

Jämställdhet – en del av vårt arbete med hållbar tillväxt

Att skapa ett samhälle som tillgodoser de behov vi har idag utan att äventyra behoven hos kommande generationer, att på lika villkor ta tillvara såväl kvinnors som mäns resurser, samt att ta tillvara kunskaper och erfarenheter hos människor från andra kulturer är viktiga förutsättningar för att skapa en långsiktig positiv utveckling.

Det horisontella mål som vi från Skaraborgs Kommunalförbund kommer att prioritera under de kommande åren är jämställdhet. Vi ställer numera krav på att de projekt vi medfinansierar ska arbeta aktivt med jämställdhet och att det ska framgå av projektansökan hur detta ska ske.

Detta dokument är tänkt att fungera som ett stöd och en vägledning i arbetet med att integrera jämställdhetsaspekten i ett projekt.

Vad menar vi med jämställdhet?

Med jämställdhet menar vi att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom livets alla områden.

Visst tycker vi lite sådär till mans, och kvinns, att vi är rätt jämställda i Sverige idag? Vi kan jämföra med hur det såg ut förr eller hur det ser ut i något annat land. Du kanske inte tror att ditt kön spelar roll när du söker stöd, service, råd eller behandling. Faktum är dock att:

- ✓ Betygsskillnaderna mellan pojkar och flickor har varit stora ända sedan mitten på sextiotalet. Pojkar är idag utbildningssystemets stora förlorare. Har vi olika förväntningar och krav på flickor och pojkar när det gäller studieresultat, motivation och nytta av att ha bra betyg?
- ✓ Män är överrepresenterade i politiska styrelser, bolagsstyrelser, projektgrupper i Skaraborg. Vill vi att kvinnor och män ska ha samma möjlighet till makt och inflytande?
- ✓ Kommunerna ger mer bidrag till aktiviteter som fotboll, ishockey och innebandy. Där finns nästan alltid fler pojkar än flickor. Aktiviteter som flickor i större utsträckning utövar, till exempel dans och gymnastik, får mindre och färre bidrag. Har idrotter olika värde och i så fall; vem beslutar vilka som är mest värda?
- ✓ Idag är det mer än fyra gånger så vanligt att män driver företag med anställda än att kvinnor gör det. Endast en av hundra kvinnor har företag med fler anställda än dem själva. Vad skulle hända med tillväxten om kvinnors företagande skulle närma sig männens nivå?

Arbetsmarknaden utifrån ett jämställdhetsperspektiv

Den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad. Den horisontella segregeringen innebär att kvinnor och män har olika yrken och arbetsgivare samt arbetar inom olika branscher och sektorer på arbetsmarknaden. Sett till sektor är det framför allt mäns ojämna fördelning mellan olika sektorer på arbetsmarknaden som ger det segregerade mönstret. Av männen

arbetar 80 procent i privat sektor och 20 procent i offentlig sektor. Kvinnor är jämnt fördelade mellan offentlig och privat sektor.

Den vertikala könssegregeringen innebär att kvinnor och män inte finns på samma hierarkiska nivåer, att kvinnor inte innehar chefspositioner i samma utsträckning som män. Sett till yrke är endast fyra av de trettio största yrkena att beteckna som könsintegrerade. Män är överrepresenterade i metall- och maskinteknisk industri, bygg- och anläggningsteknisk industri och inom transportsektorn. Kvinnor är överrepresenterade inom handel, omsorg, hälsovård och skola.

Den fasta anställningen är fortfarande den vanligaste anställningsformen, men andelen med tidsbegränsade anställningar har ökat markant sedan 1990-talets början. År 2006 var 17 procent av alla anställda kvinnor och 13 procent av männen i åldern 20-64 år tidsbegränsat anställda. På flera områden råder stora skillnader i villkoren för tidsbegränsat anställda jämfört med tillsvidareanställda.

När det gäller löneskillnader och sett över hela arbetsmarknaden har kvinnor i genomsnitt 85 procent av mäns löner eller 16 procent lägre lön än män. Löneskillnaderna har i stort sett varit oförändrade sedan början av 1990-talet. En stor del av löneskillnaden beror på att kvinnor och män fördelar sig olika efter ålder, utbildningsnivå, arbetstid, sektor och yrkesgrupp. Tar man hänsyn till deras fördelning efter nämnda faktorer – standardvägning – återstår en löneskillnad mellan kvinnor och män på cirka åtta procent sett till arbetsmarknaden i sin helhet.

Det är en förhållandevis liten andel av befolkningen som är företagare, vilket gäller för både kvinnor och män. Av kvinnorna i arbetskraften var knappt tre procent företagare och av männen 10 procent. Företagandet är lika könssegregerat som arbetsmarknaden i övrigt. Företagandet brukar delas in i tre sektorer: handelsföretag, tjänsteföretag och tillverkande företag. Samtliga sektorer domineras av män. Antalet företag som startas av kvinnor har ökat med över 50 procent de senaste tio åren.

