

Regeringens skrivelse

2008/09:198



En jämställd arbetsmarknad –
regeringens strategi för jämställdhet på
arbetsmarknaden och i näringslivet

Skr.
2008/09:198

Regeringen överlämnar denna skrivelse till riksdagen.

Stockholm den 17 juni 2009

Fredrik Reinfeldt

Nyamko Sabuni
(Integrations- och jämställdhetsdepartementet)

Skrivelsens huvudsakliga innehåll

I denna skrivelse redovisar regeringen bedömningar av vilka inriktningar jämställdhetspolitiken bör ha inom arbetsmarknadsområdet och näringslivsområdet under de kommande åren. Regeringen bedömer att det behövs en samlad strategi som anger övergripande och långsiktiga inriktningar för politiken. Strategin utgår från en redovisning av situationen i dag. Insatser för jämställdhet inom arbetsmarknadsområdet och näringslivsområdet bör enligt regeringen vara inriktade på att motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet och främja jämställda villkor för entreprenörskap samt att uppnå ett jämställt deltagande i arbetslivet och jämställda arbetslivsvillkor.

Inriktningarna kan i huvudsak förverkligas inom ramen för generella insatser som genomförs inom berörda politikområden. Åtgärder till stöd för inriktningarna redovisas i en bilaga till denna skrivelse.

Regeringen avser att återkomma till riksdagen 2011 med en redovisning av genomförda insatser och resultat i förhållande till de inriktningar som redovisas i strategin.

1	Sammanfattning.....	3
2	Inledning.....	3
2.1	En samlad strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet.....	4
2.2	Regeringens jämställdhetspolitik	4
2.3	Regeringens prioriteringar	6
3	Jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet i dag.....	6
3.1	Könsuppdelad arbetsmarknad och näringsliv.....	7
3.2	Arbetskraftsdeltagande och utanförskap	13
3.3	Fördelning av makt och resurser	21
3.4	Arbetslivsvillkor	25
4	Omvärldsförändringar.....	28
4.1	Globalisering och arbetsmarknad.....	28
4.2	Konjunktur och arbetsmarknad	29
4.3	Demografiska utmaningar	30
5	Strategiska inriktningar och insatser.....	32
5.1	Motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet.....	33
5.2	Främja jämställda villkor för entreprenörskap	35
5.3	Jämställt deltagande i arbetslivet	36
5.4	Jämställda arbetslivsvillkor.....	40
6	Uppföljning och genomförande av strategin.....	41
	Bilaga 1: Åtgärder	42
	Bilaga 2: Deltagarförteckning hearing.....	65
	Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 17 juni 2009	66

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Jämställdhet bidrar till ekonomisk tillväxt genom att människors kompetens och skaparkraft tillvaratas och främjas. Trots ett pågående arbete med jämställdhet under många decennier präglas arbetsmarknaden och näringslivet alltjämt av brist på jämställdhet. Det visar sig t.ex. genom löneskillnader, ojämlika karriärmöjligheter, könsskillnader i sjukskrivningar, ojämn fördelning av föräldraförsäkring och underrepresentation av kvinnor i företagets ledningar. Det finns stora brister i jämställdhet när det gäller kvinnors och mäns möjligheter att komma in på arbetsmarknaden, att stanna kvar och utvecklas i arbetslivet liksom att kunna kombinera arbete och familjeliv.

Regeringen bedömer att det behövs en samlad strategi som anger övergripande och långsiktiga inriktningar för politiken. I denna skrivelse redovisar regeringen bedömningar av vilka inriktningar jämställdhetspolitiken bör ha på dessa områden under de kommande åren. Insatser för jämställdhet inom arbetsmarknadsområdet och näringslivsområdet bör enligt regeringen ha följande inriktningar.

1. Motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet.
2. Främja jämställda villkor för entreprenörskap.
3. Jämställt deltagande i arbetslivet.
4. Jämställda arbetslivsvillkor.

Dessa inriktningar ska samlat utgöra en grund för samordning, analys, utformning och uppföljning av insatser inom det jämställdhetspolitiska området. Bedömningarna grundar sig på en redovisning av situationen i dag. Inriktningarna kan i huvudsak förverkligas inom ramen för de generella insatser som genomförs inom berörda politikområden. Åtgärder till stöd för inriktningarna redovisas i en bilaga till denna skrivelse.

Regeringen kommer att noga följa utvecklingen och verksamheten som bedrivs inom ramen för den redovisade strategin. Regeringen avser att återkomma till riksdagen 2011 med en redovisning av genomförda insatser och resultat i förhållande till de inriktningar som redovisas i strategin.

2 Inledning

I denna skrivelse redovisas regeringens bedömningar av vilka som är de viktigaste utmaningarna för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet samt vilken inriktning politiken bör ha för att möta dessa. Vidare redovisas insatser som regeringen har genomfört och avser att genomföra. Strategin syftar till att utifrån ett övergripande jämställdhetsperspektiv samordna och utveckla insatser med inriktning på arbetsliv, näringsliv, utbildnings- och socialpolitik. Det är genom samverkande insatser inom dessa områden som arbetet för jämställdhet kan bli framgångsrikt.

Insikten att jämställdhet skapas genom insatser inom en rad olika och av varandra beroende politikområden är inte ny. I propositionen *Delad makt – delat ansvar* (prop. 1993/94:147) underströk den dåvarande borgerliga regeringen vikten av att anlägga ett jämställdhetsperspektiv inom samtliga politik- och samhällsområden och att kvinnors och mäns skilda villkor måste beaktas när analyser görs och åtgärder föreslås. Jämställdhetsfrågorna ska genomsyra och få genomslag inom alla politikområden. Politiken för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet är samhällsovergripande och långsiktig. Det ställer höga krav på samsyn och samverkan inom Regeringskansliet och mellan berörda myndigheter och andra aktörer, vilket i sin tur medför höga krav på tydlighet från regeringens sida. De övergripande och långsiktiga inriktningarna ligger till grund för konkreta åtgärder. Regeringen bedömer att det behövs en samlad strategi som anger övergripande och långsiktiga inriktningar för politiken och som avgränsas i realistiska prioriteringar för verksamheten. I denna skrivelse redovisas även konkreta insatser som regeringen genomfört eller avser genomföra i enlighet med inriktningarna (bilaga 1). Vid genomförandet av strategin kan ytterligare åtgärder tillföras efter hand. Det är regeringens avsikt att framgent följa upp denna strategi.

