbetet för demokrati och mänskliga rättigheter verkar Europarådet för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Styrkommittén för jämställdhet mellan kvinnor och män sammanträder två gånger om året. Under år 1997 bildades en expertgrupp på området positiv särbehandling med fokus på jämställdhet mellan kvinnor och män, och en annan grupp som behandlar skydd av unga flickor och kvinnor mot våld.

Det internationella intresset för Sveriges jämställdhetspolitik är stort och insikten om vikten av jämställdhet i familje-, arbets- och samhällsliv växer internationellt. EU:s ministerråd har bl a behandlat frågan om bevisbördans fördelning i mål rörande könsdiskriminering. År 1997 antogs ett direktiv där de två viktigaste artiklarna gällde dels en definition av begreppet indirekt diskriminering, dels fördelningen av bevisbördan i könsdiskrimineringsmål. Jämställdhetsfrågornas ställning i EU har stärkts betydligt genom Amsterdamfördraget som trädde i kraft 1999. Jämställdhet mellan kvinnor och män ingår nu som ett av fördragets grundläggande mål, något som Sverige i hög grad bidragit till. I fördraget har också den s k "mainstreamingstrategin" skrivits in, som innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska uppmärksammas och främjas i gemenskapens alla verksamheter.

Vid FN:s kvinnokommissionsmöte i mars 1999 arrangerade Sverige i samarbete med EU-ordförandeskapet ett lunchseminarium om manlig identitet, jämställdhet och manligt våld. Seminariet var mycket välbesökt och fick stor uppskattning och uppmärksamhet.

I juni 2000 arrangerades en sammankomst i FN:s generalförsamling i New York för att följa upp kvinnokonferensen i Peking 1995 och för att få en samlad bild av vad som utträttats i länderna och inom FN-systemet sedan dess. Under denna sammankomst analyserades också vilka åtgärder som behövdes, såväl nationellt som internationellt, för att stärka det fortsatta arbetet med att nå målen i handlingsplanen från 1995. I slutdokumentet har man nu klarlagt staternas ansvar för att bekämpa våld mot kvinnor. Dokumentet behandlar också skuldfrågor för världens fattigaste länder samt skärper kraven på att kvinnor ska få tillgång till en större del av det internationella biståndet. De deltagande staterna var överens om vikten av att också män deltar i jämställdhetsarbetet för att resultat ska kunna uppnås.

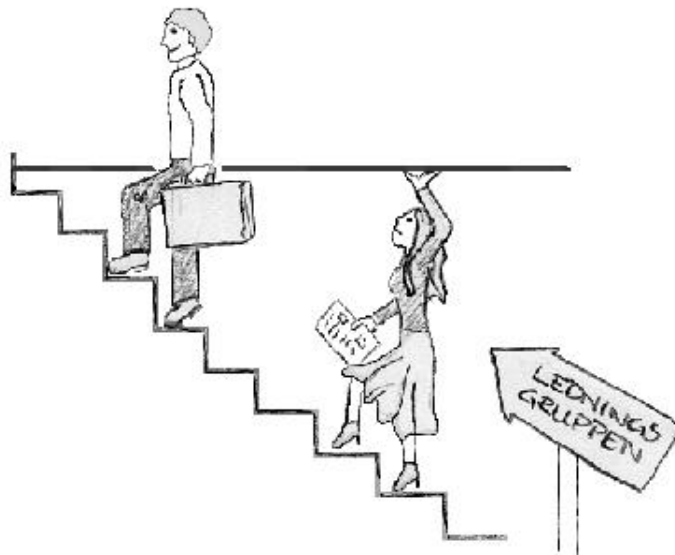
1.6 Jämställdhetsarbete i Sverige

I Sverige är jämställdhet ett prioriterat område. Det gäller både för Sveriges regering, vars hela arbete ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv, och för politiska partier och organisationer som också arbetar aktivt med jämställdhetsfrågor. Regeringen arrangerar t ex sedan några år tillbaka basutbildning i jämställdhetskunskap för statsråd, statssekreterare, pressekreterare m fl statsanställda. Syftet är att öka kunskapen om kvinnors och mäns villkor i samhället, att informera om de jämställdhetspolitiska målen samt att öka förståelsen för det egna ansvaret i att ett jämställdhetsperspektiv införs i hela verksamheten. År 1994 beslutade regeringen om allmänna direktiv (dir 1994:124) till samtliga kommittéer och särskilda utredare att redovisa jämställdhetspolitiska konsekvenser. Dessa konsekvensbeskrivningar och analyser är en grundförutsättning för att regeringen ska kunna bedöma effekterna av reformförslag och andra förändringar ur ett jämställdhetsperspektiv.

Den svenska jämställdhetspolitikens övergripande mål är ett samhälle där kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla grundläggande områden i livet. Detta innebär bl a en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor och förutsättningar i fråga om arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet, tillgång till utbildning, delat ansvar för hem och barn samt frihet från könsrelaterat våld.

År 1995 tilldelade regeringen Svenska kommunförbundet 2 miljoner kronor för ett projekt vars mål var att ta fram ny kunskap, att utveckla nya metoder för jämställdhetsarbetet och att genomföra den kommunala verksamheten med ett jämställdhetsperspektiv. Projektet kallades JämKom-projektet och resulterade bl a i den s k 3R-metoden¹, vilken har utvecklats med avsikt att underlätta arbetet med att analysera kommunal verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv. Samma år reviderades också jämställdhetslagen, regeringen beslutade om en ny nationell policy för jämställdhet och jämställdhetsstatistiken blev officiell statistik. Under 1998 kom en lag om våld mot kvinnor och en lag med förbud mot könsstämpling av kvinnor. Dessutom skärptes jämställdhetslagen avseende sexuella trakasserier.

En viktig del i jämställdhetsarbetet är den ekonomiska jämställdheten. Med ekonomisk jämställdhet menas att kvinnors och mäns inkomster av arbete är lika stora. Graden av ekonomisk jämställdhet brukar uttryckas som kvinnors andel av mäns inkomster. Idag uppgår svenska kvinnors timlön till ca 80 % av männens timlön. För att uppnå ekonomisk jämställdhet måste antingen kvinnornas inkomster höjas eller männens sänkas. Enligt Kvinnomaktutredningen (SOU 1998:6) har den svenska arbetsmarknaden glasväggar och glastak, osynliga men högst påtagliga. Glasväggarna avgränsar vissa områden och yrken för kvinnor och andra för män, medan glastaken hindrar i första hand kvinnor från att avancera uppåt i hierarkierna.



¹ Denna metod, utvecklad av forskaren Gertrud Åström vid Stockholms universitet, är ett sätt att kartlägga och analysera verksamheter ur ett jämställdhetsperspektiv. Detta görs med utgångspunkt från de tre faktorerna *Representation*, *Resurser* och *Realia*. De tre R-en ska synliggöra kvinnors och mäns villkor som brukare, medborgare, beslutsfattare och personal i verksamheten och svara på frågan "Vem får vad och på vilka villkor?".

Genom Kvinnomaktutredningens arbete har fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män gjorts synlig. Samma utredning visar också att i moderna parförhållanden är jämställdhet ett uttalat ideal. Unga par utan barn delar relativt lika på hemarbetet. Denna fördelning förändras dock om paret skaffar barn; kvinnans hushållsarbets-tid ökar medan mannens förblir oförändrad. Den arbetsfördelning som upprättas under småbarnsåren har dessutom en stark tendens att leva kvar även efter det att barnen vuxit upp. Den ökade kunskapen om kvinnors och mäns skilda villkor i vårt samhälle har lett till att åtgärder nu vidtas på flera områden i syfte att motverka rådande ojämställdhet.

Framväxten av välfärdsstaten har gagnat kvinnorna, bl a har deras ekonomiska beroende av männen minskat samtidigt som deras möjligheter att försörja sig, även efter t ex en skilsmässa, har ökat. Åtskilliga av de reformer som förbättrat de svenska kvinnornas ekonomiska situation har startats av kvinnor i politiken. Kvinnors livs- och yrkeserfarenheter skiljer sig ofta från mäns, vilket har lett till att nya infallsvinklar och frågeställningar kommit in i debatten och beslutsunderlaget i och med kvinnornas intåg i politiken. De svenska kvinnorna är idag väl representerade inom politiken. Med 50 % kvinnor i regeringen, 40 % i riksdagen, ett riksgenomsnitt på 41 % i kommunfullmäktige och 48 % i landstingsfullmäktige har Sverige en världsledande ställning när det gäller kvinnors representation i politiska beslutande organ.

Under hösten 1999 beslutades av regeringen att en utredare skulle utses för att undersöka hur en jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster skulle kunna utformas. Utredarens uppgift skulle bl a bli att bedöma konsumenters och producenters intresse för en frivillig jämställdhetsmärkning/-information, redovisa hur befintliga märknings- och certifierings-system skulle kunna användas för jämställdhetsmärkning samt föreslå hur en frivillig jämställdhetsmärkning praktiskt skulle kunna genomföras. Utredningen ska slutredovisas senast 31 december 2001.

Enligt ett pressmeddelande från Jordbruksdepartementet (2000-10-18) har riksdagen under hösten 2000 röstat ja till en ny jämställdhetslag, vilken tydligare och effektivare än den förra ska motverka lön efter kön på den svenska arbetsmarknaden. Den nya lagen träder i kraft 1 januari år 2001 och innehåller bl a ändringar som omvänt bevisbörda, d v s arbetsgivaren måste bevisa att diskriminering *inte* förekommit istället för att kvinnan måste bevisa *att* det förekommit, diskrimineringsförbud för hela anställningsprocessen, borttagande av diskrimineringsrabatten vid utbetalning av skadestånd samt obligatorisk lönekartläggning.

2 Jämställdhetsstrategi för Kalmar län 1996 – 2000

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

Så löd visionen för vad man hoppades uppnå med hjälp av jämställdhetsstrategin och ett mer medvetet jämställdhetsarbete än tidigare. Det framhölls emellertid också vikten av att denna strategi genomfördes i samspel med länets övriga strategier – bl a fanns det en strategi för den regionalpolitiska utvecklingen och en för länets miljöarbete – och även andra aktiviteter som t ex EU:s regionala utvecklingsprogram.

Vid utformningen av länets jämställdhetsstrategi valde man att, istället för att ange mål i form av absoluta tal och procenttal, sätta upp ett antal icke mätbara mål och ge förslag på och tips om hur dessa kunde uppnås. I strategin angavs fyra olika områden, inom vilka man särskilt ville verka för en ökad jämställdhet. Dessa områden hade sin utgångspunkt i de nationella delmålen och var följande: *Makt och inflytande, Arbetsmarknad och näringsliv, Utbildning samt Arbetsliv och familjeliv*. Utöver dessa skulle dessutom området *Mainstreaming* prioriteras. För varje område sattes ett antal mål upp, för vad man önskade åstadkomma på jämställdhetsområdet under de fyra år strategin var uppsatt för. Vidare gavs förslag på insatser, hur och med vilka medel de kunde genomföras samt lämpliga aktörer.

I slutet av strategin fanns en s k Idébilaga, som skulle fungera som hjälp att komma igång med jämställdhetsarbetet runt om i länet. Här fanns både förslag på såväl större som mindre åtgärder och aktiviteter samt påståenden och frågor att väcka tankar med och föra diskussioner kring. Läsaren uppmanades att "Fundera – reagera – agera!".

2.1 Mainstreaming

Begreppet mainstreaming, eller jämtegrering, innebär att ett jämställdhetsperspektiv integreras i all planering och inom all verksamhet i en organisation, inte bara hos utvalda jämställdhetskommittéer eller -ombud. I Kalmar län ville man införa detta begrepp och arbetssätt hos såväl myndigheter, kommuner, skolor och organisationer. Man ansåg att likaväl som det hade blivit naturligt att ta hänsyn till miljö, ekonomi, regionalpolitik o s v i överväganden och beslut borde det bli naturligt att ta hänsyn till jämställdhetsaspekter.

På detta område angavs två huvudsakliga mål som man önskade uppnå:

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

2.2 Makt och inflytande

Detta område valdes bl a med anledning av en inte helt jämn fördelning av kvinnor och män på presidieposter i kommunala nämnder och liknande. Dessutom var fördelningen mellan "mjuka" och "hårda" nämnder ojämn. "Mjuka" nämnder som t ex kultur och utbildning dominerades ofta av kvinnor medan de "hårda" som teknik och trafik, var förbehållna männen. Vidare ville man förbättra det kvinnliga inflytande i arbetslivet, framför allt inom den privata sektorn där väldigt få kvinnor ingick i företagets styrelser eller innehade chefsbefattningar.

Det nationella delmål man utgick ifrån var ”En jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män”. De mål Länsstyrelsens valde var:

- *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.*

2.3 Arbetsmarknad och näringsliv

Liksom i övriga landet var länets arbetsmarknad delad. De flesta männen fanns inom den privata sektorn medan större delen av kvinnorna återfanns inom den offentliga sektorn. De mansdominerade yrkena var i regel bättre betalda än de kvinnodominerade. Vidare var större delen av länets deltidsarbetslösa personer kvinnor.

”Samma möjligheter för kvinnor och män till ekonomiskt oberoende” samt ”Lika förutsättningar för kvinnor och män i fråga om företagande, arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter”. Så löd de nationella delmålen utifrån vilka man utvecklade Länsstyrelsens regionala jämställdhetsmål som löd:

- *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.*

2.4 Utbildning

Vid val till gymnasieskola och högskola kunde konstateras att ungdomar valde mycket traditionsenligt. Flickor som skulle börja gymnasiet valde i hög grad exempelvis omvårdnads- och barn- och fritidsutbildningar medan pojkarna i stor utsträckning valde t ex industri-, fordons-, el- eller byggprogram. Vid val till högskolan kunde man se ungefär samma mönster, pojkarna valde tekniska och naturvetenskapliga linjer medan flickorna sökte sig till vård och omsorg, undervisning och samhällsvetenskap. Vidare visade undersökningar att män och pojkar i hög grad dominerade användningen av datorer i skolan, på jobben och i hemmen och även att männen dominerade arbetet med utveckling av programvaror och datorer.

Det nationella delmål, utifrån vilket detta område valdes löd ”Lika tillgång för flickor och pojkar, kvinnor och män, till utbildning och samma möjligheter att utveckla personliga ambitioner, intressen och talanger”. Följande mål formulerades i strategin:

- *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.*

2.5 Arbetsliv och familjeliv

Enligt SCB:s undersökningar hade fastställts att kvinnor och män arbetade i stort sett lika mycket, men att tiden fördelades ojämnt på obetalt och betalt arbete. Kvinnorna utförde ungefär 2/3 av det obetalda arbete jämfört med männen. Vidare såg man tendenser att fädernas andel av uttagen föräldraledighet minskade, papporna i Kalmar län var nästan sämst i hela landet på att utnyttja sina möjligheter till föräldraledighet. I vårdnadstvister dömdes ofta till gemensam vårdnad, men när så ej skedde var det i en kraftigt övervägande del av fallen

modern som fick vårdnaden. 85 % av alla barn som endast levde med en förälder levde med sin mamma. Även kvinnomisshandel och sexuella trakasserier ingick i detta område.

De två nationella delmål, utifrån vilka man valt detta område var "Samma ansvar för kvinnor och män för arbetet med hem och barn" samt "Frihet från könsrelaterat våld". Länsmålen löd som följer:

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

3 Jämställdheten i Kalmar län

3.1 Kort statistisk jämförelse

Siffrorna i kolumnen "Förr" har tagits från år inom intervallet 1990-95. Siffrorna i kolumnen "Nu" härrör från åren 1997 till 2000. Där ej annat anges visar siffrorna tillståndet på länsnivå. Minsta intervallet mellan "Förr" och "Nu" är 6 år.

	Kommentar	Förr	Nu	Differens
Befolkning	<i>Bosatta i länet</i>			
<i>Kvinnor</i>		122 431	119 000	-3431
<i>Män</i>		120 941	117 000	-3941
Ohälsotal	<i>Genomsnittligt antal dagar</i>			
<i>Kvinnor</i>	<i>efter Försäkringskassa</i>	34	35	+1
<i>Män</i>		42	48	+6
Socialbidragstagare	<i>18 år och äldre</i>			
<i>Kvinnor</i>		5 %	5 %	0 %
<i>Män</i>		5 %	5 %	0 %
Föräldrapenning	<i>Andel av uttagna dagar</i>			
<i>Män</i>		9,0 %	9,4 %	+0,4 %
	<i>Riket</i>	10,6 %	10,2 %	-0,4 %
Tillfällig föräldrapenning	<i>Andel av uttagna dagar</i>			
<i>Män</i>		39,9 %	40,4 %	+0,5 %
	<i>Riket</i>	39,8 %	40,4 %	+0,6 %
Andel kvinnor i KF	<i>Kalmar län</i>	39 %	40 %	+1 %
Andel kvinnor i KF	<i>Riket</i>	41 %	42 %	+1 %
Andel kvinnliga chefer	<i>Privat sektor (riket)</i>	9 %	17 %	+ 8 %
Andel kvinnliga chefer	<i>Offentlig sektor (riket)</i>	29 %	51 %	+22 %
Förvärvsarbete	<i>16 år och äldre</i>			
<i>Män</i>	Jordbruk, skogsbruk, jakt, fiske	8,5 %	6,8 %	-1,7 %
	Utvinning av mineraler, tillverkningsindustri	37,9 %	37,6 %	-0,3 %
	Energi- och vattenförsörjning, avfallshantering	2,4 %	2,7 %	0,3 %
	Byggindustri	9,9 %	9,1 %	-0,8 %
	Handel, transport, magasinering, kommunikation	16,0 %	16,7 %	0,7 %
	Personliga och kulturella tjänster	3,3 %	4,7 %	1,4 %
	Kreditinstitut, fastighetsförvaltning, företagstjänster	5,4 %	7,2 %	1,8 %
	Civila myndigheter, försvar, internat. organisationer	3,4 %	3,6 %	0,2 %
	Forskning och utveckling, utbildning	3,9 %	4,9 %	1,0 %
	Hälsa- och sjukvård, socialtjänst, veterinärer	4,5 %	4,5 %	0,0 %
	Näringsgren okänd	4,6 %	3,0 %	-1,6 %
<i>Kvinnor</i>	Jordbruk, skogsbruk, jakt, fiske	3,5 %	1,7 %	-1,8 %
	Utvinning av mineraler, tillverkningsindustri	16,9 %	15,1 %	-1,8 %
	Energi- och vattenförsörjning, avfallshantering	0,5 %	0,7 %	0,2 %
	Byggindustri	1,0 %	0,8 %	-0,2 %
	Handel, transport, magasinering, kommunikation	14,0 %	12,6 %	-1,4 %
	Personliga och kulturella tjänster	5,4 %	6,9 %	1,5 %
	Kreditinstitut, fastighetsförvaltning, företagstjänster	5,8 %	6,1 %	0,3 %
	Civila myndigheter, försvar, internat.	4,2 %	4,3 %	0,1 %

	organisationer			
	Forskning och utveckling, utbildning	8,3 %	10,8 %	2,5 %
	Hälsa- och sjukvård, socialtjänst, veterinärer	37,3 %	39,2 %	1,9 %
	Näringsgren okänd	2,4 %	1,8 %	-0,6 %
Medelinkomst				
<i>Män</i>	<i>I tusentals kr</i>	111	154	+43
<i>Kvinnor</i>		92	124	+32
Brottsstatistik				
<i>Antal anmälda brott</i>	<i>Totalt</i>	24 194	22 560	-1634
	<i>Misshandel mot kvinnor</i>	363	368	+5
	<i>Våldtäkt/grov våldtäkt</i>	34	25	-9

Tabell 1: Förändringar på ett antal områden inom länet och riket.