Under perioden 1995-2005 steg andelen kvinnor bland nyföretagarna från 25 procent till 34 procent. Fler kvinnor än män har högskoleutbildning i dag. Även kvinnor som är företagare är högre utbildade än män som är företagare.

Även om könsskillnaderna är relativt små vad gäller arbetskraftsdeltagandet, är omfattningen av kvinnors förvärvsarbete lägre än mäns, dvs. kvinnor har en större frånvaro från arbetsmarknaden än män, på grund av t.ex. deltidsarbete och föräldraledighet. År 2006 arbetade 35 procent av de sysselsatta kvinnorna i åldern 20-64 år deltid. Motsvarande för männen i samma åldersgrupp var 10 procent. Att ha små barn är inte den viktigaste förklaringen till varför kvinnor arbetar deltid eftersom det är en relativt liten skillnad mellan andelen deltidsarbetande kvinnor med barn och andelen deltidsarbetande kvinnor utan barn.

Kvinnor tar ut 80 procent och män 20 procent av föräldraförsäkringen. Cirka 55 procent av männen tar inte ut någon föräldraledighet alls under barnets första år. En konsekvens av det ojämsställda uttaget av föräldraförsäkringen är att kvinnor i fertil ålder riskerar att missgynnas i arbetslivet, oavsett om de avser att skaffa barn eller inte. Det faktum att kvinnor tar ut merparten av föräldraledigheten bidrar även till den ojämn fördelningen av det betalda respektive obetalda arbetet inom familjen.

Hur integrera jämställdhetsaspekten i en projektansökan?

I ansökan ska tydligt framgå hur jämställdhet mellan kvinnor och män ska integreras i projektet och hur projektet ska arbeta med frågan.

En ansökan bör omfatta:

- ✓ En analys av problem- och behovsområdet utifrån jämställdhetsperspektivet
- ✓ En beskrivning eller plan över hur jämställdhetsperspektivet ska omsättas i projektverksamheten.
- ✓ En beskrivning av eventuella konsekvenser för kvinnor och män av förväntade resultat och effekter.
- ✓ En beskrivning av projektorganisationen – vilken kompetens i jämställdhetsintegrering som finns samt hur kvinnor och män är representerade.

Några vanliga missuppfattningar och risker:

- Att enbart det kvantitativa antalet kvinnor och män fokuseras och de kvalitativa analyserna saknas.
- Att jämställdhetsintegrering blir en fråga för endast det ena könet.
- Att jämställdhetsintegrering resulterar enbart i en enstaka aktivitet.
- Att ansvaret för jämställdhetsaspekten inte tas av hela projektorganisationen utan läggs på en enda person.

Modell för systematiskt jämställdhetsarbete

Nedan beskrivs en modell – en arbetsgång – för att jobba systematiskt med jämställdhetsarbete.

1. Nuläge (rapport)

Vad har gjorts tidigare? Hur ser nuläget ut?

- Kartlägg nuläge och genomför en analys av tidigare insatser inom området.

Vad har fungerat och vad har inte fungerat? Är vi nöjda med utfallet? Vilka erfarenheter tar vi med oss in i det nya arbetet? Vad behöver utvecklas?

2. Syfte

Hur ska framtiden se ut? Vad ska vi göra? För vilka? Varför?

- Ange riktningen för jämställdhetsarbetet i projektet.

Hur stärker jämställdhetsarbetet vår förmåga att agera professionellt och uppnå projektets övergripande mål? Hur ska jämställdhetsarbetet hanteras och betraktas?

3. Framgångsfaktorer

Vilka förutsättningar kan medverka till att göra vårt jämställdhetsarbete framgångsrikt?

- Identifiera styrkor och hur de kan användas för att stärka arbetet

Vilka befintliga förutsättningar stärker arbetet? Vad ska vårt arbetssätt kännetecknas av för att vi ska bli framgångsrika?

4. Mål

Vad ska vi uppnå på kort och lång sikt?

- Ange mål på kort och lång sikt - kvantitativa och kvalitativa

5. Aktiviteter

Hur ska vi uppnå målen? Vilka åtgärder och aktiviteter behövs?

- Ange vilka aktiviteter som ska genomföras

Vilka aktiviteter ska läggas till/dras ifrån/modifieras i förhållande till tidigare erfarenheter.

6. Organisation

Hur organiserar vi arbetet?

- Skapa en tydlig arbetsmodell

Vem gör vad? Vem ansvarar för vad? Vad kostar det? Behövs externt stöd?

7. Rapportering

Hur säkra att resultat utvärderas och utgör grund för fortsatt utvecklingsarbete?

- Fastställ syfte med rapporteringen

Vad vill vi veta: t ex vad har fungerat och vad har inte fungerat? Är vi nöjda med utfallet? Vilka erfarenheter tar vi med oss in i det nya arbetet? Vad behöver utvecklas?

- Fastställ en struktur för rapporteringen

Vad, när och hur ska vi rapportera? Vilka indikatorer ska användas?