Inom ramen för arbetet med strategin har tre expertmöten samt en hearing med arbetsmarknadens och näringslivets parter genomförts (bilaga 2).

2.2 Regeringens jämställdhetspolitik

Målet för regeringens jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Följande delmål anger inriktningen av regeringens politik inom området:

- *En jämn fördelning av makt och inflytande.* Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- *Ekonomisk jämställdhet.* Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- *Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.* Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- *Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.* Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Jämställdhetspolitiken syftar dels till att motverka och förändra system som konserverar fördelningen av makt och resurser mellan könen på en samhällelig nivå, dels till att skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt och möjlighet att påverka sin livssituation (prop. 2008/09:1, *Budgetproposition för 2009*). Det är regeringens uppfattning

att kvinnor och män bör dela makt och inflytande i alla delar av samhällslivet. Förutom att vara ett värde i sig bidrar jämställdhet till ekonomisk tillväxt genom att kvinnors såväl som mäns kompetens och skaparkraft tillvaratas och främjas. Jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet är en förutsättning för att jämställdhetspolitikens delmål ska uppnås.

Jämställdhet ska genomsyra hela regeringens politik. Det är genom insatser inom exempelvis utbildnings-, arbetsmarknads-, närings- och socialpolitiken som förutsättningarna för ett jämställt samhälle skapas.

Resurser för att utveckla jämställdhetsarbetet har mer än tiodubblats under innevarande mandatperiod jämfört med föregående. Som en följd av regeringens satsning har jämställdhetspolitiken kunnat utvecklas, bli mer kraftfull och spela en mer aktiv roll. Arbetet med jämställdhetsintegrering, som syftar till att ge de jämställdhetspolitiska målen genomslag i hela regeringens politik fortsätter samtidigt som ökade möjligheter har skapats för att genomföra särskilda insatser inom andra delar av regeringens politik.

Mäns våld mot kvinnor är ett hinder mot kvinnors möjligheter att åtnjuta de mänskliga rättigheterna. Regeringens arbete med att bekämpa våld mot kvinnor stärker även möjligheten för kvinnor och män att delta på lika villkor i arbetslivet. De åtgärder som regeringen vidtar inom detta område har redovisats i regeringens skrivelse *Handlingsplan för att bekämpa mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck samt våld i samkönade relationer* (skr. 2007/08:39).

Regeringen har också presenterat åtgärder mot prostitution och människohandel i regeringens skrivelse *Handlingsplan mot prostitution och människohandel för sexuella ändamål* (skr. 2007/08:167).

Sverige betraktas ofta av andra länder som ett föregångsland när det gäller jämställdhet mellan kvinnor och män. Detta förpliktigar i och med att det finns höga förväntningar på Sverige i det internationella samarbetet, inklusive i det svenska utvecklingssamarbetet där jämställdhet utgör en tematisk prioritering med fokus bl.a. på kvinnors ekonomiska deltagande. Regeringen sätter ett stort värde på Sveriges bidrag till det globala jämställdhetsarbetet. Det erfarenhetsutbyte som sker i internationella sammanhang har även betydelse för vidareutvecklingen av det nationella jämställdhetsarbetet.

Regeringens arbete med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i alla politikområden omfattar också FN och regionala samarbeten i Nordiska Ministerrådet och EU. Jämställdhetsarbete sker inom ramen för Europarådets arbete med mänskliga rättigheter, demokrati och rättsstatsfrågor. Redan 1980 ratificerade Sverige konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW). Konventionen omfattar även kvinnors rättigheter när det gäller arbete och sysselsättning. ILO:s kärnkonventioner omfattar arbete med anständiga villkor för alla samt rätten för kvinnor och män att på lika villkor kunna arbeta och ägna sig åt privatlivet. Sverige redovisar regelbundet arbetet med att leva upp till de åtaganden som omfattas av FN:s Peking-deklaration och handlingsplattform från 1995, bl.a. i EU.

Regeringens övergripande prioritering under mandatperioden är att få fler människor i arbete och minska utanförskapet. Alla människor ska ha möjlighet att försörja sig och utvecklas. Detta är nödvändigt för att trygga välfärden och skapa goda förutsättningar för att möta Sveriges långsiktiga utmaningar. Jämställdhetspolitiken ska ses i detta sammanhang. Regeringens insatser för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet ska bidra till att få fler människor i arbete och minska utanförskapet samtidigt som jämställdhet främjas. Det är regeringens ambition att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Politiken syftar även till en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Regeringens insatser i syfte att återupprätta arbetslinjen och bekämpa utanförskapet främjar dessa målsättningar. Regeringen har vidtagit en rad åtgärder som stimulerar till arbete och ger incitament till att utöka den tid som människor är i arbete.

3 Jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet i dag

Sverige har en arbetsmarknad där förutsättningarna för både kvinnors och mäns deltagande, internationellt sett, är relativt goda. Det gäller oavsett familjesituation, utbildningsnivå och ekonomisk situation. Sverige har också internationellt sett en hög andel kvinnor i arbetskraften. Med arbetskraftsdeltagande avses personer som antingen är sysselsatta eller arbetslösa. Fortfarande finns det emellertid stora brister i jämställdhet när det gäller kvinnors och mäns möjligheter att komma in på arbetsmarknaden och i näringslivet, att stanna kvar och utvecklas i arbetslivet liksom att kunna kombinera arbete och familjeliv.