Källa: SCB, BRÅ, Försäkringskassan i Kalmar, RFV

3.2 Allmänt om enkätresultatet

Nedan går jämställdhetsstrategins fem punkter igenom, och de mål som satts upp jämförs med resultatet från intervjuer och enkäter. Om vissa av målen finns mycket att säga, huruvida de har uppfyllts eller inte, medan några mål inte har behandlats alls. Vissa av punkterna har behandlats i enkät- och intervjufrågor men inte direkt utifrån de mål som satts upp i strategin. Under de olika punkterna diskuteras också ämnen som inte återfinns i målen men som ändå kan hänföras till respektive punkt. De flesta frågorna redovisas endast i hur många procent som har svarat "Ja" respektive "Nej" samt en del tillhörande kommentarer. I vissa fall redovisas emellertid även hur många män respektive kvinnor som har gett ett visst svar, när så anses relevant. I slutet av rapporten återges enkäten i sin helhet och i den anges också svarsfrekvensen på frågorna i procenttal (se Bilaga 1).

Av de totalt 205 enkäter som skickades ut besvarades 68 stycken av 40 män och 28 kvinnor. Med anledning av denna relativt låga svarsfrekvens, 33 %, har det inte varit möjligt att dra några allmängiltiga slutsatser från resultatet. Trots detta ger svaren dock en fingervisning om hur det ligger till med jämställdheten runt om i länet, varför jag ändå har valt att använda mig av resultatet i utvärderingen. På vissa av frågorna väger svaren kraftigt åt ena eller andra hållet, och ibland förstärks resultatet även av de djupintervjuer som genomförts. En övervägande del av de som svarat befinner sig åldersmässigt i intervallet 46-55 år. Anledningen till detta är troligtvis att en stor del av enkäterna har gått ut till kommunala verksamheter, där medelåldern ligger relativt högt. På grund av detta har det varit svårt att dra några slutsatser rörande åldersmönster vid tolkning av svaren.

Sammanställningen av enkätundersökningen visar att knappt hälften av de som svarat har tagit del av jämställdhetsstrategin (fråga 33). Av dessa menar endast en dryg tredjedel att den har haft någon betydelse för jämställdhetsutvecklingen inom deras organisation/företag (fråga 4). Av kvinnorna tror 21 % att strategin har haft betydelse för utvecklingen, medan bara 13 % av männen tror det. Ett par stycken tycker att den har fungerat bra som grund för diskussioner och som inspiration, medan någon tycker att den varit alltför anonym efter antagandet.

Av samtliga som svarat uppger 75 % att de var anställda/verksamma vid sin nuvarande arbetsplats/organisation år 1996. Lika många ser sin arbetsplats/organisation som jämställd, 80 % av männen och 64 % av kvinnorna (fråga 1). Totalt 22 % anser att arbetsplatsen inte är jämställd (övervägande kvinnor), en stor del av dessa är kommunalanställda. Också merparten av de intervjuade personerna uppfattar sina arbetsplatser som jämställda, detta trots att flera

av dem arbetar på ställen med stor kvinnodominans. De menar dock att en jämn könsfördelning inte är allt, jämställdhet handlar också om att inte acceptera könsdiskriminering och att verka för förbättringar. På flera skolor kan en något skev könsfördelning ses som positivt, då man är van vid en mycket skev fördelning. På följdfrågan vad man avser med jämställdhet berör de flesta svaren områdena lika möjligheter, lika villkor och rättigheter, lika behandling och värde. Eventuella skillnader i löner etc ska grundas på kompetens och erfarenhet, inte på kön, könsoberoendet poängteras starkt. Många definierar jämställdhet som ”Lika lön för lika arbete”. Endast en har uttryckligen tänkt på jämställdhet även utanför arbetsplatsen, men det kan bero på att enkäten främst handlar om arbetsplatsen. Ytterligare ett femtontal svar kan dock tänkas syfta på övriga livet också.

Tre fjärdedelar av de svarande anser att det finns en medvetenhet bland personalen kring vikten av jämställdhet (fråga 5), 83 % av männen men bara 68 % av kvinnorna. Flera stycken uppger dock samtidigt att det är allmänt svårt att få igång debatter och diskussioner, att intresset är lågt. En man önskar t o m att något konkret skulle inträffa så att man fick en anledning att dra igång diskussioner. På frågan hur jämställdhet diskuteras på arbetsplatsen/organisationen (fråga 4) svarar ungefär hälften att det förs en allmän diskussion och något färre att det sker vid vissa tillfällen med ett fåtal utvalda. En del har svarat båda delarna, medan 17 % uppger att det inte diskuteras alls. Av de sistnämnda anger många som anledning att man inte ser det som något problem och därför heller inte finner det nödvändigt att diskutera. Samma inställning återkommer både bland enkätresultaten och bland de intervjuade. Många menar att intresset och prioriteten är låg av den anledningen att det inte finns något behov, jämställdheten finns där utan att man uttalat behöver arbeta med ämnet. Denna uppfattning delas av både män och kvinnor.

Drygt hälften uppger att förändringar för en ökad jämställdhet har skett frivilligt (fråga 19a) medan 13 % svarar att så inte varit fallet. 25 % uppger att förändringar skett med entusiasm (fråga 19b). Endast 6 % uppger att förändringar skett motvilligt (fråga 19c) men sammanlagt 34 % att de skett som följd av yttre eller inre tvång (fråga 19d-e). Intressant att notera är att på fråga 19a och 19b har betydligt fler män än kvinnor svarat ”Ja”. I det första fallet nästan dubbelt så många, i det andra mer än tre gånger så många. På fråga 19c svarar inte så många ”Ja” på frågan om förändringar skett motvilligt, men betydligt fler män än kvinnor svarar ”Nej”.

På frågan om man följt jämställdhetsdebatten på olika nivåer (fråga 28) svarar övervägande delen att så är fallet både vad gäller samhälle, regering och riksdag, media samt respektive persons huvudorganisation. I fråga om attitydförändringar på olika nivåer är svaren inte lika samstämmiga (fråga 29a-e). Ungefär hälften har svarat ”Ja” respektive ”Nej” på frågorna om man märkt attitydförändringar på arbetsplatsen/organisationen, hos ledningen eller inom facket. Något fler, mellan 60-70 %, anser sig ha märkt attitydförändringar i samhället och hos media. Både när det gäller ledning och arbetsplats är det betydligt fler män än kvinnor som tycker sig kunna se förändringar. I kommentarerna menar flera att det visserligen pratas mer och att det sätts mer fokus på jämställdhetsfrågorna men att det fortfarande händer för lite. Rörande omvärldens förändring i övrigt anges både positiva och negativa tendenser, dock övervägande positiva (fråga 32). Flera anser att förändringar har lett till bättre jämställdhet utan att kunna ge några konkreta exempel. Några kommentarer är att medvetenheten har ökat, en utökad debatt ger bättre medvetenhet, attityder noteras och diskuteras, frågan bevakas tydligare och att unga flickor ges mer plats och vågar ta för sig. De negativa kommentarerna behandlar barn och ungdomars situation i skolan, unga pojkars syn på sex och samlevnad, ett

råare språkbruk än tidigare, löneorättvisor m m. En del menar att det blivit sämre, även om de inte kan precisera på vilket sätt.

Drygt 50 % anger att förändringar i lagstiftningen på något vis påverkat jämställdhetsarbetet på deras arbetsplats/organisation (fråga 30). Ganska många har valt att inte svara alls på frågan. Många har svarat ”Vet ej” eller att det är svårt att avgöra. Några menar att det nog är bra med lagstiftning, men att attitydpåverkan och en medvetenhet om förtjänsterna med jämställdhet trots allt är viktigast. De positiva menar att tillkomsten av lagar sätter fokus på frågorna, att lagar är bra att luta sina argument mot samt att legitimering ger stöd för en positiv utveckling.

3.3 Mainstreaming

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

Drygt 20 % av de svarande menar att arbetssättet mainstreaming har haft betydelse för jämställdhetsutvecklingen på deras arbetsplats/organisation (fråga 31). Knappt 40 % menar däremot att så inte är fallet, medan ungefär lika många överhuvudtaget inte har besvarat frågan. Flera har bara satt ett frågetecken som svar på frågan, vilket kan tolkas som att de inte vet begreppets innebörd. Intervjuer med anställda vid två olika kommuner i länet ger vid handen att de är medvetna om innebörden av begreppet och även att det används inom kommunen. Kanske inte uttalat, men båda uppger att jämställdhet finns med som ett gemensamt synsätt inom det kommunala arbetet.

3.3.1 Statistikinsamling

Insamling och analys av statistik ur ett könsperspektiv har enligt 35 % förändrats under senare år, enligt 63 % är så inte fallet (fråga 22). Av kommentarerna att döma har insamlingen och analysen blivit något bättre, sett ur ett könsperspektiv. En del uppger att man tar fram ny statistik varje vecka eller var tredje månad, andra att man på vissa områden börjat med könsuppdelad statistikinsamling. Även statistik kring det utåtriktade jämställdhetsarbetet tas i vissa fall fram. Exempelvis har Luftfartsverket delat ut passagerarenkäter, på en skola har elever fått besvara frågor om jämställdheten och inom Länsarbetsnämnden använder man sig av den s k Jämka-barometern för att undersöka den utåtriktade jämställdheten.

På Regionförbundet i Kalmar samlar man in och analyserar många olika sorters statistik. Framför allt rörande befolkningen, men man tittar även en hel del på länets företag, deras sysselsättning och liknande. Statistiken fås i första hand från SCB. Ett problem i arbetet är att jämställdhetsaspekten ännu inte har fått genomslag på alla företag och inom alla organisationer. Trots att det sedan 1994 finns en förordning om könsuppdelad statistik har en del fortfarande inte infört detta vid statistikinsamling. Ingbritt Rosander, som arbetar med statistik på Regionförbundet, tror att det handlar mycket om rutin. Man är van att göra på ett speciellt sätt, och då blir det att man fortsätter så, trots regeringsuppdrag som säger annorlunda. Den statistik man tittar mest på på Regionförbundet – befolkningsstatistik och arbetsmarknadsstatistik – har länge varit könsuppdelad, varför omställningen inte blev så stor 1994.

På uppdrag av Västra Götalandsregionen har SCB tagit fram en prototyp till ett s k jämställdhetsindex på Internet, kallat JämX. Arbetet finansieras även av landets länsstyrelser och av Regeringskansliet. Med hjälp av detta index ska statistiska skillnader mellan kvinnor och män i landets kommuner och län kunna tas fram och jämföras. Resultatet visas i form av

kartor eller tabeller. Dessutom ingår en stor databas med jämställdhetsstatistik utifrån vilken användaren själv kan välja vilka variabler som ska vara med i beräkningarna. JämX förmodas bli klart för användning någon gång i början av år 2001.

3.4 Makt och inflytande

- 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.

3.4.1 Politisk makt

Efter valet till kommunfullmäktige 1998 är andelen kvinnor 40 % eller mer i sju av länets tolv kommuner. Den jämnaste fördelningen har Mörbylånga och Mönsterås kommunfullmäktige med 45 % kvinnor och 55 % män. Hultsfred har den mest ojämna fördelningen med endast 25 % kvinnor. I genomsnitt är fyra av tio ledamöter kvinnor i kommunfullmäktige i länet (se Diagram 1 nedan).

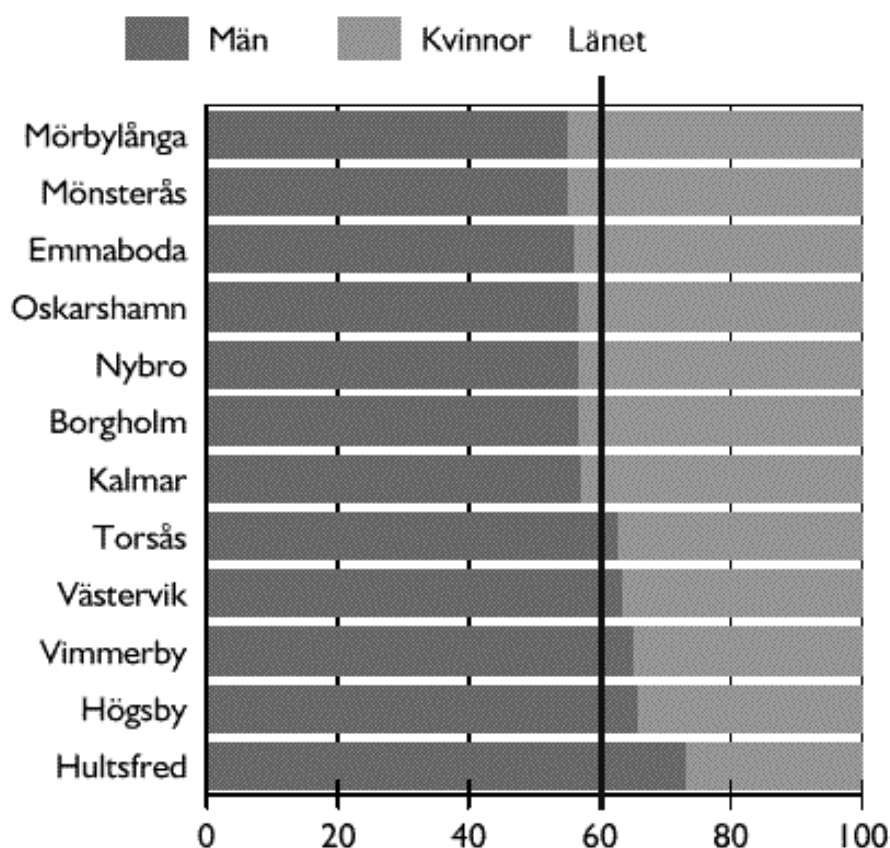


Diagram 1: Fördelning mellan män och kvinnor i Kalmar läns kommunfullmäktige 1998
Källa: SCB

Vid valet 1998 gavs väljarna för första gången möjlighet att personrösta. I Kalmar län röstade totalt 143 928 personer, av dessa utnyttjade totalt 55 068 möjligheten till personval. 70 % av rösterna lades på män, 30 % på kvinnor. Detta skilde sig något från landet i övrigt, där genomsnittet låg på 63 % till männen och 37 % till kvinnorna. Jan Heimfors, valsamordnare vid Länsstyrelsen i Kalmar, menar att det är svårt att säga hur möjligheten till personval har

påverkat andelen kvinnor i kommunfullmäktige. Han säger att väljarna oftast väljer någon av kandidaterna som står överst på röstsedeln, oavsett kön, eftersom man vet vilka de är. Vidare är det svårt att dra några slutsatser utifrån siffrorna från personvalet. Då rösterna är anonyma går det inte att utläsa hur många kvinnor som personröstade på kvinnor respektive män eller motsvarande könsfördelning för männens del.

En undersökning av könsfördelningen i kommunernas olika nämnder, som sedan jämförts med en liknande undersökning från 1996, visar att andelen kvinnor och män på presidieposter har förändrats märkbart. Från att 1996 endast haft ett kvinnligt kommunalråd i länet är nu fyra av tolv kommunalråd kvinnor. Även i övriga kommunala nämnder har en hel del hänt. Det är fortfarande män som innehar huvuddelen av posterna, men antalet kvinnliga ordförande har ändå ökat med 11 % sedan 1996, till 36 %. I ”hårda” nämnder har de kvinnliga ordförandena ökat från 15 % till 25 % och i ”mjuka” nämnder från 34 % till 42 %.

Det är svårt att jämföra de olika kommunerna med varandra, då flera av dem har nämnder som de andra inte har. En övergripande uträkning utan hänsyn till ”hårda” och ”mjuka” nämnder har dock gjorts. Den visar att den kommun som har bäst fördelning mellan kvinnor och män är Emmaboda, där enligt uppgift tre av sex nämnder har kvinnliga ordförande. Även Kalmar visar upp bra resultat, fyra av nio nämndordförande är kvinnor. Den kommun som hamnar längst ner på listan är Nybro, endast två av elva nämnder har en kvinna som ordförande. I Vimmerbys nämnder är kvinnorna i majoritet, endast tre av åtta ordförande är män.

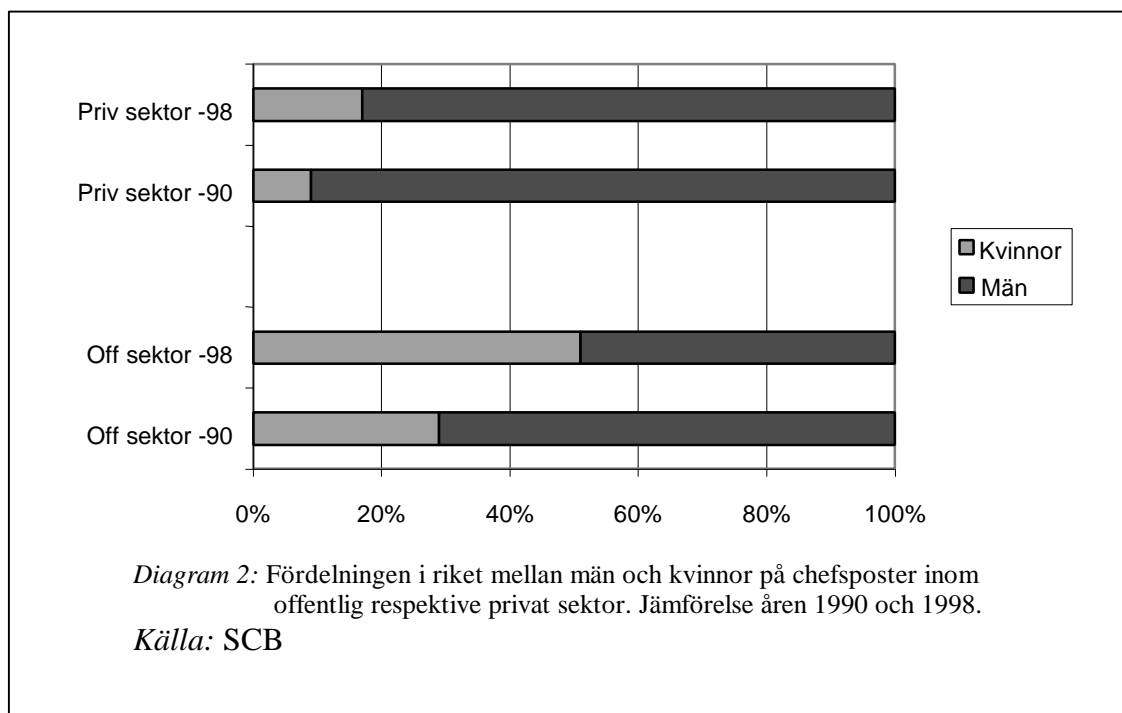
Inför valet 1998 tog en av länets kvinnliga politiker, Anna-Britt Wejdsten, initiativet att starta ett nätverk för kvinnor inom politiken, ett nätverk som skulle sträcka sig över partigränserna. Detta initiativ föranleddes av det faktum att det alltid varit svårt att få kvinnor, speciellt yngre kvinnor, att ställa upp i valet. Nätverket skulle fungera som stöd för kvinnorna, man skulle hjälpa varandra att undvika fallgropar, lära känna varandra osv. Idén fick ett mycket positivt bemötande och ett par träffar genomfördes. Problemet var bara att ingen orkade engagera sig i att arrangera mötena, vilket initiativtagaren menar är ett typiskt kvinnoproblem av idag. Kvinnor har så mycket att göra efter jobbet, så många roller att leva upp till, att de måste prioritera bort en del. Ofta blir det då så att det man *vill* göra får stå tillbaka för det man *måste* göra. Män har oftast inte detta bekymmer, menar hon. Vidare menar hon att samhället, dvs vi alla, måste bli medvetna om att kvinnor och män arbetar under olika förutsättningar och villkor. Så länge inte alla förstår eller är övertygade om detta och problemets existens, kan man heller inte göra något åt det. Därför är kunskap förutsättning för en förändring. Det är männen som sitter på makten och vill de inte göra något åt problemet så går det inte att lösa det. Man måste börja med att få igenom de grundläggande inställningarna till jämställdhet, som t ex mäns och kvinnors lika värde.

Thorsten Carlsson, kommunalråd i Oskarshamn, uppger att samtliga partier i kommunen verkar för ett ökat deltagande av kvinnor i politiken. Detta är emellertid inte alltid så lätt, mycket beroende på att kvinnor trots allt fortfarande dubbelarbetar i större utsträckning än män. Kvinnorna tar större ansvar för hem och familj och har följaktligen mindre tid över att ägna sig åt intressen som t ex politik. Han menar dock samtidigt att det under de senaste åren har skett en förändring och förbättring av arbetsfördelningen inom hemmen, männen tar mer ansvar och hjälper till mer. På senare år har man i kommunen tillsatt ett antal kvinnliga chefer och underchefer, med ett mycket gott resultat. Han anser att kvinnor ofta blir väl så goda chefer som männen, och att de ofta är mycket lojala och ambitiösa. Samtidigt menar han att det nog fortfarande är så att kvinnor måste vara lite bättre än män för att komma upp på

samma nivå. Trots ansträngningarna att jämna ut könsfördelningen är emellertid alla topposter inom kommunen fortfarande tillsatta av män, t ex har man endast en kvinnlig förvaltningschef. Anledningar till detta är dels att flera av cheferna har suttit länge och inte flyttar på sig i första taget, men även att det faktiskt är betydligt fler kvalificerade män än kvinnor som söker vid nytillsättning av poster. Liksom flera andra intervjuade menar han att man i slutändan ändå måste gå efter kompetens och lämplighet vid rekrytering, inte efter könstillhörighet.

3.4.2 Makt och inflytande på arbetsplatsen

På frågan om det har skett någon förändring av de båda könen makt och inflytande (fråga 12) svarar ungefär en tredjedel att så har skett medan ungefär dubbelt så många uppger att det inte har det. Av de som svarat ”Nej” och även kommenterat sitt svar verkar majoriteten mena att om så har skett har det varit beroende på kompetens och arbetsinsats, inte med tanke på könsutjämning eller andra jämställdhetsperspektiv. Det är fler kvinnor än män som svarat ”Nej” på den här frågan, 75 % jämfört med 58 %. De som svarat ”Ja” anger i kommentarerna bl a tillsättning av kvinnliga chefer – t ex en kvinnlig länsarbetsdirektör – men även ett ökat hänsynstagande till och respekt för kvinnors åsikter och rätt till inflytande.



En jämförelse av fördelningen mellan kvinnor och män på chefsposter inom privat och offentlig sektor (se Diagram 2 ovan) visar att andelen kvinnor har ökat inom båda sektorerna sedan 1990. I båda fallen har antalet kvinnor nästan fördubblats. När det gäller den offentliga sektorn innebär det att en mycket jämn fördelning mellan könen har uppnåtts, något som inte kan sägas om den privata sektorn. En undersökning av de högre chefsposterna i Sveriges 500 största företag visar att endast 26 % av de totalt 2 388 chefsposterna innehas av kvinnor (Lönemagasinet). De grupper som undersökts är personalchefer, informationschefer, chefsjurister, miljö-, ekonomi- samt marknadschefer. De grupper som har den minst ojämna fördelningen är informations- och personalchefer, med 39 respektive 44 % kvinnliga chefer.

Det är också männen som överväger på ”ja-sidan” på frågan om de anser sig kunna påverka sin arbetsplats. Hela 75 % av männen men endast 54 % av kvinnorna. Det finns inga gemensamma nämnare till anledningar varför det är svårt att påverka (fråga 3). Det väger ganska jämnt mellan de som anser att jämställdheten på arbetsplatsen utvecklats under de senaste fyra åren och de som inte tycker det (fråga 2).

Sammansättningen av arbets- och projektgrupper som arbetar med verksamhetsplaner och liknande har enligt 28 % förändrats (fråga 26). Även här är det en större andel män än kvinnor som svarat ”Ja” på frågan. Flera stycken uppger att man mer och mer börjat se till fördelning mellan könen i olika arbetsgrupper. Drygt hälften av svarande uppger att det skett någon sorts förändring av sammansättningen av ledningsgruppen och även i personalsammansättningen (fråga 8). Flera kommentarer handlar om en större medvetenhet, en strävan mot en jämnare fördelning, fler kvinnor på chefsnivå. Ett par skolor har anställt fler män och på en arbetsförmedling har fler kvinnliga förvaltningschefer tillsatts. Flera arbetsplatser har emellertid fortfarande en bit kvar på vägen mot jämställdhet. Enligt en anställd vid Högskolan i Kalmar vill man gärna tro att man är jämställd, men i själva verket är det inte så mycket bevänt med jämställdheten. T ex är sex av totalt nio prefekter män, och de kvinnliga prefekterna återfinns inom områdena humaniora/samhälle, hälsa/beteende samt på Fojo (journalistutbildning) medan männen bl a sysslar med drift, IT och ekonomi. Vid en genomgång av olika grupper i olika förvaltningar, gjord av JÄMDOK², visade det sig att det fortfarande är en övervägande del män som besitter de högre posterna. Kvinnor återfinns i tämligen låg grad och då oftast som ersättare. Ju viktigare en grupp ansågs vara, desto större var mansdominansen.

Vad gäller kvinnor på höga poster menar en av de intervjuade att det finns en viss risk att en kvinna på en mansdominerad arbetsplats börjar ta till sig manligt beteende och synsätt, av den anledningen att det då blir lättare att bli accepterad och göra sig hörd. Detta kan dock gå till överdrift så att kvinnan blir manligare än männen själva och till slut någon sorts karikatyr av dem. Det är ingen bra lösning på problemet, poängen med en blandning av kvinnor och män är ju att de kan skjuta till olika åsikter och insikter till diskussioner och beslut. Risken är också att eventuella motståndare till kvinnorna får vatten på sin kvarn då de ser hur illa det gick när en kvinna kom in i organisationen. Med anledning av detta, menar han, är det mycket viktigt att en kvinna är stark och orkar stå för det faktum att hon är kvinna och för de åsikter hon har, även i en mansdominerad miljö.

3.4.3 Jämställdhetsplaner

Knappt hälften av de svarande uppger att jämställdhetsplanen på deras arbetsplats/organisation har utvecklats under senare år (fråga 7). När det gäller uppföljning av jämställdhetsplanen (fråga 18) uppger några stycken att en översyn/revidering kommer att ske inom det närmaste. Någon skyller avsaknaden av jämställdhetsplan på tidsbrist och ett par menar att det inte finns något behov, då jämställdheten fungerar ändå. Ganska många svarar dock att planen följs upp och/eller revideras kontinuerligt. Det kan vara årligen, kvartalsvis, vid lönerrevision, genom diskussioner på personalmöten eller i samverkansgrupp o s v. På ett ställe har en handlingsplan satts upp och på ett annat arbetar man med att sätta upp konkreta och mätbara mål. På en försäkringskassa får cheferna redovisa vad som gjorts under året, dels

² Ett samarbetsprojekt mellan länsstyrelsen, Regionförbundet i Kalmar län samt Länsarbetsnämnden i Kalmar län. Med hjälp av den sk 3R-analysen har man försökt hitta processer och utveckla checklistor och på så sätt ta fram en kvalitativ beskrivning av Kalmar län sett ur ett genusperspektiv. Detta projekt kommer att fortsätta i form av ett utvecklingsprogram kallat ”Jämställdhetssäkring”, och som innebär framtagning av modeller för att införa ett jämställdhetsperspektiv i planeringsprocesser och projekt. Denna andra del av projektet är ett samarbete mellan Länsstyrelsen och Regionförbundet och har beviljats ett bidrag på 300 000 kr från regeringen.

utifrån planen, dels i övrigt. De får även redovisa eventuella planer för kommande år. En person menar att planen på arbetsplatsen har utvecklats från pretentiös till mer realistisk. När det gäller effekter av planerna (fråga 17) finns det många positiva kommentarer. Bland annat uppges medvetenheten om vikten av jämställdhetsfrågor ha ökat, både bland chefer och bland övrig personal. Vidare har könsfördelningen i arbetsgrupper börjat ses över och löneskillnader utjämnats eller åtminstone börjat ses över. Diskussioner kring ämnet könsfördelning vid tillsättning av tjänster är en annan effekt. Några svarar dock att inga effekter har kunnat mätas, att planen är utan värde och att efterfrågan på jämställdhetsåtgärder är låg.

Inom Landstinget har varje förvaltning sin egen jämställdhetsplan. Christer Lindblom, tandläkare vid Folktandvården i Västervik, menar dock att problemet inte är själva planerna utan hur man påverkar folks tankar, åsikter och inställning. Många män, och även en del kvinnor, inser inte hur illa ställt det egentligen är. Kvinnor kan tycka att det kanske inte är bra som det är, men att det är enklast att låta det vara, man orkar inte tjata och kämpa. Christer menar att man måste se till samhällets starkaste drivkrafter, varav en är pengar, och försöka fundera ut hur man genom dessa kan främja jämställdheten. Han tror att diskussionen om jämställdhet måste fokusera mer på kvalitetsaspekten. Man ska fortsätta sträva efter en jämnare maktfördelning mellan kvinnor och män, en jämnare ersättning för utfört arbetet osv, men frågan blir mer "aptitlig" för män om den sätts in i ett kvalitetsperspektiv än om den bara handlar om att ge upp en del av sin makt och sitt inflytande. Kan man sedan visa på att det också kan vara ekonomiskt lönsamt med jämställdhet brukar folk tycka att diskussionen blir riktigt intressant.

Hos polisen i Kalmar har man en jämställdhetsplan som revideras årligen. För ett tag sedan inspekterades den av Rikspolisstyrelsen och fick godkänt. Birgitta Kronudd, jämställdhets-handläggare vid polisen i Kalmar, tycker att medvetenheten om jämställdhet har ökat under senare år. Samtidigt menar hon att många nog tycker att jämställdhet är en självklarhet och inte behöver diskuteras jämt och ständigt. Hos polisen arbetar man bl a med Balanced Scorecard, och varje enhet/avdelning har fått i uppdrag att lämna in ett förslag på mål till jämställdhetsplanen. Det är inte meningen att alla mål ska vara med i planen, men det här är ett sätt att få igång folks tankar kring jämställdhet. Birgitta tror att framtidens generationer kommer att bli mer och mer jämställda och att de också, mer eller mindre omedvetet, kommer att föra över sina värderingar på sina barn. Hon tror att det en dag kommer att bli så naturligt med jämställdhet att man inte längre behöver några planer. Ett litet problem är dock de invandrade kulturer som finns i Sverige, av vilka en del inte har kommit lika långt i sina jämställdhetstankar som övriga landet. Det kommer troligtvis att ta tid innan även dessa ser jämställdhet som något helt naturligt.

Enligt en undersökning som SCB har gjort på uppdrag av JämO³ är det inte bristande resurser som är den största anledningen till att arbetsgivare underlåter att upprätta jämställdhetsplaner, utan brist på intresse från personalens sida. Undersökningen visar också att mindre än var fjärde (22 %) av landets privata arbetsgivare har en jämställdhetsplan. De offentliga arbetsgivarna är duktigare på den fronten, nära tre fjärdedelar (73 %) har en gällande jämställdhetsplan. Vidare kan man utläsa att arbetsgivare som har erfarenhet av jämställdhetsplaner är mer positiva till och använder sig oftare av de åtgärder som jämställdhetslagen kräver ska ingå i jämställdhetsplanen. Arbetsgivare som har en gällande plan tror i större utsträckning att jämställdhetsarbetet är lönsamt för företaget, än de som inte har någon plan. Nära hälften av alla arbetsgivare som har en plan tror att jämställdhet ger högre lönsamhet.

³Pressmeddelande 2000-01-18

I början av år 2000 avslutade JämO en granskning av jämställdhetsplaner inom tre olika branscher som pågått under en längre tid. De tre branscherna var handel, metallindustri samt bank- och försäkringsbranschen. Branscherna granskades på olika sätt, och arbetet var ett led i JämOs strävan att pröva olika former för granskning av arbetsgivares jämställdhetsarbete i syfte att hitta effektiva metoder. Granskningen inom handelsbranschen inleddes hösten 1998. Tillsammans med JämO bildade ett par arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer en styrgrupp för projektet, vilket genomfördes i tre steg:

- 1) Arbetsgivare och fackliga representanter fick utbildning om jämställdhetsplaner.
- 2) JämO granskade företagens planer.
- 3) Avslutande utbildning där JämO kommenterade planerna och parterna fick överta ansvaret för ett fortsatt jämställdhetsarbete på respektive arbetsplatser.

Parterna valde ut åtta företag, fyra privata och fyra från Kooperationen, som alla var intresserade av att utbilda sig inom området jämställdhet. Planerna skulle lämnas in 20 september 1999, men inget av företagen var vid den tiden ännu klar med sin plan. När de sent omsider kom in konstaterade JämO att alla planer utom en kunde godkännas utan komplettering, men att kvalitetsnivån låg betydligt lägre än vad som kunde förväntas med tanke på den utbildning och hjälp företagen fått från JämO.



Granskningen av företag inom metallbranschen genomfördes i form av ett samverkansprojekt mellan JämO och Metall som startade hösten 1997. Ett av målen var att ta fram en modell för ett effektivt jämställdhetsarbete på avdelnings- och klubbnivå. Totalt utbildades fackklubbar från 33 företag i fyra kommuner (Trollhättan, Umeå, Katrineholm och Jönköping). Projektet genomfördes i form av fyra utbildningsdagar per ort med ett halvårs mellanrum. Däremellan deltog fackrepresentanter i sina arbetsgivares arbetet med jämställdhetsplanerna. Vid två tillfällen, vintern 1999 och vintern 2000, granskade JämO planerna. Rapporten från JämO visar att planerna generellt höll en mycket hög nivå, men samtidigt konstaterades att det år JämO inte granskat några planer, 1999, hade heller inga planer lagts upp.

Under hösten 1997 startade JämO även en granskning av lönekartläggningen enligt Jämställdhetslagens 9a § hos vardera nio banker och försäkringsbolag. JämO ville bli undersöka om företagen hade lagt upp sina planer i samarbete med de fackliga organisationerna. Granskningen drog ut på tiden längre än väntat, bli beroende på att många arbetsgivare hade

svårt att ta fram en tillräckligt bra lönekartläggning inom utsatt tid. Resultatet visar att samverkan med facket skedde vid 14 av de 18 företagen och hos 12 företag har arbetet med lönekartläggning lett till lönekorrigeringar eller åtminstone till att man insett att vissa grupperns lönesättning måste analyseras vidare. Flera företag började arbeta för en effektivisering och kvalitetssäkring av arbetet med lönerevision och lönekartläggning samt koppla detta till företagets lönsamhet.

3.4.4 Utåtriktat jämställdhetsarbete

Av de som svarat på enkäten uppger 35 % att det utåtriktade jämställdhetsarbetet har förändrats under senare år (fråga 20). Svar från skolor i länet visar att jämställdhetsaspekten betonas mer i undervisningen idag och att man delar klasserna i pojk- respektive flickgrupper i vissa ämnen. På Skogsvårdsstyrelsen vänder man sig till kvinnliga skogsägare med speciella aktiviteter, kurser och skogs dagar. På Kriminalvården riktas särskilda insatser mot kvinnliga klienter och på Länsarbetsnämnden arbetar man med Jämka projektet. 63 % anger att jämställdhetsaspekterna i kundkontaktorna inte har förändrats något (fråga 21). Positiva kommentarer är dock att man i Västerviks kommun har gjort speciella satsningar från Kultur- och fritidssidan för underrepresenterade grupper, t ex data för flickor och speciellt riktade fritidsaktiviteter för flickor. I Oskarshamns kommun har hänsynen till jämställdhetsaspekten ökat i olika program, t ex i planen för förskole- och skolverksamhet. En arbetsförmedling uppger att man försöker fördela åtgärder, utbildningar m m så lika som möjligt mellan män och kvinnor.

38 % säger att det finns någon sorts utåtriktad jämställdhetspolicy på arbetsplatsen/ organisationen (fråga 23). Många uppger att det inte finns dokument, utan mer är ett allmänt accepterat synsätt (fråga 24). På vissa ställen finns inga specifika dokument för den utåtriktade jämställdheten, utan detta ingår i verksamhetsplaner eller övergripande jämställdhetspolicys. Det utåtriktade jämställdhetsarbetet har bara följts upp i 22 % av fallen (fråga 25). Exempelvis på Länsarbetsnämnden och förmedlingskontor genom Jämka-barometern, på Kriminalvården av ledningsgruppen och på Skogsvårdsstyrelsen genom att undersöka antalet kvinnliga deltagare i rådgivningsaktiviteter. När det gäller förslag på förbättring av de utåtriktade insatserna (fråga 27) finns ett antal uppslag som t ex att visa på och marknadsföra goda exempel på män som arbetar och trivs inom vården, för att på så sätt locka fler män. Andra förslag är att skolorna ska arbeta tillsammans med föräldrarna i jämställdhetsfrågor och ett ökat utbud av kurser och andra aktiviteter för kvinnor från Skogsvårdsstyrelsen. Vidare menar en svarande på Länsarbetsnämnden att det är viktigt att organisationer och myndigheter får upp frågan på sin dagordning och relaterar den till sitt uppdrag. Chefen vid en arbetsförmedling menar att man måste få ett större engagemang hos medarbetarna genom att hålla diskussionen vid liv.