Historiskt sett har kvinnor på olika sätt varit förhindrade att försörja sig på sitt arbete (SOU 2005:66, *Makt att forma samhället och sitt eget liv*). Kvinnors arbete har varit föremål för lagstiftning och normer som har begränsat deras möjligheter att försörja sig på lika villkor som män. Först i och med 1939 års arbetsrättsliga lagstiftning försvann formella hinder för kvinnors tillgång till den avlönade arbetsmarknaden. Arbetsgivarna förbjöds avskeda kvinnor som gifte sig eller blev gravida. På 1960- och 70-talen ökade kvinnors inbrytning på arbetsmarknaden. År 1970 var kvinnors förvärvsfrekvens 60 procent, medan mäns var 90 procent. Därefter har kvinnors och mäns arbetskraftsdeltagande närmat sig varandra. Utbyggnaden av den offentliga sektorn liksom införandet av särbeskattningen och föräldraförsäkringen under 1970-talet understödde kraftigt denna utveckling.

Det finns emellertid fortfarande flera strukturella orsaker till att det råder brist på jämställdhet i dagens arbetsliv vilket beskrivs i de följande avsnitten. Avsnitt 3.1 beskriver könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet, avsnitt 3.2 beskriver deltagande i arbetskraften och utanförskapet, avsnitt 3.3 tar upp fördelningen av makt och resurser

mellan kvinnor och män och avsnitt 3.4 belyser arbetslivsvillkor. Detta kapitel innehåller en faktisk beskrivning av jämställdheten på arbetsmarknaden och i näringslivet idag. Regeringen vidtar en mängd åtgärder för att förbättra jämställdheten inom dessa områden. De redovisas i kapitel 5 samt i åtgärdsförteckningen bilaga 1.

3.1 Könsuppdelad arbetsmarknad och näringsliv

Kvinnor och män finns på arbetsmarknaden i nästan lika stor utsträckning, men inom olika verksamheter och på olika positioner. Man kan tala om både en horisontell och en vertikal könsuppdelning. Den *horisontella* uppdelningen innebär att kvinnor och män arbetar inom olika sektorer. Den *vertikala* uppdelningen innebär att fördelningen av kvinnor och män på olika positioner är ojämn. Kvinnor finns generellt på lägre befattningsnivåer än män (prop. 2008/09:1, *Budgetpropositionen 2009*, bilaga 5 *Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män*).

Formen av sysselsättning är också könsuppdelad då kvinnor till största delen återfinns bland anställda och utgör en mindre del av företagarna jämfört med män. Drygt en fjärdedel, 28 procent, av Sveriges företagare är kvinnor och tre fjärdedelar, 72 procent, är män enligt Statistiska centralbyråns (SCB) registerbaserade arbetsmarknadsstatistik 2007. Det innebär att 14 procent av sysselsatta män är företagare jämfört med drygt 5 procent bland sysselsatta kvinnor (Nutek, *Årsbok 2009*). Nivåskillnaden mellan kvinnor och män kan delvis förklaras av att nästan hälften av kvinnorna i arbetskraften är anställda inom utbildning, vård och omsorg som till stor del återfinns inom den offentliga sektorn.

Flera faktorer försvårar för dem som vill bryta mönster. Löne- och karriärskäl talar för att kvinnor har starkare incitament att byta från kvinno- till mansdominerade branscher än män har att göra motsvarande byte. Samtidigt blir enligt Arbetsmiljöverkets rapport *Arbetsmiljön 2007* kvinnor i mansdominerade yrken mer utsatta för nedlåtande eller förlöjligande kommentarer och liknande än kvinnor på arbetsmarknaden i övrigt.

Företagande associeras ofta med en mansdominerad värld. Forskning visar att många företagande kvinnor osynliggörs trots att de finns i alla branscher och driver företag av olika storlekar och former. Studier av bl.a. Elisabeth Sundin och Carin Holmquist visar även att kvinnor oftare än män anpassar sitt företagande till familjesituationen (*Kvinnor som företagare – osynlighet, mångfald och anpassning – en studie*, 1989 och *Företagarskan – om kvinnors entreprenörskap*, 2002). I doktorsavhandlingen *The Making of the Female Entrepreneur: A Discourse Analysis of Research Texts on Women's Entrepreneurship* (2002) visar Helene Ahl att den privata sfären ofta beskrivs som ett problem för kvinnor som kan lösas med en mer flexibel arbetsform medan frågan om den privata sfären sällan ställs till män.

Traditionella föreställningar om vad kvinnor och män är lämpade för bidrar till strukturer och värderingar som missgynnar och diskriminerar. Att det finns en könsuppdelning på arbetsmarknaden och i näringslivet gör att individer påverkas av stereotypa föreställningar om kön och arbete när de ska välja framtid. Könsuppdelningen försämrar bl.a. match-

ning av kompetens, begränsar fria val och bidrar till lönegapet mellan kvinnor och män. Skr. 2008/09:198

Sektorer och branscher

Bland de sysselsatta finns både anställda och företagare. Bland de anställda finns nästan lika många kvinnor som män. Kvinnor är jämnt fördelade i offentlig och privat sektor vilket framgår av tabell 1. Anställda män återfinns däremot till största del i privat sektor (82 procent). Inom den offentliga sektorn är landsting och kommuner kvinnodominerade, medan statlig sektor har en jämn fördelning av kvinnor och män.

Tabell 1. Antalet anställda efter sektor och uppdelat på kön år 2008, (15–74 år)

	Kvinnor	Män	Samtliga
Offentlig sektor	982 600	344 900	1 327 500
<i>därav</i>			
Statligt	116 200	116 700	232 900
Kommunalt	866 400	228 200	1 094 600
Privat sektor	1 037 400	1 691 100	2 728 500
Uppgift saknas	22 600	36 600	59 200
TOTALT	2 042 600	2 072 600	4 115 200

Källa: AKU, 2008.

Anm.: Siffrorna är årsmedeltal från SCB:s Arbetskraftsundersökning för 2008.

Drygt hälften av alla sysselsatta kvinnor och lite mer än en tredjedel av alla sysselsatta män arbetar i de trettio största yrkesgrupperna. Endast sju av dessa trettio yrken räknas som jämställda, i bemärkelsen att vardera kön utgör mellan 40 och 60 procent i gruppen. En tiondel av alla anställda män och en något större andel av alla kvinnor återfinns i jämställda yrken.