3.4.5 Kvinnor som ledare

Agneta Jäverskog, som sedan ett antal år är engagerad i Färjestadens Goif och även i styrelsen i Smålands Fotbollförbund, berättar att hon till en början ofta möttes av kommentarer i stil med "Lilla gumman". Hon tycker dock att det under senare år har blivit bättre, och från Riksidrottsförbundet uppmanas man nu att försöka få in fler kvinnor i fotbollsförbundet. 20 % av Sveriges fotboll är kvinnlig och Agneta menar att detta borde motsvaras av lika många procent kvinnor i ledande befattningar inom idrotten. I juli i år startade Svenska Fotbollförbundet ett nytt projekt, Damprojektalen, vilket under tre år ska verka för att stärka damfotbollens utveckling. Man kommer bl a att rekrytera nya och utbilda befintliga ledare inom damfotbollen och även arbeta för att få fler kvinnor och tjejer att engagera sig i fotboll. Tyvärr har man redan stött på problem i rekryteringen. Det är svårt att "få med sig" kvinnorna, vilket

är ett problem för projektet. Även vad gäller rekrytering av kvinnor till Smålands Fotbollförbund har man problem att hitta kvinnor som vill eller kan ställa upp. Agneta menar att kvinnor ofta tänker ”Nej, det klarar inte jag” istället för att tro på sig själva och våga satsa. Kvinnor söker ofta inte tjänster eller befattningar på egen hand, utan måste bli tillfrågade på ett annat sätt än män. Samma sak säger Ylva Gustavsson, skolledare på Hanemålaskolan. Hon menar att kvinnor ofta har dåligt självförtroende och dålig självkänsla, de behöver puffas på på ett annat sätt än män. Män ifrågasätter inte sin kompetens på det vis som kvinnor gör, och kan ibland känna irritation över kvinnors dåliga självförtroende.

3.5 Arbetsmarknad och näringsliv

- *Minskad könsuppdelning på arbetsmarknaden.*
- *Minskad andel önskat deltidarbete.*
- *Ökat inflytande för kvinnor i arbetsliv och näringsliv.*
- *Minskad löneskillnad mellan kvinnor och män.*
- *Jämnare fördelning av offentligt stöd till företagsamhet.*

3.5.1 Minskad könsuppdelning

Både på skolor och på Kalmar kommuns Barn- och ungdomsförvaltning talar man om problemet att få till stånd en jämn könsrekrytering till skola och barnomsorg. Det finns en tendens att kvinnliga lärare oftast söker sig till förskola och lägre årskurser, där de i huvudsak undervisar i svenska och so-ämnena, medan männen tenderar att söka sig till de högre årskurserna och där väljer att undervisa i främst matte och no-ämnena. Överhuvudtaget råder ett stort underskott på män inom både skola och barnomsorg. Så länge detta underskott finns kvar är det heller inte möjligt att rätta till den sneda könsfördelningen. Flera av intervju-personerna tar också upp problemet med kvinnodominans inom vård och omsorg kontra mansdominans inom industrin. Även inom andra områden tas problemet med en ojämn rekrytering upp. Alla är positiva till en jämn könsfördelning, men många är låsta av det faktum att det inte finns några män att rekrytera till vård, skola och barn- och äldreomsorg eller några kvinnor att rekrytera till industri och andra av tradition mansdominerade yrken. En kvinna menar dessutom att det inte räcker att rekrytera män till t ex barnomsorgen, man måste få dem att stanna kvar också. Många män inom skola och barnomsorg slutar på att arbetsplatsen är så väldigt kvinnoinfluerad, det är svårt för en man att vänja sig och att hävda sig.

På Länsarbetsnämnden arbetar man sedan några år med ett projekt kallat Jämka, vilket behandlar både intern och utåtriktad jämställdhet. Jämka ingår som en del i ett större mainstreamingprojekt initierat av Arbetsmarknadsstyrelsen, vilket syftar till att bryta köns-segregeringen på arbetsmarknaden. Ett verktyg i arbetet är den så kallade Jämka-barometern, som sammanställs fyra gånger om året. Den visar statistik på både läns- och kontorsnivå över hur många män och kvinnor som fått jobb, satts in i arbetsmarknadsåtgärder eller arbetsmarknadsutbildning etc. Eva Flyckt, som arbetar med Länsarbetsnämndens externa jämställdhet, delvis hur förmedlingskontoren arbetar för att motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden, åker runt till de olika kontoren och diskuterar deras resultat på plats, hur man kan förbättra dem osv. Eva menar att arbetsgivare i allmänhet inte är speciellt intresserade av hur könsfördelningen på arbetsplatsen ser ut, de vill bara ha någon som fyller den tomma platsen. Intresset för en jämn könsfördelning brukar emellertid öka markant då man för in ett ekonomiskt perspektiv i diskussionen och talar om jämn könsfördelning som ett sätt att öka kvaliteten och ett i längre perspektiv även inkomsterna. Personalen på förmedlingskontoren har i ganska stor utsträckning kontroll över tilldelningen av arbetsmarknadsåtgärder och kan på så sätt delvis påverka könsfördelningen.

All personal utbildas i vägledningsteorier, i hur kvinnor och män uttrycker sig, fattar beslut o s v. Frågan är bara hur mycket av denna kunskap som verkligen används i det dagliga arbetet. Ett problem är att man för tillfället är mycket hårt politiskt styrda. Man har ett 4-procents mål att jobba emot och det volymtänkande det ger upphov till missgynnar jämställdhetsutvecklingen. Med ett sådant mål för ögonen blir det tyvärr lätt så att man mest koncentrerar sig på att uppnå målet, inte så mycket på hur man gör det. I arbetsförmedlingarnas och Länsarbetsnämndens uppdrag ingår att arbeta positivt för jämställdheten. Eva menar att engagemanget varierar från kontor till kontor, på många ställen gör man det som krävs, men inte mer. Det är fortfarande en typisk "eldsjälsfråga". Det finns dock inget öppet aktivt motstånd mot arbetet.

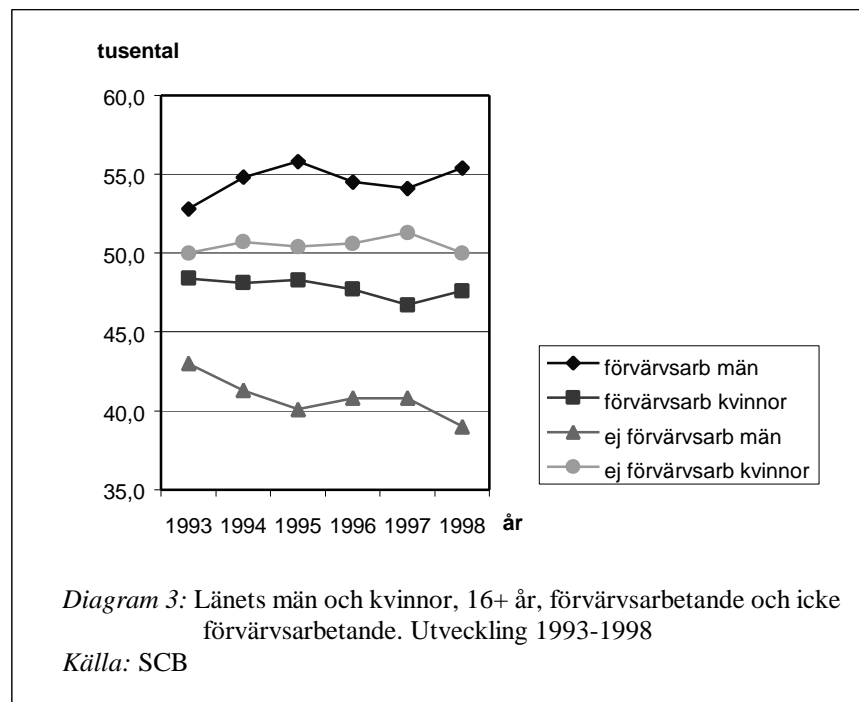


Diagram 3 ovan visar utvecklingen i reella tal för antalet förvärvsarbetande respektive icke förvärvsarbetande kvinnor och män i Kalmar län under åren 1993-1998. Antalet förvärvsarbetande män är betydligt högre än antalet kvinnor, samtidigt som de icke förvärvsarbetande männen är betydligt färre än kvinnorna. Utvecklingen har dock varit ungefär densamma för både män och kvinnor inom de två olika grupperna. Antalet förvärvsarbetande personer har överlag ökat sedan 1993 medan antalet ej förvärvsarbetande har sjunkit. Gapet mellan andelen ej arbetande kvinnor och ej arbetande män har emellertid ökat sedan början av 90-talet. Detsamma gäller för dem som förvärvsarbetar. På det hela taget verkar det alltså ha blivit svårare för kvinnorna att hålla jämna steg med männen på arbetsmarknaden.

På frågan om det skett någon förändring av sammansättningen av ledningsgruppen eller personalen i övrigt svarar 56 % "Ja" på båda frågorna (fråga 8). Fler kvinnor uppges ha kommit in i ledningsgrupper, ibland medvetet, ibland omedvetet. På flera skolor strävar man efter en ökad andel män. På något ställe har man lyckats men ofta inte, p g a den stora bristen på män utbildade inom detta yrkesområde. Inom vissa kommuner verkar man för en ökad andel kvinnor för att jämna ut könsfördelningen. När det gäller diskussioner för och emot

positiv särbehandling (fråga 9b) svarar 37 % att sådant förekommer. Några menar att de kvinnliga anställda inte uppskattar detta, de vill inte få en tjänst på ena kön utan kompetens.

Nästan hälften svarar att man för diskussioner för och emot manlig och kvinnlig kompetens vid rekrytering och befordran (fråga 9a). Många menar dock att det är kompetens och utbildning som avgör vem som utses, inte kön. Andra uppger att det förekommer ibland, beroende på hur t ex verksamhetsmål och personalsammansättning ser ut. En kvinna uppger att det, om en kvinna föreslagits till en befordran, ofta ifrågasätts om hon har tid. Denna diskussion uppstår aldrig när det gäller män. 28 % svarar ”Ja” på frågan om det skett någon förändring av anställnings- och arbetsvillkor, medan 69 % svarar att så inte är fallet (fråga 10). På Luftfartsverket har man t ex utbildat lokalvårdare till att även kunna arbeta som passagerarkontrollanter. På en skola har den individuella lönesättningen påverkat arbetsvillkoren, hur detta skett anges dock inte. I Emmaboda kommun har andelen kvinnor med högre sysselsättningsgrad ökat.

3.5.2 Löner och deltidarbete

Ingbritt Rosander vid Regionförbundet har arbetat med statistik i många år, och hon tycker inte att man kan se några större förändringar vad gäller mäns och kvinnors löner och arbete. Män har fortfarande i allmänhet högre löner än kvinnor för samma arbete, och kvinnorna är generellt sett bättre utbildade och mer rörliga på arbetsmarknaden. Medan män i regel helst stannar kvar på hemorten ger sig kvinnor ofta iväg till andra orter för att söka jobb. Statistik från SCB visar att 1991 var de genomsnittliga inkomsterna för länets kvinnor 83 % av männens, 1997 hade siffran sjunkit något, till 81%.

	<i>Antal kronor i 1000-tal</i>		
	Män	Kvinnor	Totalt
Medelinkomst			
<i>Länet</i>	198	143	171
<i>Riket</i>	211	152	182
Medianinkomst			
<i>Länet</i>	199	147	170
<i>Riket</i>	202	154	175

Tabell 2: Sammanräknad förvärvsinkomst 1998
Källa: SCB

Enligt statistik från SCB (se Tabell 2 ovan) ligger medelinkomsterna i länet något lägre än i riket i övrigt. Procentuellt ligger både kvinnors och mäns medel ca 6 % under riksgenomsnittet. När det gäller länet ligger kvinnornas årsmedelinkomst 55 000 kr eller ca 28 % lägre än männens årsmedelinkomst.

Knappt hälften av de som svarat på enkäten uppger att det skett någon sorts löneutjämning på deras arbetsplats under de senaste fyra åren (fråga 11). Vid ett antal skolor, ett par kommuner och även hos polisen finns, enligt enkätsvaren, inga ojämnheter i löner grundade på kön. Det är fler skolor som uppger att ingen löneutjämning skett än som uppger att det har det. Detta kan dock förklaras med det faktum att flera anser att det inte finns behov av löneutjämning. Flera myndigheter – Kriminalvården, Luftfartsverket, Länsarbetsnämnden, Yrkesinspektionen och Skogsvårdsstyrelsen – uppger att löneutjämning har skett.

Enligt en artikel i Barometern (2000-09-18) ligger kommunerna i länet fortfarande efter när det gäller löneutjämning för kommunalanställda. Skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner varierar något från kommun till kommun, men den gemensamma nämnaren är att kvinnornas löner ligger lägre än männens. De största skillnaderna finner man i Emmaboda, Torsås, Oskarshamn och Hultsfred. Samtidigt har man i Emmaboda det högsta löneläget bland kommunerna i länet. Detta förklarar kommunens personalchef Birgitta Rehnsfeldt med att flera av de högst uppsatta posterna i kommunen innehas av män. Så t ex är de flesta förvaltningscheferna och flera av kommunens rektorer män, medan den stora skaran består av kvinnor sysselsatta inom vård och omsorg, där ju som bekant lönerna inte är så höga. I kommunen arbetar man emellertid med att lösa jämställdhetsproblemen. Bland annat har man skapat ett 40-tal nya heltidstjänster av tidigare halvtidstjänster, med anledning av den nya lagstiftningen som säger att de som varit vikarier eller deltidsanställda under mer än fem år har rätt till en heltidsanställning. Enligt Eva Flyckt är det dock inte alltid så lätt att få deltidsanställda personer att ta en heltidsanställning. Det finns personer som är nöjda med att arbeta deltid och få ut pengar från kassan för den övriga tiden. Hon menar att människor i väldigt stor utsträckning agerar och väljer utifrån sin nuvarande situation. En del tänker inte på eller bryr sig inte så mycket om framtida problem som t ex pensionen. Individerna väljer utifrån ett annat perspektiv än samhället. Det som en handläggare på Arbetsförmedlingen ser som en toppenchans kanske inte alls passar den arbetssökande.

I ett antal kommuner talar man om löneutjämning som ett steg i jämställdhetsarbetet, men samtidigt vet man inte riktigt hur detta ska gå till, var man ska få pengar ifrån att höja de löner som är för låga. I Emmaboda kommun har en viss löneutjämning genomförts, bl a genom att höja lönerna inom sjukvården. Kommunens personalchef menar att man bör se över kvinnornas lönebild inom vård, omsorg, städning och liknande yrken, värdera deras löner och väga dem mot t ex de industrianställdas löner. Återigen kommer då problemet med pengar in i bilden: de privata företagen har ett vinstintresse och kan sätta priser på ett sätt som man inte kan inom kommuner. Hon menar att det skulle behövas fler insatser, inte bara inom den kommunala verksamheten utan inom alla verksamheter och företag. I Västerviks kommun har man löneutjämnat så till vida att det inte finns några kända osakliga löneskillnader inom yrkesgrupperna. Dock är det inte jämnt om man jämför olika yrkesgrupper, framför allt om man jämför mansdominerade yrken med kvinnodominerade.

Personalchefen Börje Claesson menar att lönen är en viktigt bit i jämställdhetsarbetet, och man har försökt höja statusen på en del yrken genom höjda löner. Detta kan emellertid inte göras hur länge eller hur mycket som helst, då det inte finns obegränsat med pengar. Vidare är flera av de kvinnodominerade arbetena bara halvtidsjobb, och detta attraherar män ungefär lika lite som låga löner, varför det är svårt att få in fler män på dessa arbetsplatser. Eva Flyckt på Länsarbetsnämnden berättar att det har visat sig lättare att få kvinnor från vårdsektorn att söka sig till industrin än att få män från industrin över till vården. Detta beror i stor utsträckning på att kvinnorna, som är vana vid obekväma arbetstider från sitt arbete i vården, ser en möjlighet att tjäna mera pengar, medan männen ser lägre löner och eventuellt bara deltidsanställningar på vårdsidan. Det är emellertid inte säkert att en arbetsplats blir jämställd bara för att könsfördelningen är jämn. Kvinnor och män som sökt sig till otraditionella yrkesområden kan ha svårt att anpassa sig till den kultur som finns på arbetsplatsen och att bli accepterade av arbetskamraterna.

En kvinnlig skolledare menar att facket, som ju har en viktig roll vid lönesättning, av tradition är mycket mansdominerat och att männen har skapat argument som passar dem. Till exempel

har i vissa fall löneförhöjning inte kunnat ges till kvinnor. När nya jobb tillkommer sätts en gemensam lönenivå för kvinnor och män, men efter ett tag drar männens inkomster likväl ifrån kvinnornas. Christer Lindblom berättar att tandläkaryrket under de senaste femton åren allt mer har gått från att vara mansdominerat till att bli kvinnodominerat. I takt med detta har också lönerna stagnerat.

3.5.3 Pensionsförsäkringar

Under senare tid har de orättvisa villkoren för kvinnor som tecknar pensionsförsäkringar börjat diskuteras allt mer. Statistik visar att medelpensionen för Sveriges kvinnor år 1998 låg nästan 40 % lägre än medelpensionen för män.⁴ Den högsta pension som utbetalades till kvinnor⁵, låg 46 400 kr eller ca 27 % lägre än den högsta pension som betalades ut till män⁶. En jämförelse med SCB-statistik från 1993 visar att det, procentuellt sett, ser i stort sett likadant ut nu som år 1993. Försäkringsbolagen har försvarat lägre utbetalningar till kvinnor med argumentet att kvinnor generellt sett lever längre än män och att utbetalningarna, som står i relation till inbetalda premier, därför måste räcka längre.

Med anledning av rådande förhållanden har flera av de kvinnodominerade fackförbunden kontaktat branschorganisationen Försäkringsförbundet för att få en ändring på detta. Försäkringsförbundet har nu tillsatt en arbetsgrupp som ska se över könsvillkoren för pensioner.⁷ Arbetsgruppen kommer att göra en sammanställning av vilka försäkringar som påverkas av den försäkrades könstillhörighet samt undersöka vilka förändringar som måste genomföras om könstillhörighet inte ska tas i beaktande vid riskbedömning.