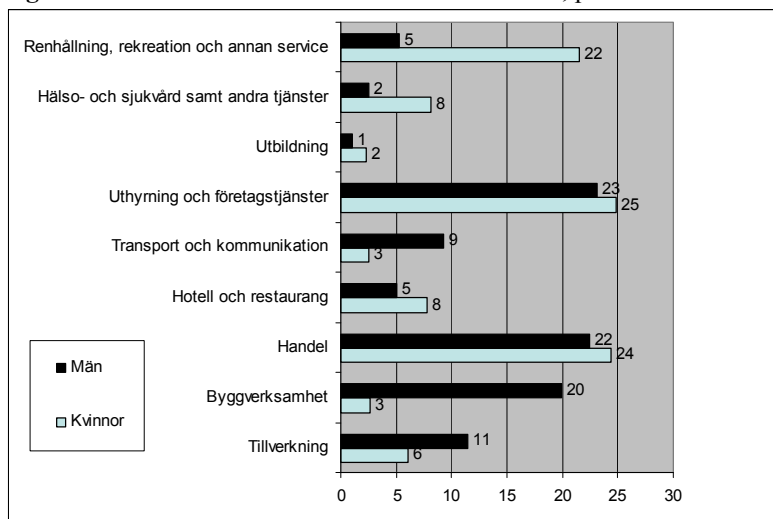
Service-, omsorgs- och försäljningsarbete är det största yrkesområdet på arbetsmarknaden och den allra mest kvinnodominerade. De senaste åren har andelen män ökat något, men det rör sig endast om ett fåtal personer. De mest mansdominerade yrkesområdena är militärt arbete samt hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning, där nära nog hundra procent är män.

Liksom arbetsmarknaden i stort är även företagandet könssegregerat. Det finns en tendens att kvinnor och män är verksamma i olika branscher, även om kvinnor finns representerade i alla branscher. Kvinnor verkar i stor utsträckning inom områden som renhållning, rekreation och annan service, hälso- och sjukvårdstjänster och utbildning. Män är oftare verksamma inom tillverkning, bygg, transporter och kommunikation.

Huvuddelen av företagen i Sverige är tjänsteföretag och denna dominans gäller både för kvinnor och män. Skr. 2008/09:198

Nyföretagandet har ökat i samtliga branschgrupper. De största ökningarna har skett inom företagstjänster och finansiell verksamhet, 32 procent, och utbildning, hälso- och sjukvård samt andra tjänster, 26 procent. Ökningen avser från år 2006 enligt Nuteks *Årsbok 2009*.

Figur 1. Andelen kvinnor och män i olika branscher, procent



Källa: Tillväxtverket 2009.

Entreprenörskap och företagande

Näringslivet domineras av småföretag och två tredjedelar är soloföretagare. Med småföretag avses företag med färre än 50 anställda. Den genomsnittliga företagsstorleken tenderar att vara något mindre bland kvinnor. Bland småföretagare är 78 procent män och 22 procent kvinnor. Åldersstrukturen bland småföretagare är särskilt intressant, då företagande kvinnor tenderar att vara yngre än företagande män. Enligt Nuteks *Årsbok 2009* finns den största andelen företagande kvinnor och män i ålderskategorin 41–50 år, 33 procent respektive 30 procent.

Drygt 30 procent av de nya företagen 2007 startades av kvinnor och 63 procent av män. Resterande sex procent startades av kvinnor och män tillsammans. Under en tioårsperiod har andelen nyföretagande bland kvinnor ökat från 27 till 34 procent. Till exempel har antalet kvinnor som startat företag inom vård och omsorg trendmässigt ökat. En förklaring är att sektorn de senaste åren konkurrensutsatts och därmed öppnats upp för privat verksamhet.

Det är ungefär tre gånger så vanligt att män går direkt från anställning till att bli heltidsföretagare än att kvinnor gör detsamma enligt Stina Eklund och Altin Vejsiu i rapporten *Incentives to self-employment decision in Sweden: a gender perspective* (2008). Det vanligaste sättet att bli heltidsföretagare, både för kvinnor och för män, är att under en övergångsperiod kombinera en anställning med företagande. Dessa s.k. kom-

binatörer är en växande grupp på arbetsmarknaden. Studier visar att kvinnor och män är kombinatörer i lika hög utsträckning. De flesta kombinatörer har enligt en rapport från Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) en inkomst som huvudsakligen kommer från anställning eller företagande (*Dynamiken bland företagare, anställda och kombinatörer*, 2008:22). Ser man till skillnader i inkomst mellan sysselsatta visar Eklund och Vejsiu (2008) att egenföretagande och kombinerande kvinnor i genomsnitt tjänar mer än anställda kvinnor, även om variationen för dessa grupper är större. Det finns ett stort intresse bland unga att starta företag. Fyra av tio unga mellan 18 och 30 år uppger i Nuteks (numera Tillväxtverket) Entreprenörskapsbarometer 2008 att de hellre skulle bli företagare än anställda. Drygt tre fjärdedelar kan tänka sig att bli företagare. Bland unga män kan 81 procent tänka sig att bli företagare att jämföra med 67 procent bland unga kvinnor. Unga män anger även i högre utsträckning att de fått kunskap och uppmuntran till företagande från skolan. Samtidigt är det framför allt bland unga kvinnor som den positiva attityden till företagande ökar. Valet av område inom vilket man vill starta företag följer den generella uppdelningen på arbetsmarknaden. Unga kvinnor är framför allt intresserade av kultur, medier och design hotell, resor och service. Unga män väljer bygg och fastighet samt IT och telekommunikation.

Jämfört med övriga EU är företagandet relativt lågt i Sverige. Av de sysselsatta i arbetskraften 15–64 år är 10 procent företagare jämfört med EU-genomsnittet på nästan 16 procent år 2008. Även när det gäller könsfördelningen av företagandet är andelen företagande kvinnor i Sverige låg. Enligt statistik hamnar Sverige på plats 25 av 28 i Europa, motsvarande plats för män är 20 av 28 (Eurostat, Labour Force Survey, 2009).

Landsbygder och arbetsmarknad

Könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet är till viss del ännu tydligare i landsbygder än i övriga landet. I landsbygder finns särskilda branscher som t.ex. skogsnäring och jordbruk. Regeringen konstaterar i *En skogspolitik i takt med tiden* (prop. 2007/08:108) att kvinnors rättigheter och möjligheter inom skogsnäringen i praktiken inte är densamma som för män. Jordbruksverket anger att det bland jordbruksföretagarna råder en fördelning av 14 procent kvinnor och 86 procent män (*Jordbruksföretag och företagare*, 2007). Studier visar att kvinnor är pådrivande när det gäller diversifieringen bland jordbrukare och utökningen av verksamheter som inte är direkt kopplad till jordbruksområdet (OECD). Enligt skogsstyrelsens statistik är 38 procent av skogsägarna kvinnor och 62 procent män. Renskötaryrket är ett mansdominerat yrke. Enligt Sametingets siffror från 2005 ägs 77 procent av landets renar av män och de äger 93 procent av alla stora renhjordar.

Den könsuppdelade arbetsmarknaden i landsbygder, tillsammans med det förhållandet att verksamheten i landsbygder domineras av vissa sektorer, utgör en stor utmaning för omställningen till nya marknader i ljuset av globalisering och minskad offentlig sektor. Förutsättningarna för strukturomvandling är dessutom ofta sämre i landsbygder än i befolk-

ningstäta områden. I regeringens skrivelse *En strategi för att stärka utvecklingskraften i Sveriges landsbygder* (skr. 2008/09:167) tar regeringen ett samlat grepp för att utveckla arbetsätt som på olika nivåer är nödvändiga för att all utvecklingskraft ska kunna tas tillvara.

Skr. 2008/09:198

Traditionella studieval

Val av studieinriktning är av avgörande betydelse för vilka yrken som kvinnor och män väljer och därmed för hur arbetsmarknaden utformas. Trots att det har funnits en ambition att minska de könsbundna studievalen är dagens gymnasieskola starkt könsuppdelad. Unga människors utbildningsval styrs enligt Statens skolverk i större utsträckning av traditionella förväntningar på vad flickor och pojkar ska utbilda sig till än av deras fallenhet och begåvning (*Ungdomars utbildnings- och yrkesval – i egna och andras ögon*, 2004). Könsuppdelningen i gymnasieskolan har enligt Högskoleverket förändrats relativt lite under de senaste tio åren (*Kvinnor och män i högskolan*, 2008). Särskilt ojämn könsbalans har de yrkesförberedande programmen. Enligt ny statistik från Statens skolverk finns det emellertid tecken på en positiv utveckling i gymnasieskolan då könsfördelningen på ett antal utbildningar är jämnare läsåret 2008/09 än 2003/04. Nästan en femtedel på omvårdnadsprogrammet är män och nästan en tiondel på byggprogrammet är kvinnor. Under de senaste fem åren har andelen män på omvårdnadsprogrammet ökat från 13 till 19 procent och andelen kvinnor på byggprogrammet har ökat från 3 till 9 procent.

Av de studerande i behörighetsgivande utbildningar inom kommunal vuxenutbildning är ca två tredjedelar kvinnor och en tredjedel män. Enligt Statens skolverk kan en anledning till denna ojämna könsfördelning vara att kursutbudets innehåll främst tilltalar kvinnor. Ungefär samma könsfördelning ses inom de kompletterande utbildningarna och folkhögskolans eftergymnasiala yrkesutbildningar.

Inom den kvalificerade yrkesutbildningen är enligt Myndigheten för kvalificerad yrkesutbildning (dnr 2009:318) könsfördelningen totalt någorlunda jämn, men indelat på utbildningsområde är tendensen densamma som för övriga utbildningsformer, dvs. att högst andel kvinnor återfinns inom omsorgsområdet och högst andel män finns inom teknik- och industriområdet. I den statsbidragsfinansierade påbyggnadsutbildningen utgör kvinnor en tredjedel av de studerande. Där råder alltså ett omvänt förhållande jämfört med övrig kommunal vuxenutbildning. Könsskillnaderna är markanta inom utbildningar till traditionellt mansdominerade yrken, exempelvis rörsvetsare samt möbel- och inrednings-snickare på vilka utbildningar inga kvinnor studerar. Ett motsatt förhållande gäller för de utbildningar som leder till traditionellt kvinnodominerade yrken som exempelvis barnskötare och yrkesvävare enligt Statens skolverks lägesbedömning 2008 (dnr 2008:806).

Sedan högskolereformen i slutet av 1970-talet har fler kvinnor än män påbörjat högre studier. Kvinnor och män följer dock i stor utsträckning skilda utbildningar och inriktningar inom utbildningar. Under den senaste tioårsperioden har könsobalansen inom grundutbildningen ökat. Inom sju

av nio breda ämnesområden är det fler kvinnor än män som avlägger examen, och endast det tekniska området har en tydlig majoritet av män.

Även bland de forskarstuderande har kvinnors andel ökat till nästan 50 procent. Men eftersom tre av fem studenter i grundutbildningen är kvinnor, innebär det generellt sett att män påbörjar forskarutbildning i högre grad än kvinnor. Kvinnor och män studerar även på forskarnivå till viss del inom skilda ämnesområden enligt Högskoleverkets rapport *Kvinnor och män i högskolan* (2008).

Ju högre upp i den akademiska hierarkin man kommer, desto snedare blir könsfördelningen. I Sverige, liksom i andra EU-länder, förekommer fenomenet "the leaky pipeline", vilket innebär att kvinnorna "läcker ut" från den akademiska karriären ju högre upp i hierarkin de kommer. Av professorerna är ca en femtedel kvinnor och ca fyra femtedelar män.