3.5.4 Kvinnors inflytande på arbets- och näringsliv

I Kalmar län finns sedan år 1991 ett nätverk för kvinnliga företagare och chefer, kallat Calmar Företagskvinnor (CFQ). Ett liknande nätverk startades år 1996 i Hultsfreds kommun, Hulda. Idén med dessa nätverk var att kvinnliga företagare och kvinnor i ledande ställningar inom näringslivet skulle kunna träffas och utvecklas tillsammans, lära sig av varandra, skapa kontakter och lära sig att tro på sig själva. CFQ:s möten har under åren som gått utvecklats från att mest vara nöjesinriktade till att istället satsa på seriösa föreläsare vid mötena. Både CFQ och Hulda menar att kvinnor av idag ofta har väldigt mycket att göra, och ofta måste välja mellan nöje och förpliktelser. De tar sig inte tid att gå på ett möte ”bara” för att ha roligt, utan det måste vara någon nytta med det också, som t ex föreläsningar om företagande, att våga tala inför folk o s v.

Hulda verkar dock vara på väg åt andra hållet. Mötena har på senare tid blivit mer nöjesinriktade och som följd har man börjat tappa medlemmar. Fram till nu har nätverket fungerat bra och bli a väl uppnått ett av sina huvudsyften, nämligen att få fler kvinnliga företagare att gå på de stormöten som kommunens företagarförening arrangerar fyra gånger om året. Innan Hulda startade brukade totalt 10-15 personer närvara på dessa möten, efter att nätverket kommit igång kom plötsligt runt 30 kvinnor dit. De brukade träffas ett par dagar före stormötena och peppa varandra, diskutera fram konkreta frågeställningar o s v.

I Oskarshamns kommun delas, sedan tre år tillbaka, det s k Qraftpriset ut varje år i anslutning till Internationella Kvinnodagen. Ann Hammar, en av initiativtagarna till priset, fick tillsammans med några vänner idén till detta pris i och med en debatt om att en kvinna inte

⁴ ”På tal om, kvinnor och män – Lathund om jämställdhet”, SCB 2000

⁵ Folkpension+ATP+statlig tjänstepension, 126 100 kr

⁶ Folkpension+ATP+ kommunal tjänstepension. 172 500 kr

⁷ Finans tidningen 2000-12-13

tilldelats en förvaltningschefstjänst inom kommunen som många ansåg att hon borde ha fått. De tyckte dessutom att Internationella Kvinnodagen hade blivit som en sorts andra Mors dag, och det tyckte de var fel. Ann har fått mycket positiv respons från många kvinnor, från arbetskamrater och journalister. Många menar att det var en bra idé att koppla prisutdelningen till Kvinnodagen och på så sätt ge den tillbaka dess mer seriösa framtoning. Ett av kriterierna för att få priset är att personen/företaget/organisationen har gjort en framgångsrik insats för kvinnors och mäns utveckling i jämställdhetsfrågan. Det finns också ett antal andra kriterier, bl a ska pristagaren aktivt främja och utveckla jämställdheten i Oskarshamns kommun. Hittills är det bara kvinnor som har fått priset – en kvinnlig produktionsledare på Scania, en kvinnlig ridlärare samt Kvinnojouren i Oskarshamn – även om man haft ett antal manliga kandidater uppe på diskussion.

En artikel i Finanstidningen (2000-12-08) berättar om en undersökning som gjorts rörande riskkapitalbolag. Undersökningen visar bl a att av de 53 riskkapitalbolag som undersöktes var det endast fem som leddes av kvinnor. Vidare visade det sig att av de 515 företag som riskkapitalbolagen satsat pengar i, var bara 35 st (7 %) grundade av kvinnor. Artikeln berättar vidare om en undersökning gjord av Nutek, som kartlade hur banker valde att finansiera manliga och kvinnliga småföretagare. Resultatet visade att kvinnor generellt var mer missnöjda än män med det sätt de blev bemötta av bankerna. Kvinnorna kände ofta att bankerna inte förstod deras affärsidéer. Artikelförfattaren anser att en av anledningarna till denna snedvridning är att kvinnor sällan startar företag för att tjäna stora pengar. Många kvinnor ser sitt företag som en chans att tjäna lite pengar på sin hobby. Kreditgivande företag satsar naturligtvis hellre sina pengar på företag med potential att expandera och dra in stora förtjänster. Vidare har det inom de traditionellt kvinnliga områdena vård, omsorg och undervisning funnits ont om tillfällen för företagande och finns fortfarande inte i någon större utsträckning. Detta, menar skribenten, är en annan anledning att det finns så få kvinnliga företagare.

3.6 Utbildning

- *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.*

3.6.1 Könsmönster

Kerstin Edberg vid Lille Bullens öppna förskola i Kalmar berättar om undersökningar som har visat att redan i tidig ålder ges pojkar mer uppmärksamhet än flickor, och att flickor redan som små lär sig att passa upp på pojkarna. Dessa skillnader grundläggs redan vid födseln, hur man talar med barnet, ordval, röstläge o s v beroende på om det är en pojke eller en flicka. Samma sak gäller för hur man reagerar på barnets gråt; en flicka som gråter och skriker uppfattas ofta som ledsen, medan en pojke som gör samma sak är kaxig och tuff. I lekar är flickorna ofta måna om att allting fungerar i gruppen medan pojkarna i större utsträckning koncentrerar sig på det egna resultatet och välbefinnandet.



Ungefär detsamma säger Margareta Havung vid Högskolan i Kalmar; en pojke som leker med en docka uppfattas som fjantig, medan en flicka som leker med en bil ses som käck. Margareta säger att flickor redan tidigt i livet får lära sig att de kommer på andra plats efter pojkarna. Hon menar att skola och förskola har ett viktigt samhällsansvar i att känna till jämställdhetsfrågor, reagera på könsmärkning av handlingar och även föra fram frågan till barnens föräldrar. Margareta har gjort en undersökning om män som arbetar inom förskolan. Den visar att männen trivs mycket bra med sina jobb, de tycker om att jobba med barnen och de trivs med sina kvinnliga arbetskamrater. Förskolan är av tradition mycket kvinno-dominerad och man har till helt nyligen varit omedveten om att den tradition som finns i förskolan inte är könsneutral. Så t ex finns ”manliga” aktiviteter som fotboll och snickeri ofta inte med i förskolornas verksamhetsplaner. Numera har emellertid förskolans personal enligt läroplanen ett ansvar att motverka traditionella könsmonster.

3.6.2 Jämställdhet inom skola och barnomsorg

Intervjuer har genomförts på fyra skolor i länet; med skolledarna på tre grundskolor samt två personer på Högskolan i Kalmar. På alla ställena talar man om problemet med en jämnt fördelad könsrekrytering. På grundskolorna visar könsfördelningen på ca 25 % respektive 16 % manlig personal. Den tredje skolan har ca 30 % manliga pedagoger. Alla tre skolledarna, en man och två kvinnor, uppger att man arbetar med att jämna ut könsfördelningen, vilket inte alltid är så lätt då det råder ett stort underskott på män utbildade inom områdena skola och barnomsorg. Vidare finns det en tendens att kvinnliga lärare oftast söker sig till förskola och lägre årskurser där de i huvudsak undervisar i svenska och so-ämnen, medan männen tenderar att söka sig till de högre årskurserna och där i huvudsak väljer att undervisa i matte och no-ämnen.

Förutom problemet att det helt enkelt inte finns så många män utbildade inom området stöter man på hinder i form av olika lagar, både vid nyanställning och vikariat. Samma sak påpekar Birgitta Theander, jämställdhetssamordnare på Barn- och ungdomsförvaltningen i Kalmar kommun. Den manlige skolledaren, Karl Nordlund, menar att en jämn könsfördelning inte bara är en fråga om rättvisa och jämställdhet utan att det också finns ett mervärde i en väl blandad grupp. Han menar dock att det i slutändan är en fråga om kvalitet, man kan inte anställa en man bara för att jämna ut könsfördelningen. En av de kvinnliga skolledarna menar att man på hennes arbetsplats inte ser bristen på män som ett speciellt stort problem utan

tycker att det fungerar bra ändå. En enkätundersökning man gjort bland skolans elever visar att även barnen tycker att det är bra som det är. Hon menar dock att det finns en risk att bli hemmablind, att man tycker det är bra fastän det egentligen inte alls är det. Detta visar sig t ex vid tillfällen som när det kommer en manlig vikarie. Barnen flockas kring honom och han blir genast favorit av den enkla anledningen att han är man. I sådana situationer blir det mer uppenbart att det saknas män i verksamheten.

Arbetet för att främja jämställdheten är ganska likartad på de tre skolorna. Alla tre tillämpar delade klasser i pojk- respektive flickgrupper vid vissa tillfällen som t ex slöjd, gymnastik, teknik och no-ämnen, pojk- och flicksamtal, där det har visat sig att båda könen får ut mer av att vara skilda åt. Det bildas inga ”negativa förväntningar”, varken för flickorna på tekniken eller för pojkarna i syslöjden. På en av skolorna har man också satsat på att anpassa skolgården och möjligheter till aktiviteter på rasterna till både flickors och pojkars önskemål. Så t ex finns det inte bara fotbollar och klätterställningar utan också mindre bollar som flickorna kan jonglera med, ”myshörnor” m m. I Nybro kommun har Barn- och ungdomsförvaltningen genomfört en informationsdag för all personal på kommunens skolor från förskola upp till högstadium på ämnet jämställdhet. Bland annat lyssnade man på en föreläsare som även hade med sig böcker han skrivit om ämnet. Dessa böcker kunde skolorna sedan köpa och på så vis fortsätta diskussionen även senare, vilket upplevdes som positivt.

I Nybro kommun bildades för åtta år sedan en jämställdhetskommitté inom kommunens skolväsen, på uppdrag av Barn- och ungdomsnämnden. Kommittén består av fem personer; en fritidspedagog, en fritidsledare, en representant från Barn- och ungdomsnämnden, en representant från Barn- och ungdomsförvaltningen och så Karl Nordlund, skolledare på Bäckebo och Alsterbro skolor. Karl berättar att gruppen träffas ungefär var sjätte vecka och att arbetet fungerar bra. Under åren har kommittén lyckats arbeta sig upp från att vara ett nödvändigt ont i kommunen till en position där man faktiskt tas på allvar. Detta erkännande har lett till att flera liknande grupper håller på att startas upp runt om i kommunen, bl a på Omsorgsförvaltningen. I kommitténs arbete ingår bl a att ta fram och revidera Barn- och ungdomsnämndens jämställdhetsplan. Vidare skickar man ungefär en gång i månaden ut en ”jämställdhets-bulletin” i vilken det berättas vad som är på gång på jämställdhetsfronten, lokalt såväl som nationellt. Detta görs för att hålla liv i jämställdhetsdebatten inom skola och barnomsorg.

Kommittén får varje år 30 000 kr från Barn- och ungdomsnämnden, vilka sedan fördelas i verksamheterna. Förskolor och skolor kan söka pengar, max 5 000 kronor, för att genomföra jämställdhetsprojekt. När folk inser att de kan få pengar ökar ofta engagemanget och intresset för en fråga och Karl menar att detta är ett bra sätt att få igång tankarna kring jämställdhet. Nyligen har man i kommittén antagit en ny målsättning, nämligen att skapa en ”röd tråd” av jämställdhetsarbete genom barns och ungdomars utveckling från tvåårsåldern upp till 18 år. Detta kommer bl a att ske genom information om de effekter som drabbat barn p g a att de har formats olika av samhället. Verksamheterna kommer att få i uppdrag att arbeta med jämställdhetsaspekter. Hur de väljer att göra det kommer att bli ganska fritt, huvudsaken är att de gör det. Även hemmen kommer att göras delaktiga i arbetet. Förhoppningen är att denna verksamhet kan komma igång strax efter årsskiftet 00/01.

Enligt uppgifter från Högskolan i Kalmar har antalet manliga sökande till de pedagogiska utbildningarna inte ökat något under senare år. På senare tid har det emellertid runt om i landet startats upp olika projekt med syfte att rekrytera fler män till dessa utbildningar. På högskolan har man problem att rekrytera kvinnliga lärare till de traditionellt mansdominerade institu-

tionerna för teknik och för sjöfart, medan man har det omvända problemet när det gäller Institutionen för Hälso- och Beteendevetenskap. Detsamma gäller för rekryteringen av studenter. På teknikinstitutionen har man stött på problemet att de flickor som börjar läsa där oftast avbryter sina studier innan de är klara. För att komma till rätta med detta problem startade man för ungefär tre år sedan ett mentorprogram för kvinnliga studenter upp, vilket innebär att de får en kontaktperson på ett företag i Kalmar som stöttar dem. Mentorprogrammet har gett goda resultat, och det finns planer på att starta något liknande för de manliga studenterna på utbildningar för barnomsorg och skola.

3.6.3 Utbildningsval

Ingbritt Rosander säger att ungdomar fortfarande är mycket traditionella i sina val till utbildningar, både på gymnasienivå och inom högre utbildningar. Det är emellertid inte alltid brist på intresse som hindrar ungdomar att göra otraditionella yrkesval. Intervjun med Birgitta Kronudd vid polisen i Kalmar ger vid handen att man på Polishögskolan gärna ser kvinnliga sökande, men att de inledande test som görs är så inriktade mot män och deras sätt att tänka och agera att de är svåra för kvinnor att klara av. Testresultaten tolkas också ur ett manligt perspektiv. Detta är naturligt eftersom polisutbildningen av tradition varit mycket mansdominerad. Brigitta menar att man måste vara medveten om detta och kanske också anpassa en del av proven så att de passar både kvinnor och män. I Emmaboda kommun försöker man uppmuntra flickors teknikintresse genom att anordna teknikutbildning för unga tjejer under somrarna.

Program	Antal 1:a handsökande	Andel flickor av 1:a handsökande (%)
Barn- och fritidsprogrammet	4 259	69
Byggprogrammet	3 228	2
Elprogrammet	4 832	2
Energiprogrammet	608	3
Estetiska programmet	5 539	67
Fordonsprogrammet	4 133	4
Handels- och adm programmet	4 321	51
Hantverksprogrammet	3 171	82
Hotell- och restaurangprogrammet	6 112	49
Industriprogrammet	1 155	8
Livsmedelsprogrammet	476	66
Medieprogrammet	5 100	49
Naturbruksprogrammet	2 602	60
Naturvetenskapsprogrammet	14 286	44
Omvårdnadsprogrammet	3 298	79
Samhällsvetenskapsprogrammet	21 171	63
Specialutformade program	6 711	43
Teknikprogrammet	6 776	9

Tabell 3: Antal förstahandssökande till gymnasiets program inför läsåret 2000/01, samt andel flickor av förstahandssökande (riket).

Källa: Skolverket

Siffrorna i Tabell 3 ovan visar hela rikets genomsnitt, men det är rimligt att anta att länets siffror ligger relativt lika med övriga riket. Fördelningen mellan pojkar och flickor på de olika programmen ser, enligt information från Skolverket, likadan ut som tidigare år. Flickor söker

sig i första hand till hantverks-, omvårdnads- samt barn- och fritidsprogrammen medan pojkarna dominerar på bygg-, el-, energi-, fordons-, teknik, och industrisidan.

På Länsarbetsnämnden uppger man att man försöker påverka skolornas syo-konsulenter så att de i sin tur uppmuntrar ungdomar till otraditionella utbildningsval. Man menar nämligen att arbetet med en minska könsuppdelning på arbetsmarknaden börjar redan här. När en människa har genomgått en utbildning och sedan inser att det inte går att få jobb inom det yrkesområdet är det lite sent att börja påverka personen i fråga. Att påbörja omskolning för dem är inte så lätt, de har ju redan en utbildning och vill arbeta med det de är utbildade för.

Flera av de som kommer till Arbetsförmedlingarna har redan ett fastställt livsmönster med allt vad det innebär av erfarenheter och inställningar. Många är skeptiska till omskolning, de är osäkra och vill gärna hålla sig inom det område de är vana vid. För att underlätta för kvinnor att ta sig in på mansdominerade områden försöker man anpassa arbetsmarknadsutbildningar så att de passar kvinnors sätt att tänka. Så t ex har man ett antal speciella kvinnokurser inom teknik och IT. Kvinnorna får lära sig samma saker som män som läser samma kurs, men på ett annat sätt. I början hade man problem med att kvinnorna och lärarna inte förstod varandra. Lärarna (vilka i huvudsak var män) undervisade på samma sätt som de brukade göra, när de undervisade män. Problemet var bara att detta inte passade kvinnors sätt att förstå och lära in saker. När man väl insett det och anpassat undervisningen hade kvinnorna emellertid inga problem att lära sig.

Undersökningar visar att i allmänhet fler kvinnor sätts in i arbetsmarknadsutbildningar medan män i högre grad sätts in i nya jobb. På Kunskapslyftet har man en kvinnodominans, endast 35 % av deltagarna är män. En av anledningarna till detta är helt enkelt att kvinnor är mer benägna att utbilda sig än män. På något vis är det mer accepterat för arbetslösa kvinnor att delta i olika åtgärder, medan män ”ska” gå hemma och vänta på ett nytt jobb. En annan anledning är att de praktiska utbildningar arbetsförmedlingarna erbjuder ska spegla behovet från ortens näringsliv. Ofta finns det största behovet inom vård och omsorg, d v s områden som av tradition attraherar fler kvinnor än män.