Betyg och skolgång

Flickor har bättre genomsnittsbetyg än pojkar i såväl grundskolan som gymnasieskolan. Flickor har bättre genomsnittsresultat på alla nationella prov i årskurs nio utom i matematik, där det i stort inte föreligger någon könsskillnad. Fler flickor än pojkar blir behöriga till gymnasieskolans nationella program och bland dem som går vidare till det individuella programmet är pojkar i majoritet. Fler pojkar och män går i obligatorisk särskola och gymnasiesärskola. När det gäller gymnasieskolan har kvinnor bättre betyg från i stort sett alla gymnasieprogram samt ämnen eller kurser exklusive idrott och hälsa. Av de som börjar i gymnasieskolan är det en större andel kvinnor som slutför sin utbildning inom tre eller fyra år och en betydligt större andel kvinnor än män går över från gymnasieskolan till högskolan inom loppet av tre år. Män får i mindre utsträckning än kvinnor grundläggande behörighet till universitets- och högskolestudier. Kvinnor slutför påbörjad högskoleutbildning i högre utsträckning än män, och på ca 90 procent av programmen mot yrkesexamen har kvinnor en högre genomströmning.

Kön har statistiskt sett en direkt påverkan på de genomsnittliga betygsvärdena och könsskillnaden påverkas inte av sociala skillnader. Skillnader i betygsvärden finns också i alla slags kommuner, även om det finns f.d. bruksorter och glesbygder där betygsgapet till flickornas fördel är extra stort. Könsskillnaderna är också ungefär lika stora bland elever med utländsk bakgrund som med svensk. Flickor med utländsk bakgrund har något högre betygsmedelvärde än pojkar med svensk bakgrund. Mätningar och analyser som har gjorts tyder inte på att könsskillnaderna går att förklara med vilken specifik skola eleven går på eller om eleven haft kvinnor eller män som lärare.

Utbildningsnivå och löneutveckling

Kvinnors utbildningsnivå är således högre än mäns. En klart högre andel kvinnor än män har eftergymnasial utbildning. Sedan 1990 har andelen kvinnor med eftergymnasial utbildning ökat snabbare än andelen män. Av dem som avlade examen läsåret 2006/07 var 64 procent kvinnor. Trots det tjänar kvinnor mindre än män. Kvinnor är oftare än män över-

utbildade för sina positioner. De utbildar sig oftare till lågbetalda yrken eller till yrken där det finns en överetablering och får därmed sämre utfall av sin utbildningsinsats än män (prop. 2008/09:1, *Budgetproposition 2009*, bilaga 5 *Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män*). Det är mer sannolikt att mäns högre utbildning leder till arbeten med hög status än vad kvinnors högre utbildning gör.

Inom flera kategorier av de anställda vid universitet och högskolor är könsfördelningen fortsatt mycket ojämn, vilket är tydligast högre upp i hierarkin. Även om andelen kvinnor har ökat bland nyrekryterade professorer går utvecklingen långsamt.

Allt fler småföretagare har i dag en utbildning från universitet eller högskola. Sedan 1996 har andelen företagande kvinnor med eftergymnasial utbildning ökat med 12 procentenheter. Bland företagande män är ökningen lägre med 6 procentenheter. Enligt Nuteks rapport *Kvinnor och mäns företagande 2008* har hälften av kvinnorna som är småföretagare en eftergymnasial utbildning jämfört med en tredjedel bland männen.

Studien *Formal on-the-job training: A gender-typed experience and wage-related advantage* av Marie Evertsson (2004) visar att kvinnor i mindre utsträckning än män deltar i kompetensutbildning på arbetsplatsen och de belönas inte heller i samma utsträckning som män för sina nya kunskaper. Män deltar oftare i utbildning som leder till befördran än kvinnor.

3.2 Arbetskraftsdeltagande och utanförskap

Trots att Sverige har en arbetsmarknad där förutsättningarna för både kvinnors och mäns deltagande är relativt goda, står en stor grupp utanför arbetsmarknaden. Det gäller t.ex. sjukskrivna, arbetslösa och förtidspensionerade. Många arbetar inte heller i den utsträckning de skulle önska. Knappt fem miljoner personer finns i arbetskraften, vilket utgör 71 procent av befolkningen i åldrarna 15–74 år. Regeringens prioriterade uppgift är att bryta det långvariga utanförskapet på arbetsmarknaden genom att minska arbetslösheten, underlätta återgång i arbete efter sjukdom och öka arbetskraftdeltagandet.

Under de senaste åren har antalet sysselsatta ökat kraftigt. Även 2008 inleddes med en fortsatt stark ökning av antalet sysselsatta, bland både kvinnor och män. Antalet arbetslösa var 305 000 personer, eller 6,2 procent av arbetskraften (15–74 år). Kvinnor hade högre relativ arbetslöshet än män, 6,6 procent jämfört med 5,9 procent. I juli 2008 bröts dock perioden med kontinuerlig ökning av antalet sysselsatta och under våren 2009 har män högre relativ arbetslöshet än kvinnor.

Tillsvidareanställning eller tidsbegränsad anställning?

Sysselsättningsgraden i den totala befolkningen 15–74 år är högre för män än för kvinnor, 70 respektive 64 procent enligt AKU:s årsmedeltal för 2008. Även om man deltar i arbetskraften och är sysselsatt kan anställningsvillkoren variera. Andelen män med tillsvidareanställning är något högre än andelen kvinnor, 85 procent jämfört med 81 procent.

Kvinnor dominerar bland dem som har tidsbegränsad anställning och av de timanställda är två av tre kvinnor. Detta beror till stor del på att anställningsvillkoren ser olika ut i kvinno- och mansdominerade branscher.

Det är bland yngre kvinnor som tidsbegränsade anställningar är vanligast. Nästan en fjärdedel av anställda kvinnor i åldern 25-34 år hade 2008 en tidsbegränsad anställning (AKU årsmedeltal). Av gruppen anställda hade fyra femtedelar av männen, men bara hälften av kvinnorna, en fast heltidsanställning. Av kvinnorna hade 32 procent och av männen 6 procent en fast deltidanställning. Detta gör kvinnors anställningssituation mer osäker än mäns.

Heltid eller deltid?

Kvinnor arbetar deltid i betydligt större omfattning än män, både frivilligt och ofrivilligt. Av de sysselsatta arbetar en tredjedel av kvinnorna deltid även om andelen heltidsarbetande har ökat de senaste tio åren. Bland männen arbetar nästan 90 procent heltid.

Men valet att arbeta heltid är ofta beroende av arbetsgivarens utbud av heltidstjänster. Mäns deltidsarbete är oftare självvald medan kvinnors deltidsarbete i stor utsträckning beror på bristande möjligheter till heltidsarbete (SOU 2005:66, *Makt att forma samhället och sitt eget liv*). I yrken dominerade av kvinnor är deltidanställningar vanligare än i yrken dominerade av män.

Det är inte enbart kvinnor med små barn som arbetar deltid. Även kvinnor med vuxna barn och kvinnor utan barn arbetar ofta deltid. För män är tvärtom deltidsarbetet störst bland de som inte har barn och minskar med föräldraskapet. Deltidsarbetet kan betraktas som en kvinnofälla genom att det ger lägre lön, vilket i sin tur påverkar pensioner och ersättningar i sjuk- och arbetslöshetsförsäkringar.

Förutsättningar för företagande

För att Sverige ska kunna behålla sitt välstånd även på längre sikt måste kvinnor och män våga och vilja driva företag. Entreprenörskap är således en nyckelfaktor till ökad sysselsättning, innovationer och konkurrens. Främjandet av ett gott näringslivsklimat och skapandet av goda förutsättningar för företagande är ytterst viktiga faktorer. Två grundläggande förutsättningar är tillgången till kapital och anpassning av de befintliga trygghetssystemen.

Tillgången till kapital påverkar särskilt start och utveckling av företag. I dag är de totala finansiella tillgångarna sett till hela befolkningen ojämnt fördelade. År 2007 hade den tiondel av befolkningen som har störst finansiella tillgångar hela 71 procent av samtliga tillgångar. Mellan kvinnor och män är fördelningen fram till 65-års ålder relativt jämn. Därefter växer mäns tillgångar fram till 90-års ålder medan de för kvinnor i huvudsak minskar (SCB:s förmögenhetsstatistik). Såväl forskare som praktiker lyfter fram finansieringsfrågor som ett viktigt område för företagande. Enligt ett flertal studier tycks kvinnor ha svårare att finansiera sina verksamheter än män, även om skillnaderna många gånger är

små. Det handlar t.ex. om att kvinnor verkar i branscher som är mindre lukrativa för finansärer, att de i genomsnitt efterfrågar mindre lån, att rådande värderingar och normer påverkar tillgången till kapital m.m.

Liknande orsaker lyfts fram när man som i Almis rapport *Utomnordiska företagare i Region Mitt* (2008) talar om förutsättningar för företagande bland utrikes födda, och de blir särskilt centrala för utrikes födda kvinnor. Nuteks rapport *Utfall och styrning av statliga kapitalförsörjningsinsatser ur ett könsperspektiv 2007* visar att könsfördelningen av resurser inom statens kapitalförsörjningssystem i många fall är ojämn. Kvinnor får i mindre utsträckning än män del av statens kapitalförsörjningsinsatser, t.ex. regionala företagsstöd och innovationslån. Efterföljande analyser visar dock att företagande kvinnor inte missgynnas i handläggningen av de stöd som beviljas av Nutek (numera Tillväxtverket) och länsstyrelserna när det gäller antalet stöd. Tillväxtverket anger i stället i *Fördelning av de regionala företagsstöden till kvinnor och män 2008* att det grundläggande problemet är den låga andel företagande kvinnor totalt i Sverige och den låga andel som är berättigad till stöd. I dag är regelverket kring trygghetssystemen för företagare ottydligt och skiljer sig till stor del från de anställdas regelverk.

Betalt och obetalt arbete

”Dubbelarbete” och hälsa

Fördelningen av tid mellan betalt och obetalt arbete ser olika ut för kvinnor och män. Generellt är mäns totala arbete mer koncentrerat till veckodagar och dagtid och består därmed till stor del av betalt arbete, medan kvinnors arbete är jämnare fördelat över såväl veckans alla dagar som tid på dygnet och innehåller även i hög grad obetalt arbete. Enligt Riksförsäkringsverkets *Socialförsäkringsboken 2004* finns det sällan egen tid kvar för många kvinnor, när de är klara med förvärsarbetet och hemarbetet (RFV). Studier visar att arbete generellt är bra för hälsan men när den sammanlagda tiden av betalt och obetalt arbete blir för stor påverkas det psykiska välmåendet negativt (se bl.a. Katarina Boye *Happy hour - Studies on well-being and time spend on paid and unpaid work*, 2008).

Relation mellan obetald arbetstid och karriär

Familjer löser ofta sitt tidspussel genom att kvinnor arbetar deltid och lägger ner mer tid än män på obetalt arbete i hemmet. Det gäller i synnerhet småbarnsfamiljer. Kvinnor är dessutom mer frånvarande från arbetsplatsen än män pga. föräldraledighet och vård av sjukt barn.

För att underlätta hanterandet av både yrkes- och hemarbete finns en lagstadgad rättighet för föräldrar att arbeta deltid när barnen är små. En överväldigande majoritet av de som nyttjar denna möjlighet är kvinnor. De flesta får fler än ett barn och kan därför med föräldraledighetslagens stöd arbeta deltid i minst tio år. När, eller om, de sedan börjar arbeta heltid igen finns en risk att de känner krav från sig själva och omgiv-

ningen att fortsätta ansvara för en lika stor del av omsorgen och hemarbetet som vid deltid.

Arbetsgivare som ser frånvaro från arbetet som något negativt kan ha rationella skäl att bedöma kvinnor i fertil ålder som mer riskabla att anställa än män. Kvinnors förväntade huvudansvar för hem och barn kan därför påverka deras möjligheter negativt när det gäller anställning, lön och karriär oavsett vilka val enskilda individer gör.