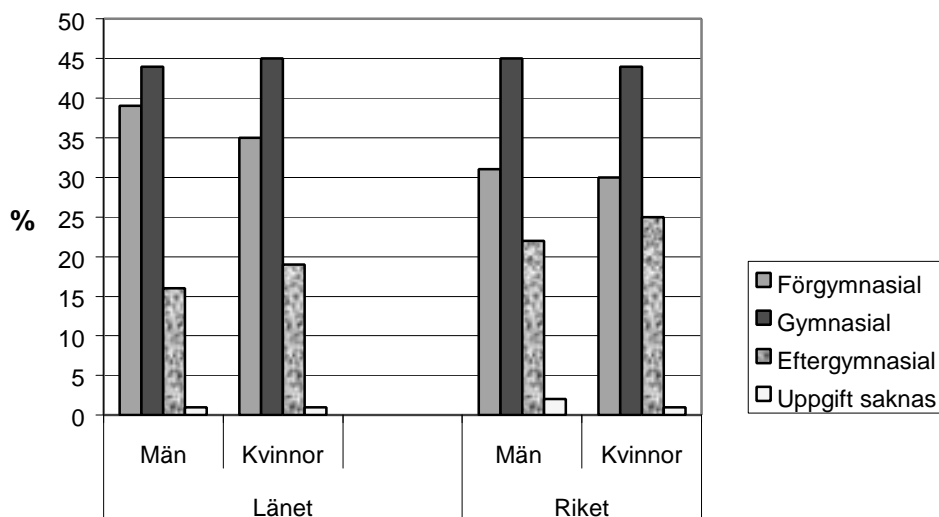
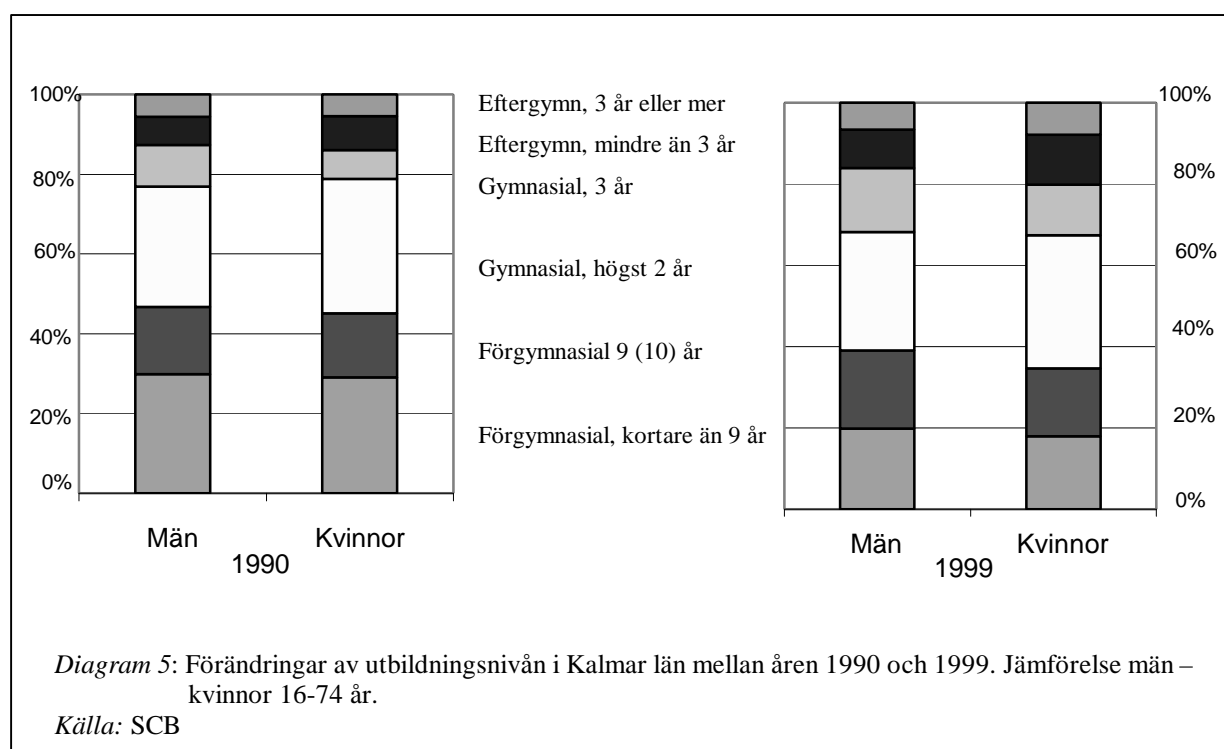


Diagram 4: Befolkningen indelad efter utbildningsnivå. Länet och riket i jämförelse (1998).

Källa: SCB

Diagram 4 på föregående sida visar att Kalmar län ligger något lägre än det nationella genomsnittet för utbildning, utom när det gäller förgymnasial utbildning. Att färre personer har eftergymnasial utbildning hänger troligen, åtminstone delvis, samman med att många ungdomar lämnar länet efter gymnasiet för högskole-/universitetsstudier. Fler kvinnor än män i länet har gymnasial eller eftergymnasial utbildning. Undersökningar har visat att trots att det utexamineras fler kvinnor än män, är det fler män som får jobb efter examen. Likaså får kvinnor och män med samma högre utbildning olika löner när de kommer ut i arbetslivet, kvinnorna får generellt sett lägre lön än männen.

Vid en jämförelse av de två diagrammen nedan kan utläsas att både mäns och kvinnors utbildningsnivå har ökat sedan 1990. Antalet personer med endast förgymnasial eller högst tvåårig gymnasial utbildning har minskat, medan framför allt antal personer med 3-årig gymnasial och eftergymnasial utbildning har ökat.



3.6.4 Kompetensutveckling i arbetslivet

Endast ett fåtal av de som svarat på enkäten uppger att man på något vis tar hänsyn till mäns och kvinnors olika förutsättningar vid fort- och vidareutbildning (fråga 13). Någon menar dock att det inte är något nytt utan att det alltid har varit så, medan någon menar att man kan märka ett ökat hänsynstagande. Flera av kommentarerna säger att alla har samma möjligheter på arbetsplatsen, att alla har rätt till utbildning, och att utbildning utformas efter arbetets innehåll, inte efter deltagarnas könstillhörighet.

3.7 Arbetsliv och familjeliv

- Ökad reell möjlighet och ett större intresse hos båda föräldrarna att dela ansvaret för hem och barn.
- Minskat våld i samhället, särskilt mot kvinnor.

3.7.1 Möjlighet och intresse för delat ansvar

Enligt statistik från Försäkringskassan i Kalmar togs år 1999 9,4 % av det totala antalet dagar föräldraledighet⁸ i länet ut av män. Fyra år tidigare var denna siffra något lägre, 9,0 %.

Genomsnittet i riket var under dessa båda år något högre, 10,6 % 1996 respektive 10,2 % 1999. När det gäller den tillfälliga föräldrapenningen var fördelningen mellan kvinnor och män något jämnare. Under 1999 togs 40,4 % av det totala antalet dagar ut av män, 1996 låg siffran på 39,9 %. Länet låg relativt bra till jämfört med riksgenomsnittet som 1999 låg på 40,4 % och 1996 på 32,8 %.

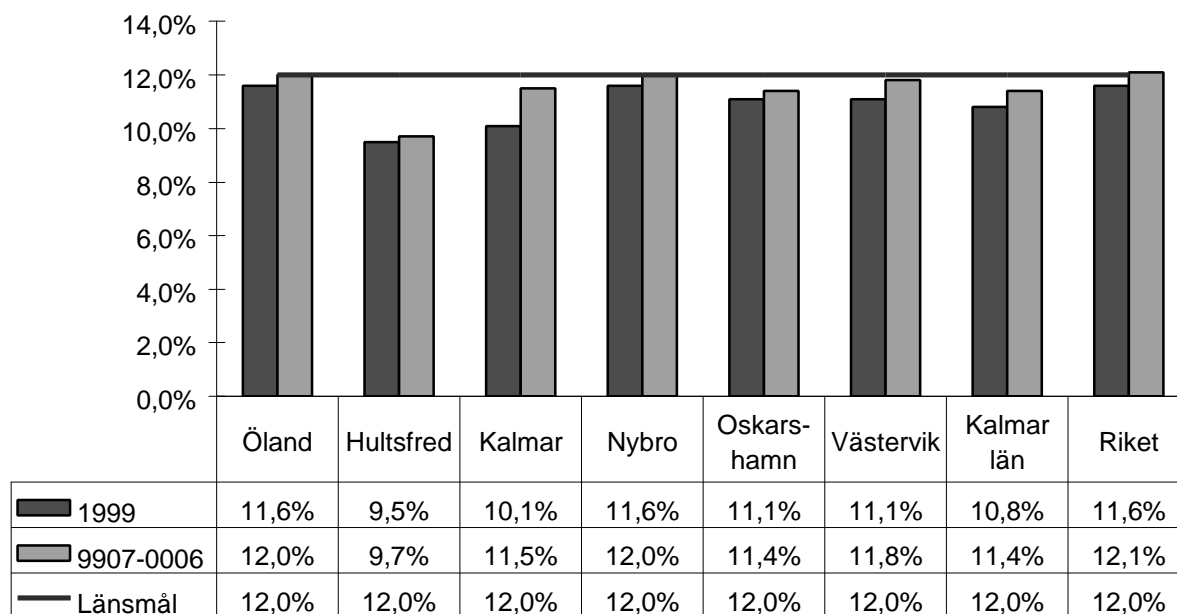


Diagram 6: Andel uttagna dagar av föräldrapenning totalt under 1999 samt under perioden 9907-0006.

Källa: Försäkringskassan i Kalmar

Drygt en tredjedel av de som svarat på enkäten tycker att det har skett en förändring av synen på mamma- och papparollen (fråga 14). Nästan lika många uppger att det har skett en förändring avseende uttag av föräldraledighet (fråga 15). Det är dock inte mer än 13 % som har svarat "Ja" på båda frågorna. De flesta kommentarerna till frågorna är positiva, flera stycken vittnar om ett ökat uttag av pappaledighet, både vad gäller längre ledighet och kortare för t ex vård av sjukt barn. Acceptansen för barnlediga pappor har ökat, och tydligen uppmuntras män i större utsträckning än tidigare att utnyttja de möjligheter som finns till barnledighet. En del av de som svarat att uttaget av föräldraledighet inte har förändrats uppger som anledning den höga medelåldern på deras arbetsplats/organisation.

Enligt studien "Båda blir bäst" som nyligen genomfördes i Jönköpings, Kronobergs och Västerbottens län är det i första hand familjens ekonomi som påverkar vem som stannar hemma med barnet, men inte på det sätt man kanske skulle kunna tro. Studien visar att då någon av föräldrarna tjänar betydligt mer än den andra delar man i högre grad än genomsnittet på dagarna. Då föräldrarna inte upplever någon skillnad i inkomst delar de på dagarna i lägre grad än vad genomsnittet gör. Trots att denna studie inte omfattar Kalmar län kan man anta att

⁸ Föräldraförsäkringen omfattar idag 450 dagar, varav 360 dagar ersätts med sjukpenning (max 602 kr/dag) och resterande med ett garantibelopp (60 kr/dag). Av dessa 450 dagar är 30 dagar reserverade för pappan och kan inte överlåtas till mamman, d v s tar pappan inte ut dem "fryser de inne".

dessa resultat är relativt universella och kan ses som gällande även för andra län än just de som undersökts. Dessutom påverkas föräldraledigheten av vilken utbildning föräldrarna har – högutbildade delar ofta på barnledigheten än lågutbildade – deras ålder samt yrke. Det sistnämnda har emellertid inte så mycket med inkomst att göra som med hur stimulerande arbetet är samt inställningen till föräldraledighet på arbetsplatsen.

Fackförbundet TCO har gjort en undersökning av det totala antalet föräldraledighetsdagar som tas ut av män, samt andelen av föräldralediga som är män. Med utgångspunkt från dessa siffror har man så tagit fram ett s k ”Pappaindex” för Sveriges län (se Tabell 4 nedan). Index 100 innebär att föräldrarna delar lika på föräldraledigheten. Det är dock inte något län som når så högt; det högsta indexet, som innehas av Örebro län, ligger på 22,3 medan Blekinge står för det lägsta, 13,2. Kalmar län, med ett index på 16,8, ligger på sjätte plats från slutet räknat och bara 0,2 över riksgenomsnittet 16,6.

Län	Index	Län	Index
Örebro	22,3	Östergötland	17,6
Västerbotten	21,5	Gävleborg	17,5
Uppsala	20,8	Halland	17,0
Dalarna	20,6	Västra Götaland	16,8
Gotland	20,6	Kalmar	16,8
Jämtland	19,9	Jönköping	16,4
Västmanland	19,9	Värmland	15,6
Norrbottn	18,5	Skåne	14,0
Västernorrland	18,4	Stockholm	13,8
Södermanland	17,7	Blekinge	13,2
Kronoberg	17,6	Riket	16,6

Tabell 4: Pappaindex
Källa: TCO

TCO:s undersökning visar emellertid att t ex Stockholm, som ligger näst sist i Pappaindexet, ligger mycket bra till när det gäller längden på pappaledighet. Faktum är att de män i Stockholms län som väljer att ta ut föräldraledighet tar ut den längsta ledigheten i landet, 32,3 dagar år 1999. Samma positiva resultat återfinns tyvärr inte i Blekinge, där ligger papporna efter även på den punkten. Riksgenomsnittet ligger på 26,5 dagar.⁹

Kerstin Edberg, som arbetar på Lille Bullens öppna förskola i Kalmar, menar att det är ganska yrkesbundet vilka fäder som väljer att vara pappalediga. Hon säger att det i stor utsträckning är läkare, lärare eller andra personer som arbetar med människor. Detta stärker i viss mån resultatet från ”Båda blir bäst”. Dessa yrkesgrupper tillhör ofta de högutbildade och det är ofta inom dessa yrkesområden det är som mest accepterat med pappaledighet. En undersökning som gjorts inom polismyndigheten i länet visar att 25 % av de manliga poliserna med barn på upp till 12 år har tagit ut föräldraledighet. 84 % av de manliga poliserna har varit hemma för vård av sjukt barn. Detta är en arbetsplats som man skulle kunna föreställa sig skulle vara mycket traditionellt inställd till föräldraledighet, men enligt Birgitta Kronudd, jämställdhetshandläggare vid polisen i Kalmar, är det allmänt accepterat att män tar ut föräldraledighet, även högre chefer gör det.

⁹ www.tco.se 2000-12-14

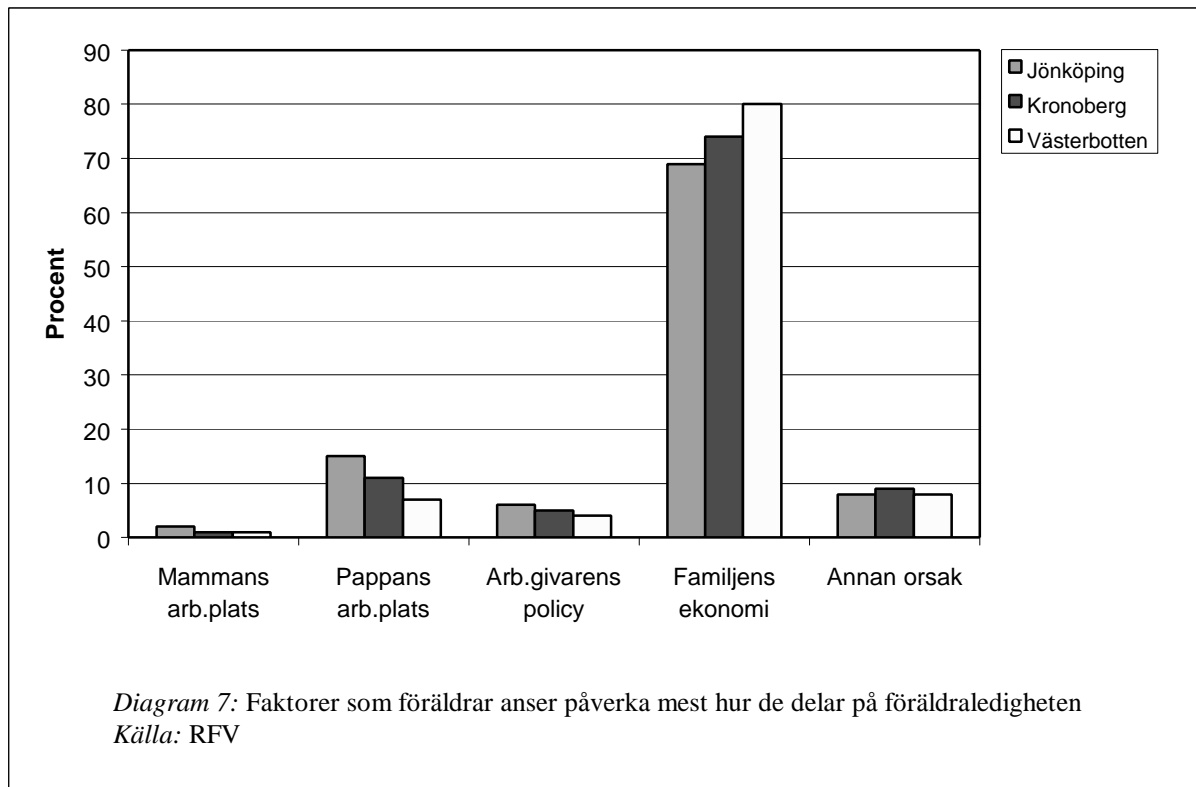


Diagram 7 visar tydligt vilken faktor som i störst utsträckning påverkar hur föräldraledigheten delas upp, d v s familjens ekonomi. Näst viktigast är hur man på faderns arbetsplats ser på föräldraledighet. Inställningen på moderns arbetsplats har inte speciellt stor betydelse i det här fallet.

Christer Lindblom, anställd inom Folkvandvården i Västervik, menar att man i dagläget har en snedvridande lönepolitik. Så länge kvinnorna tjänar mindre än männen blir det kvinnorna som får stanna hemma hos barnen. Birgitta Rehnsfeldt, personalchef i Emmaboda kommun, anser dock att man inte bara får se det som en ekonomisk fråga utan måste även se till de andra vinster man som förälder kan göra på att vara hemma med sitt barn. Hon menar att det ofta är lättare för kvinnor, som är anställda inom t ex kommunen, att be om ledigt än för män inom privata företag. Detta är faktorer som båda påverkar vem som tar ut barnledigheten. Ett sätt att främja fädernas uttag av föräldraledighet kan vara att låta föräldraledighet bli en merit vid rekrytering. I Landstingets plan finns det t ex inskrivet att föräldraledighet ska betraktas som kompetensutveckling. Kerstin Edberg menar att ett annat problem i sammanhanget är att kvinnor ofta vill ha hela ledigheten själva. De är så nöjda att vara hemma med barnet och propsar därför inte på att fadern ska ta ut barnledighet. Detta bekräftades av en besökande mamma på förskolan. Hon hade just fått sitt tredje barn och fadern skulle vara barnledig för första gången. Mamman menade att hon gärna skulle ha stannat hemma hela tiden, men att hon samtidigt absolut inte ville hindra fadern från att vara hemma med barnet.

På Försäkringskassan i Kalmar län arbetar man för ett ökat uttag av pappaledighet. Detta är också ett riksmål som har fastställts i regleringsbrevet. Man försöker uppnå målet bl a genom att informera föräldrar om möjligheten till och nyttan för barnet att dela på ledigheten, samt att 30 dagar är vikta för pappan. Information ges via de kontakter kassan får med de försäkrade som söker upp dem. På senare år har man även börjat göra utskick till fäder som inte har utnyttjat sin föräldrapenning till fullo, och upplyser dem om att de har föräldrapenning

kvar att ta ut. Vid förfrågan går kassan också ut och informerar blivande föräldrar på barnavårds- och mödravårdscentraler. För närvarande bedriver område Kalmar ett ettårigt projekt med s k Pappagrupper tillsammans med Landstinget. Hittills har fem pappagrupper ledare utbildats och man räknar med att nå ut till ca 90 pappor under projektets gång. Meningen är att papporna ska träffas både före och efter förlossningen, sammanlagt 5-6 gånger, och då få möjlighet att diskutera tankar och funderingar kring papparollen.

För några år sedan startades på prov en Pappagrupp på Lille Bullens öppna förskola. Det innebär att förskolans övriga verksamhet stängdes ner till förmån för barnlediga pappor med barn. Tyvärr var uppslutningen inte speciellt stor, varför man tvingades lägga ner den verksamheten ganska snart. Kerstin Edberg tror att en av anledningarna till att det kommer så få pappor till den öppna förskolan är att de ofta tycker att det är alldeles tillräckligt att bara vara hemma med barnet, de har inget behov av att gå ut och träffa andra. Flera föräldralediga pappor uttrycker förvåning över hur jobbigt det faktiskt är att "bara" vara hemma. Att vara pappa-ledig leder ofta till en helt ny förståelse för kvinnors arbete i hemmet. Kerstin menar att en fördelning av ansvar i hemmen kan vara svår att genomföra. Kvinnorna vill gärna att männen ska hjälpa till, men när de gör det slutar det ofta med att kvinnorna tycker att männen gör fel.

Nyblivna pappor känner sig ofta lite osäkra och drar sig därför för att gå till t ex öppna förskolan och bli "uttittade" av alla mammor. Kerstins erfarenhet är dock att manliga besökare blir väldigt väl mottagna. Kvinnorna tenderar att ta hand om och skämma bort de fäder som vågar sig dit, och männen kommer ofta tillbaka. I våras tog några föräldralediga pappor i Kalmar initiativet till lördagsöppna aktiviteter för pappor. De hade deltagit i föräldragrupper på Barnavårdscentralen, och när dessa upphörde ville papporna fortsätta att träffas och då föddes idén till "Pappaöppet". De får disponera lokalerna till Lille Bullens öppna förskola gratis, och står själva för verksamheten. Man har öppet varannan lördag, utom under sommaren då det var stängt. Uppslutningen har tyvärr varit ganska dålig, det är mest samma personer som kommer varje gång. En av "ledarna", Ambjörn Johansson, tror att det delvis beror på att folk är blyga, man går inte till ett ställe med en massa främmande människor utan att känna någon. Dessutom har man, då man arbetar helt ideellt, ganska små möjligheter att marknadsföra sig. Varje gång man ska träffas sätter Ambjörn in en notis i "Det händer i Kalmar" och man har lagt ut lappar på barnavårdscentralen i närheten. Ambjörn menar att det här är ett idealiskt sätt för papporna att umgås med sina barn medan mammorna får lite tid för sig själva på lördagsförmiddagen, men säger samtidigt att uppenbarligen tänker de flesta pappor inte som han gör. De har fått mycket positiv respons från mammor, men tydligen lyckas de inte föra över sin entusiasm på barnens fäder. Hittills har inga regelrätta aktiviteter arrangerats utan besökarna sitter mest och pratar. Det finns dock funderingar på att försöka få kommunen att sponsra ett besök på Äventyrsbadet, kanske skulle det kunna locka fler besökare.

Ett annat perspektiv på möjligheter till delat ansvar är fäders rättighet till umgänge med sina barn. Enligt Thomas Stjernquist vid nystartade Kalmar Manscentrum, ett stödcentrum för män med problem, är detta ett av de största problemen för frånskilda pappor. Den jämställdhetslagstiftning som finns idag gäller i stort sett bara arbetslivet, den behandlar t ex inte alls föräldrarollen. På detta område blir männen oftast förfördelade. Vid en vårdnadstvist tillfaller nästan automatiskt vårdnaden modern, av den enkla anledningen att hon är kvinna. Idag tilldöms emellertid ofta delad vårdnad, vilket dock inte är så bra som det låter. Rent juridiskt innebär det i stort sett bara att båda föräldrarna måste vara delaktiga i viktigare beslut rörande det gemensamma barnet. Det innebär t ex inte att man har rätt till lika stor umgängestid med barnet. Flera av de män som ringer till Manscentrum rörande vårdnadstvister har ganska låg

lön. För att få ha barnet hos sig krävs en betydligt större bostadsyta än de skulle ha behövt om de hade bott själva och dessutom ska de betala underhåll till modern. Trots detta får de ofta bara träffa sina barn varannan helg.

Män som kontaktar manscentret kan ha problem med allt från skilsmässor och vårdnadstvister till det faktum att de misshandlar sin närmaste. Manscentret startade för ungefär ett år sedan, och under detta första år har man legat ganska lågt med aktiviteterna. Mycket tid har ägnats åt att planera exakt vad man vill göra, och hur. Vidare har det varit problem med att få tag på en lokal, och utan lokal var det inte så lätt att arrangera aktiviteter. Under hela tiden har det emellertid funnits en jourtelefon som män som behöver prata med någon kan ringa till. Dessutom hade man fram till i somras samtalskvällar en gång i veckan. Det finns planer på att starta upp ett nätverk för män som behöver stöd och hjälp. Än så länge har ungefär 45 män kontaktat manscentret, de flesta har haft problem med vårdnadstvister eller skilsmässor. Thomas menar att det finns ett mycket stort behov av mansjourer runt om i landet, liksom det finns behov av kvinnojourer. Han säger också att det oftast är flickor och kvinnor som tar upp ämnet. Hos männen finns inte mycket intresse, de har ofta svårt att tänka sig att något sådant skulle kunna hända dem.

3.7.2 Våld mot kvinnor

Enligt BRÅ:s statistik har antalet anmälda brott i länet totalt sett minskat sedan 1990 (se Tabell 5 nedan). Antalet anmälda misshandelsbrott mot kvinnor ökade under mitten av 90-talet för att sedan minska igen och ligger nu på ungefär samma nivå som vid 90-talets början. Enligt statistiken har antalet våldtäkter minskat från 34 st 1990 till 25 st 1999. Det är dock svårt att avgöra om skillnaderna beror på att antalet brott i sig har ökat/minskat eller på att benägenheten att anmäla dem har ökat/minskat.

Anmälda brott i länet	1990	1995	1999
Totalt	24 194	21 735	22 560
Misshandelsbrott mot kvinnor	363	414	368
Våldtäkt/grov våldtäkt	34	41	25

Tabell 5: Antal anmälda brott i länet 1990, -95 och -99

Källa: BRÅ

När det gäller samtliga anmälda brott mot kvinnor visar statistik från Polismyndigheten i Kalmar län att dessa har ökat under de senaste fem åren (se diagram nästa sida). Jämfört med övriga riket ligger Kalmar relativt bra till, 1999 låg riksgenomsnittet på antal brott per 100 000 invånare på 650, medan länet hade ett genomsnitt på 537 brott.

För att bättre kunna bemöta kvinnor som utsatts för våld, samt i syfte att genom information och upplysning förebygga våld mot kvinnor, startade Länsstyrelsen i Kalmar år 1998 ett projekt kallat "Kvinnofrid i Kalmar län". Projektet inleddes med en konferens där bl a representanter från polis, sjukvård, åklagare och frivilligorganisationer deltog. Ett resultat av konferensen blev att en länsövergripande referensgrupp bildades. Dess uppgift var att utarbeta en projektplan för fortsatt arbete samt att fungera som grund för ett nätverk. Under 1999 genomfördes en kartläggning av berörda myndigheters befintliga insatser, deras behov av utbildning samt intresse för samarbete. En mindre arbetsgrupp bildades som arbetade fram en länspolicy för arbetet mot kvinnovåld. I början av år 2000 färdigställdes så pärmen "När vi möter en misshandlad kvinna", vilken ska fungera som hjälp för myndigheter, organisationer och enskilda som kommer i direkt eller indirekt kontakt med misshandlade kvinnor. Med

pärmen som utgångspunkt utformas så konkreta handlingsplaner inom respektive myndighet. Detta sker i nära samarbete med andra lokala aktörer som kan vara av betydelse.

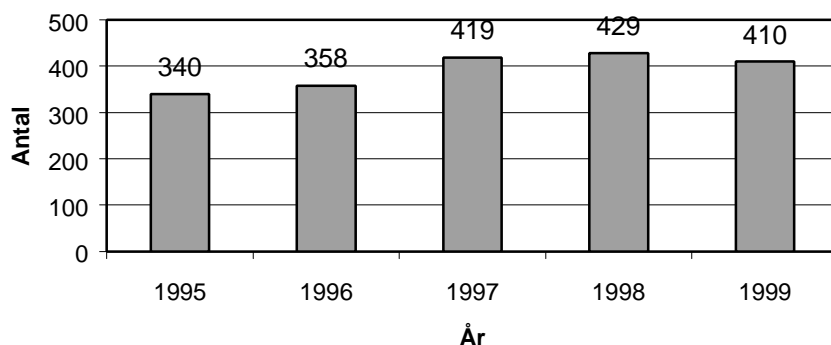


Diagram 8: Antal brott mot kvinna anmälda till Polismyndigheten i Kalmar län
Källa: Polismyndigheten

3.7.3 Sexuella trakasserier

Ungefär en tredjedel av de svarande uppger att synen på sexuella trakasserier på arbetsplatsen/organisationen har förändrats, medan nästan dubbelt så många menar att det har den inte (fråga 16). Flera av de som svarat "Nej" menar att detta inte är och aldrig har varit något aktuellt problem, att sådant inte accepteras. Bland dem som har svarat "Ja" återfinns flera skolor där de svarade anger att attityder och inställning bland elever har börjat uppmärksammas i större utsträckning. Även andra svaranden uppger att uppmärksamheten kring denna fråga har ökat, acceptansen har sjunkit och definitionen av begreppet har skärpts. Någon menar också att arbetsmiljölagen har gett en ökad skärpa och medvetenhet kring frågan.

På frågan om elevers språkbruk, problem med användande av könsord och liknande går detta enligt två av skolledarna i vågor. Det är något som man ständigt måste jobba med, då det ju kontinuerligt kommer nya elever till skolorna. Ingen av de tre skolorna verkar dock ha haft stora problem, på alla tre arbetar man aktivt för att kväva sådana tendenser i sin linda. Två av skolorna arbetar tillsammans med hemmen, och föräldrarna stödjer så gott de kan arbetet med barnens språkbruk. På en skola deltar t ex föräldrarna i arbetet mot mobbing. En av skolorna har sk "skyddsänglar" i varje klass från 1-9. Dessa ingår i ett elevsäkerhetsråd och ska bli att jobba med språkbruk, vilka ord man använder och vad de egentligen betyder, främst i förebyggande syfte. Skyddsänglarna ska se till att alla i klassen mår bra och klasskamraterna ska kunna känna att de kan prata med honom/henne om de har något problem de inte tycker sig kunna prata med vuxna om.

3.8 Jämställdhet i framtiden

Enkätens två sista frågor behandlar den framtida jämställdhetsutvecklingen, vad som är realistiskt att förvänta sig samt hur detta ska uppnås (fråga 35-36). Även i svaren på dessa frågor poängterar många skolans viktiga roll i jämställdhetsarbetet. Dels att redan under tidiga år lära barnen medmänskliga värderingar och respekt, men också att högskole-, gymnasium- och högre utbildningar uppmuntrar till otraditionella utbildningsval. För att kunna göra detta krävs också en jämn fördelning av kvinnliga och manliga anställda inom detta område. Ett

förslag är en bättre synkronisering av utbildningsutbud och arbetsmarknadens behov. Detta skulle i ett längre perspektiv kunna leda till bättre möjligheter för kvinnor och män att ta sig in i otraditionella yrkesgrupper.

Information från arbetsförmedlingar och arbetsgivare till skolelever och arbetssökande kan vara ett sätt att minska könsuppdelningen på arbetsmarknaden. Enligt Skogsvårdsstyrelsen finns det stora möjligheter att i framtiden anställa flera kvinnor inom av tradition mansdominerade områden, bara de har den utbildning som krävs. Flera svar betonar också vikten av att föräldrarna inbegrips i arbetet. Många talar om attitydförändringar i hela samhället, allas lika rätt och värde. Alla måste samarbeta; fackliga organisationer, arbetsgivare, andra organisationer. Någon påpekar att signalerna måste komma från ledare, från regering, kommunpolitiker och arbetsgivare, vilka också måste föregå med gott exempel. Känner folk att dessa inte tar frågorna på allvar lär de inte heller visa dem något större intresse.

Att kvinnor och män delar lika på ansvaret för hem och barn är en förutsättning för lika möjligheter i arbetslivet, menar en kommunalanställd, och propagerar samtidigt för kortare arbetstid för alla. Även andra menar att en bra arbetsfördelning i hemmen är en förutsättning för ett jämställt samhälle. Ett förslag är flexiblare arbetstid som möjliggör för arbetstagaren att kombinera föräldraansvar med arbetsliv. Vidare anses jämställdhet på arbetsplatserna viktigt, många menar att en mindre uppdelad arbetsmarknad är ett realistiskt mål, på lite längre sikt. Alla yrken måste komma att ses som lika naturliga för kvinnor som för män. Båda könen ska ha samma möjligheter till utveckling på alla områden och fler kvinnor på ledande befattningar och även chefsutbildningar för kvinnor föreslås. Väldigt många ser lika lön för likvärdigt arbete som ett av de viktigaste målen på kort sikt, och några menar att det krävs bättre underlag och verktyg för lönejämförelser både inom yrken och mellan yrkesområden. Tydligare riktlinjer och hållpunkter för arbetet, mer information från exempelvis JämO och även informationsmöten och utbildningar på området jämställdhet efterfrågas, bl a för att ge bättre underlag för diskussioner. Även information till personalen om vikten av jämställdhet föreslås, det är lättare att engagera folk om de ser den konkreta nyttan med arbetet.

Slutligen anser man att debatten i massmedia måste fortsätta, men att den inte får gå till överdrift, målet måste vara en jämn debatt med respekt för båda könen. Ett par stycken menar att man måste avdramatisera arbetet, att lagar och överdrivna krafttag kan få motsatt effekt.

4 Slutkommentar

4.1 Mainstreaming

Enkätsvaren visar att en stor del av de svarande inte känner till begreppet mainstreaming. Frågan är om detta ska ses som något allvarligt. Ett par av intervjuerna vittnar om att arbets sättet används, även om det inte uttryckligen kallas just mainstreaming eller jämtegrering. I framtiden kommer det förhoppningsvis att bli en naturlig del inom företag och organisationer. I takt med att jämställdhet blir en självklarhet kommer en naturlig mainstreaming att integreras i verksamheter och aktiviteter, utan ansträngning och utan jämställdhetsplaner. Detta ligger dock troligtvis ganska långt fram i tiden och till dess måste man fortsätta att ta fram och arbeta efter jämställdhetsplaner. Att ta fram dessa har emellertid visat sig inte vara helt lätt, man vill gärna arbeta med jämställdhet men vet inte riktigt hur det ska gå till. Många efterlyser mer information och utbildningar på området, dels för jämställdhetsansvariga, men också för övrig personal. Kanske kunde man på statlig väg ta fram utbildningar och informationsskrifter för dem som vill fördjupa och förbättra sitt jämställdhetsarbete.

4.2 Makt och inflytande

Enkätundersökningens resultat visar att det är en betydligt större andel av männen än av kvinnorna som uppfattar sin arbetsplats som jämställd. Vidare anser betydligt fler av männen att det finns en medvetenhet bland personalen på arbetsplatsen/organisationen rörande vikten av jämställdhet samt anser sig ha tillräckliga möjligheter att påverka jämställdheten på arbetsplatsen. När det gäller förändringar rörande de båda könen makt och inflytande, uppger betydligt fler kvinnor än män att så inte har skett. Skillnaderna i svar mellan män och kvinnor kan ha en mängd olika orsaker, t ex kan det vara så att män inte kräver lika mycket som en kvinna av en arbetsplats/organisation för att anse den vara jämställd. Vidare finns möjligheten att kvinnor och män har olika uppfattning om vad jämställdhet faktiskt är. Det sistnämnda är dock ingen trolig förklaring i det här fallet, då kommentarer i enkäterna visar att kvinnor och män har i stort sett samma uppfattning om hur begreppet jämlikhet ska definieras. En annan förklaring kan vara att kvinnor märker ojämställdhet på ett annat sätt än män, vilket inte vore så konstigt då det är kvinnorna som oftast utsätts för ojämställd behandling. När det gäller möjlighet att påverka på arbetsplatsen/organisationen är det sannolikt helt enkelt så att män fortfarande har lättare att göra sig hörda och att få igenom sina åsikter.

Vidare tycker fler män än kvinnor sig kunna se förändringar i samhället, inom organisationen o s v. Kan också detta bero på att män inte kräver lika mycket, eller att de ser saken på ett annat sätt? Eller är det så att män är mer uppmärksamma än kvinnor på omvärlden? Har kanske män bättre möjligheter att hålla sig ajour med omvärlden, mer tid att läsa tidningar, titta på TV:s nyhetssändningar och liknande, än vad kvinnor har?

En stor del av de som svarat att arbetsplatsen/organisationen inte är jämställd är kommunalanställda. Denna övertikt kan man dock inte tillskriva alltför stor betydelse, då en stor del av det totala enkätutskicket vände sig mot just kommunala verksamheter och sålunda även en övervägande del av de inkomna svaren kom från kommunala verksamheter.

Kommentarer från undersökningen visar att det fortfarande huvudsakligen är män som sitter på höga poster inom företag och organisationer. I ett par av intervjuerna diskuteras kvinnors dåliga självförtroende, hur de t ex helst vill tillfrågas om att söka en post, att de behöver uppmuntran och att de ifrågasätter sig själva på ett sätt som män inte gör. Detta är kanske inte så konstigt, då flera av intervjuerna vittnar om hur flickor redan i unga år får lära sig att de kommer på andra plats efter pojkarna och lär sig att passa upp på dem. Pojkar och män blir

bejakade på ett mycket positivt sätt, de får beröm och uppskattning från flickor och kvinnor för sina insatser. Inte så konstigt då att de har en stark tro på sig själva och vågar satsa och chansa mer än flickor och kvinnor. Vidare fortsätter flickorna även som kvinnor att passa upp på männen, framför allt i hemmen, vilket befäster de båda könsens möjligheter att klättra uppåt på karriärstrappan. Som poängteras i så många av intervjuerna och enkäterna har skolan ett oerhört samhällsansvar i arbetet för ett mer jämställt samhället i framtiden. Av enkät- och intervjusvar att döma har de flesta skolor på något vis en jämställdhetsaspekt med i undervisningen, och det är ett ämne som man lägger ner mer och mer arbete på. Man arbetar dessutom på att införliva hemmen i jämställdhetsarbetet, vilket naturligtvis också är viktigt.

4.3 Arbetsmarknad och näringsliv

Flera kommentarer och även en del av intervjuerna säger att man inte diskuterar jämställdhet så mycket av den anledningen att det inte finns något behov, att jämställdheten finns där ändå. Detta är ju i och för sig positivt, om så verkligen är fallet. Risken är dock att man helt enkelt har blivit "hemmablind" och tycker att jämställdheten är som den ska. Dessutom riskerar jämställdhetsarbetet att gå i stå om man inte pratar om ämnet. Därför är det viktigt att trots allt försöka hålla igång en diskussion, dels för ytterligare utveckling, men också för att upplysa nytillkomna medarbetare om synen på jämställdhet på arbetsplatsen. Många understryker att det vid rekrytering och befordran i slutändan trots allt är kompetens och lämplighet som avgör, inte könstillhörighet.

På flera ställen märks en iver att poängtera att man inte tar någon hänsyn till könstillhörighet, på ett positivt sätt – d v s att alla ses som jämlika och jämställda. Det verkar som om en del missförstår frågorna som handlar om hänsynstagande till olika förutsättningar, könskvotering etc, och tror att de handlar om något negativt. De gör därför allt de kan för att bevisa motsatsen. Risken är bara att man glömmer bort att det faktiskt finns vissa olikheter, t ex vid inläring. I ivern att göra arbetsplatsen jämställd får man gå till överdrift och förneka de skillnader som faktiskt existerar mellan de båda könen. Den egentliga frågan är: hur gör arbetsgivaren i ett läge där det står och väger mellan en man och en kvinna som båda lämpar sig lika bra? Sätter man *då* in jämställdhetsaspekter?

Ett problem är t ex vid nyrekrytering; då hjälper det inte om den arbetssökande har ett jämställt tankesätt, så länge de som anställer personal inte har det. De som är ansvariga för rekrytering är ofta äldre och har inte deltagit i jämställdhetsdebatten på samma sätt som de yngre, de har inget intresse av det och känner kanske inte till jämställdhetens fördelar. Här gör arbetsförmedlingarna ett viktigt arbete när de upplyser arbetsgivare i syfte att minska könssegregeringen på arbetsmarknaden. I både intervjuer och enkäter är många av den uppfattningen att det är en generationsfråga, det är först under de senaste generationerna som jämställdhet har börjat bli en naturlig del i livet. Ett annat problem är de invandrare som tillhör kulturer där mannen fortfarande ses som överlägsen kvinnan. Framför allt för deras döttrar kan det bli svårt, i skolan lär de sig att de har lika värde och samma rättigheter som pojkarna, i hemmen får de lära sig tvärt om. Det faktum att även personer som normalt inte kommer i kontakt med barn i sitt dagliga arbete poängterar vikten av ett jämställdhetsperspektiv i undervisningen bådär gott, det visar på en allmänt utbredd medvetenhet om betydelsen av jämställdhet.

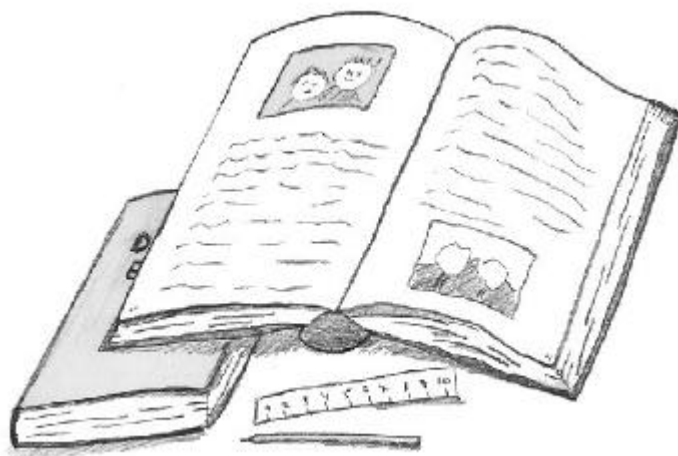
Ganska många talar om löneutjämning, hur det är svårt att hitta medel att höja de lägsta lönerna. Jag tror inte att det ytterst handlar om att hitta pengar för att höja lönen och därmed yrkets attraktionskraft utan att man måste börja från andra hållet; en ökad respekt för kvinnor, och framför allt för de arbeten utför, kommer automatiskt att leda till en högre status varefter

det kommer att bli naturligt att höja lönerna och problemen att hitta medel kommer att försvinna. Detta bevisas t ex av hur man i Emmaboda kommun under senare tid har skapat ca 40 nya heltidsjobb av tidigare halvtidsjobb, med anledning av en ny lag. Tidigare fanns inga pengar till detta, men när det blev ett akut problem som måste lösas fann man på något vis trots allt de pengar som krävdes. Ju högre prioritet och intresse, desto mer ökar möjligheterna till genomförande.

4.4 Utbildning

Utbildning är troligtvis en viktig del i arbetet för ett mer jämställt samhälle. Undersökningen ”Båda blir bäst” visar att högutbildade i större utsträckning än lågutbildade delar på föräldraledigheten. Hur kommer det sig? Det beror knappast på att man på högskolan får lära sig värdet av att vara hemma med sitt barn. Kan det vara så att ju högre upp man kommer i utbildningen desto bättre blir flickorna på att ta för sig och visa vad de kan, vilket leder till ökad respekt och tilltro från männens sida? De inser att även kvinnor har både kapacitet och behov att utveckla sig vidare. Detta är en möjlig förklaring.

En bättre utbildning för flertalet kvinnor och män skulle gynna jämställdhetsutvecklingen så till vida att båda fick ekonomiska möjligheter att försörja sina barn samt att männens naturliga rättighet till barnen skulle öka. Om fler män och kvinnor fick möjlighet till vidareutbildning efter gymnasiet kanske det inte längre skulle ses som naturligt att modern stannar hemma med barnet. Och om män och kvinnor delade lika på föräldraledigheten skulle kanske inte kvinnorna ses som lika självklara förstahandsval i vårdnadstvister.



4.5 Arbetsliv och familjeliv

Undersökningens resultat visar att den allmänna uppfattningen är att kvinnor fortfarande dubbelarbetar i betydligt större utsträckning än män. Både när det gäller kvinnors engagemang i politik eller som egna företagare talas om att kvinnors tid och ork inte räcker till. De måste ofta väja mellan plikt och nöje på ett sätt som de flesta män inte behöver. Likadant menar Ambjörn Johansson att män borde gå på Pappaöppet på lördagar och ge barnens mammor lite tid för sig själva. Tydligt ser många män inte saken på samma sätt, kanske utgår man ifrån att kvinnor trivs bäst i ständig kontakt med hem och familj. Många män ser dessutom inte hushållsarbetet som ett riktigt arbete förrän de har varit barnlediga, då de plötsligt inser vilket jobb deras fruar egentligen lägger ner på att hålla ordning i hushållet. Det är tydligt att män måste ges en bättre inblick i det dolda arbete som många kvinnor utför.

Samtidigt är detta inte så lätt då kvinnor ofta inte vill släppa ifrån sig skötseln av hemmet, de litar inte på att männen klarar det lika bra. Kvinnomaktutredningen visar dock att i dag delar unga par i stor utsträckning på hushållsarbete och jämställdhet är en självklarhet. Fortfarande är det emellertid så att om paret får ett barn ökar kvinnans arbete i hushållet medan mannens förblir oförändrat.

Som sagts ovan ser män ofta inte hushållsarbete som något riktigt arbete, vilket kan tyckas märkligt då flera av dem ju enligt Kvinnomaktutredningen faktiskt är delaktiga i det. Möjligtvis kan det vara så att de inte inser hur mycket arbetet ökar i och med ankomsten av ett barn. Kanske är kvinnor för dåliga på att dela med sig av de nya arbetsuppgifter som barnets födsel medför. Kanske kvinnor känner att de, i egenskap av mamma, borde orka med de nya uppgifterna och skäms över att se dem som något ansträngande. Vidare är kvinnor uppfostrade att hjälpa och serva männen, inte så konstigt att de drar sig för att lägga fler arbetsuppgifter på deras axlar.

Här handlar det alltså, liksom i allt annat jämställdhetsarbete, om en ansträngning från båda hållen; männen måste anstränga sig att hjälpa till och försöka se kvinnornas arbete i hemmet med nya ögon medan kvinnorna å sin sida måste ge männen möjlighet till detta, de måste släppa in männen i kök och tvättstugor, låta dem få en del av föräldraledigheten och även uppmuntra dem i deras ansträngningar. Samma sak gäller inom politik och arbetsliv; männen måste släppa in kvinnor på de traditionellt mansdominerade arenorna och även hjälpa dem och uppmuntra dem att gå vidare medan kvinnorna måste stärka tron på sig själva och lära sig att ta för sig.

Förhoppningsvis kommer detta att gå mer och mer av sig självt i framtiden, mycket beroende på att man i skola och barnomsorg har blivit medvetna om de könsmonster som grundlaggs redan när barnen är mycket små. I både skolans och förskolans plan finns ett ansvar att främja jämställdheten mellan könen. Ett stort problem är den mycket sneda könsfördelning som råder inom skola och barnomsorg. För att råda bot på den måste större ansträngningar göras för att locka män till den här sektorn. På Högskolan i Kalmar finns planer på ett mentorprogram för män inom dessa utbildningar, vilket förhoppningsvis kan göra att fler söker sig till och blir kvar inom detta yrkesområde.

Enligt Kvinnomaktutredningen har kvinnornas möjlighet att försörja sig efter en skilsmässa ökat, vilket är positivt. Det har dock inte lagts speciellt stor vikt vid männens möjligheter att ta hand om sina barn efter en skilsmässa. Inte alla män har högavlönade arbeten, de som är lågavlönade har ofta inte råd att ha så stor bostad som krävs för att få ha barnen hos sig. Flertalet får dessutom träffa sina barn väldigt sällan.

Kanske måste man börja med att fråga sig hur det kommer sig att modern nästan automatiskt anses som bättre lämpad än fadern att ta hand om barnen. Det kan ha att göra med det faktum att det är mödrarna som är hemma längst tid när barnen är små, det är de som går ner i tjänst för att kunna hämta barnen tidigare från dagis o s v. Detta beror till stor del på tradition – det brukar vara mammorna som har störst ansvar för barnen. Denna tradition har grunder långt tillbaka i tiden. En gång föll det sig naturligt att männen, som var starkare, gick ut för att jaga medan kvinnorna stannade hemma med barnen, skötte hemmet, lagade mat o s v. Även sedan det inte längre handlade om att jaga för föda levde dessa mönster kvar, kvinnorna blev av tradition hemma med barnen trots att de arbeten männen utförde lika gärna kunde ha utförts av kvinnor. Att ändra på mönster vars grund ligger så långt tillbaka i tiden görs naturligtvis inte i en handvändning.

4.6 Slutord

När det gäller Länsstyrelsens jämställdhetsstrategis betydelse för utvecklingen av jämställdheten i länet blir svaret att några direkta effekter inte har kunnat mätas, delvis beroende på utformningen av strategin; målen som sattes upp syftade mer till kvalitet än kvantitet. Det kan dock konstateras att strategin har fungerat som ett medel bland många andra i arbetet, och ibland har bidragit till att ge legitimitet till jämställdhetsarbetet och tips och hjälp på vägen. Vad som har haft störst betydelse som drivkraft varierar mellan olika myndigheter, organisationer och företag, t ex skärpt lagstiftning, uppmaningar uppifrån, förändrade attityder hos ledning och anställda, ökad insikt i betydelsen av jämställdhet m m.

Sammanställningen av intervju- och enkätresultat, sammantaget med information från skrivelser, artiklar m m ger en bild av ett jämställdhetsarbete under utveckling, både i länet, i övriga riket och i världen runt omkring. Resultatet visar emellertid också att man gång efter annan har haft för höga förväntningar, man har fått sänka nivån för önskat resultat etc. Ett exempel på detta är JämOs granskning av olika branscher; planer kom inte in i tid, de höll inte förväntad kvalitetsnivå osv, trots att ett stort arbete lagts ner på utbildning och stöd till berörda företag. Dessa företag hade dessutom uppgett sig vara intresserade av ett förbättrat jämställdhetsarbete.

Vad är då anledningen till att jämställdhetsarbetet, som så många anser vara av yttersta vikt för både företag och personer, går framåt så långsamt? Vad kan göras för att öka tempot på utvecklingen, så att vi inom en överskådlig framtid får ett jämställt samhälle på alla plan, inte bara inom arbetslivet? Svaret på den första frågan är troligtvis *tradition*. Av tradition har män de högsta posterna och de högsta lönerna, av tradition stannar mammorna hemma med barnen och av tradition arbetar kvinnor inom offentlig sektor och män inom privat.

Svaret på den andra frågan är betydligt svårare; att bryta de traditioner som finns, att få män att överlämna chefsposterna till kvinnor och att få kvinnorna att överlämna hushållet till männen, är lättare sagt än gjort. För att återgå till exemplet med JämOs granskning av jämställdhetsplaner; företagen ville förbättra jämställdheten, de fick utbildning och hjälp, men lyckades trots detta inte så bra i sina ansträngningar. En viktig faktor i sammanhanget är *tid*. Med dagens uppskruvade arbetstempo blir det lätt att sådant som anses mindre viktigt får stå tillbaka för det som måste göras. Alla ansvarar inför någon annan att arbete blir utfört och att pengar rullar in. Två andra viktiga faktorer är *mod* – att våga ställa sig upp och tala för jämställdhet även om resten av företaget inte är särskilt engagerat – och *ork*, ork att fortsätta jobba mot strömmen fastän framgångarna är små och tar tid att uppnå.

5 Källförteckning

Skrivelser

- ”Allmänna valen 1998 – Del 3, Kommunfullmäktige den 20 september 1998”, Statistiska Centralbyrån
- ”Båda blir bäst”, Försäkringskassan/Riksförsäkringsveket 2000
- ”Jämställdhetspolitiken inför 2000-talet”, Regeringens skrivelse 1999/2000:24
- ”Jämställdhetsstrategi för Kalmar län 1996-2000”, Meddelande 1996:17, Länsstyrelsen Kalmar län 1996
- ”Frivillig märkning av produkter och tjänster”, Kommittédirektiv 1999:13, Stockholm 1999
- ”Kvinnor och män i Kalmar län”, SCB, Programmet för jämställdhetsstatistik 1996
- ”Makt, ekonomi, kön – presentation av utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män – SOU 1998:6”, Arbetsmarknadsdepartementet
- ”På tal om kvinnor och män – Liten lathund om jämställdhet 1996” Statistiska Centralbyrån 1996
- ”På tal om kvinnor och män – Liten lathund om jämställdhet 1998” Statistiska Centralbyrån 1998
- ”På tal om kvinnor och män – Liten lathund om jämställdhet 2000” Statistiska Centralbyrån 2000
- ”Ty makten är din – myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige”, Betänkande från Kvinnomaktutredningen, SOU 1998:6, Arbetsmarknadsdepartementet

Artiklar/Pressmeddelanden

- ”Arbetsgivare med jämställdhetsplan arbetar med aktivt för jämställdheten”, pressmeddelande Jordbruksdepartementet 2000-01-18
- ”Avslutade plangranskningar”, JämOs nyhetsbrev, nr 3, maj 2000
- ”Försäkringsförbundet ser över könsvillkor för pensioner”, Finanstidningen 2000-12-13
- ”Skärpt jämställdhetsplan splittrar borgerligheten”, pressmeddelande Jordbruksdepartementet 2000-10-18
- Berglund, G och Larsson, L ”FN:s kvinnokonferens ökar kamp mot kvinnovåld ”, vader.aftonbladet.se/vss/telegram 2000-08-18
- Davidsson, Maria, ”Pappor tar inte ut sin ledighet”, Barometern 2000-12-14

- Stjärnljus, Ronnie, ” Kvinnor tjänar minst”, Barometern 2000-09-18
- Söderqvist, Marie ” Kapital kvinnofälla”, Finanstidningen 2000-12-08

www-adresser

- [www.agenda21forum.org/vad_ar/peking .html](http://www.agenda21forum.org/vad_ar/peking.html) 2000-08-18
- www.brottsforebygganderadet.se 2000-12-05
- www.h.lst.se 2000-12-05
- www.jamombud.se 2000-09-27
- www.scb.se 2000-12-05
- www.sfn.se/4/145sfn.htm 2000-08-18
- www.skolverket.se 2000-12-06
- www.tco.se 2000-12-18

Personintervjuer

Börjesson, Nettie, 2000-09-27
Carlsson, Thorsten, 2000-10-27
Claesson, Börje, 2000-10-27
Edberg, Kerstin, 2000-09-27
Eifré, Bertil, 2000-11-01
Flyckt, Eva, 2000-10-20
Gustavsson, Ylva, 2000-10-04
Havung, Margareta, 2000-10-02
Kronudd, Birgitta, 2000-10-16
Lindblom, Christer, 2000-10-12
Lundberg, Annika, 2000-10-03
Niklasson, Marie, 2000-10-04
Nordlund, Karl, 2000-10-04
Petersson, Helen, 2000-10-16
Rehnsfeldt, Birgitta, 2000-10-11
Rosander, Ingbritt, 2000-10-17
Sigvardsson, Saga, 2000-10-11
Theander, Birgitta, 2000-10-18

Telefonintervjuer

Hammar, Ann, 2000-10-12

Johansson, Ambjörn, 2000-10-09

Jäverskog, Agneta, 2000-10-05

Ottosson-Mattson, Margaretha, 2000-10-13

Stjernqvist, Thomas, 2000-10-24

Wejdsten, Anna-Britt, 2000-10-03

Figurförteckning**Tabeller**

- s. 8-9 *Tabell 1:* Förändringar på ett antal områden inom länet och riket.
Källa: Statistiska Centralbyrån, Brottsförebyggande Rådet,
 Försäkringskassan i Kalmar, Riksförsäkringsverket
- s. 21 *Tabell 2:* Sammanräknad förvärvsinkomst 1998.
Källa: Statistiska Centralbyrån
- s. 27 *Tabell 3:* Antal förstahandssökande till gymnasiets program inför läsåret
 2000/01, samt andel flickor av förstahandssökande (riket).
Källa: Skolverket
- s. 31 *Tabell 4:* Pappaindex
Källa: Tjänstemännens Centralorganisation
- s. 34 *Tabell 5:* Antal anmälda brott i länet 1990, -95 och -99
Källa: Brottsförebyggande Rådet

Diagram

- s. 12 *Diagram 1:* Fördelning mellan män och kvinnor i Kalmar läns
 kommunfullmäktige 1998
Källa: Statistiska Centralbyrån
- s. 14 *Diagram 2:* Fördelningen i riket mellan män och kvinnor på chefsposter inom
 offentlig respektive privat sektor. Jämförelse åren 1990 och 1998.
Källa: Statistiska Centralbyrån
- s. 20 *Diagram 3:* Länet män och kvinnor, 16+ år, förvärvsarbetande och icke
 förvärvsarbetande. Utveckling 1993 -1998
Källa: Statistiska Centralbyrån
- s. 28 *Diagram 4:* Befolkningen indelad efter utbildningsnivå. Länet och riket i
 jämförelse (1998).
Källa: Statistiska Centralbyrån

- s. 29 *Diagram 5:* Förändringar av utbildningsnivån i Kalmar län mellan åren 1990 och 1999. Jämförelse män – kvinnor 16-74 år.
Källa: Statistiska Centralbyrån
- s. 30 *Diagram 6:* Andel uttagna dagar av föräldrapenning totalt under 1999 samt under perioden 9907 -0006.
Källa: Försäkringskassan i Kalmar
- s. 32 *Diagram 7:* Faktorer som föräldrar anser påverka mest hur de delar på föräldraledigheten.
Källa: ”Båda blir bäst”, Riksförsäkringsverket 2000
- s. 35 *Diagram 8:* Antal brott mot kvinna anmälda till Polismyndigheten i Kalmar län.
Källa: Polismyndigheten i Kalmar län