Kvinnors överrepresentation i frånvaro från arbetsplatsen gäller inte bara sjukfrånvaro och vård av barn. Kvinnor tar också ett större ansvar för omsorgen av anhöriga jämfört med män. Knappt fyra femtedelar av allt omsorgsarbete för äldre och funktionshindrade utförs av kvinnor och drygt en femtedel av män. Antalet hjälptimmar som anhöriga utför har ökat under åren 1994–2000 enligt Socialstyrelsen samtidigt som insatserna från hemtjänsten har minskat. Det är anhöriga kvinnor, främst äldre makor och medelålders döttrar, som har ökat sitt obetalda omsorgsarbete om gamla. Insatserna från anhöriga män har inte ökat i motsvarande grad. Minskningen av andelen som får hjälp från hemtjänsten har bland högutbildade äldre lett till en ökning av köpta tjänster på den privata marknaden medan de bland lågutbildade äldre i stället har skett en ökning av anhörigas omsorgsinsatser.

Förändringar i arbetskraftsdeltagande när första barnet föds

Att få barn påverkar förutsättningarna för föräldrarnas deltagande på arbetsmarknaden eftersom barnens behov av omsorg kan innebära att föräldrarna minskar sin arbetstid. Att bli förälder påverkar dock främst kvinnors arbetskraftsdeltagande. Kvinnor som får barn arbetar i större utsträckning deltid och söker färre jobb med stort ansvar jämfört med män. Föräldraledighet ger föräldrarna möjligheter att möta barnets behov och att knyta an och utveckla en egen relation till barnet. Även om mäns uttag av föräldrapenning successivt har ökat tar kvinnor ut betydligt längre föräldraledighet.

När första barnet föds skapas mer hemarbete i form av både hushållsarbete och vård av barnet. I småbarnsfamiljer är det obetalda arbetet mer än dubbelt så omfattande som i barnlösa sambohushåll i åldern 20–44 år. Den arbetsfördelning mellan föräldrarna som etableras under den första perioden med små barn får ofta stor betydelse för jämställdheten. Oftast är det kvinnan som utför huvuddelen av hushållsarbetet.

Trots att tidpunkten för första barnets födelse inträffar allt senare i livet är det många som får barn tidigt även i dag. Ungefär 20 procent av alla unga i åldern 20 till 24 år har barn enligt Integrationsverkets rapport *Närmar sig och fjärrar sig* (2007). Bland de unga som varken arbetar eller studerar är dock andelen föräldrar omkring 25 procent bland inrikes födda och mellan 30 och 40 procent bland unga som är utrikes födda. Studier pekar på att unga föräldrar riskerar att hamna utanför både arbetsmarknaden och utbildningssystemet i högre utsträckning än andra ungdomar (SOU 2003:92, *Unga utanför*). Många har inte hunnit avsluta sin utbildning eller har kort utbildning. Fler unga kvinnor än unga män skaffar barn före 20 års ålder och en stor del av dessa unga föräldrar är ensamstående.

De senaste åren har antalet män som är föräldralediga ökat. Av alla de föräldrar som någon gång är föräldralediga utgör män knappt hälften. På tjugo år har antalet föräldralediga män nära nog fördubblats. De har under denna tid också nästan femdubblat de antal dagar de är hemma enligt SCB (*På tal om kvinnor och män 2008*). Trots denna utveckling är pappor föräldralediga i mycket mindre utsträckning än mammor. Endast en femtedel av dagarna som ersätts med ordinarie föräldrapenning tas ut av pappor. Uttaget är dock ojämnt fördelat mellan olika grupper. Pappans yrke har t.ex. påverkan på hans uttag av föräldraledighet. När både pappan och mamman har högskoleutbildning är pappors uttag som högst. Anknytningen till arbetsmarknaden påverkar också uttaget. Utrikes födda pappor tar ut färre föräldralediga dagar än inrikes födda pappor.

En beräkning från Socialdepartementet visar emellertid att pappors uttag av föräldraförsäkringen ökar i större omfattning än tidigare siffror indikerar. Eftersom rätten till föräldraförsäkring sträcker sig fram tills barnet är åtta år visar siffror från 2008 uttag av föräldrapenning för barn födda år 2000. Pappor till barn födda år 2000 tog ut drygt 60 dagar i genomsnitt. Utgår man i stället från barn som är födda efter 2000 och införandet av den andra pappa/mammamånaden syns en radikal ökning. Pappor till barn födda 2002 har redan i januari 2009 tagit ut ca 76 dagar trots att dessa pappor har omkring två år till på sig att ta ut dagar. Om dessa pappor tar ut lika många dagar som pappor till barn födda 2000 under den period då barnen är mellan sex och åtta år gamla kommer det slutliga genomsnittliga antalet dagar hamna på 86 dagar. Detta är förmodligen en mer rättvisande bild än de dryga 60 dagar som det i dagsläget brukar talas om. Pappor till barn födda 2005 hade tre år senare tagit ut sex dagar mer än motsvarande pappor till barn födda 2002. Det är därför av betydelse att följa varje årskull barn för sig för att kunna följa effekten av olika reformer och utvecklingen av föräldrapenninguttaget.

Särskilt om utrikes födda

Utrikes födda är sysselsatta i betydligt mindre grad än inrikes födda och särskilt stor är skillnaden för kvinnor (61 procent bland utrikes födda kvinnor och 81 procent bland inrikes födda kvinnor i åldersgruppen 20-64 år, 2008).

Tabell 2. Andel sysselsatta bland inrikes respektive utrikes födda kvinnor och män (20–64 år) i procent Skr. 2008/09:198

År	Inrikes födda		Utrikes födda	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2005	78,4	83,0	60,3	67,8
2006	79,0	83,7	60,5	69,4
2007	80,4	84,9	61,3	72,1
2008	80,7	85,2	61,3	73,6
Förändring				
2005–2008 (procentenhet)	+ 2,3	+ 2,2	+ 1,0	+ 5,8

Källa: *Arbetskraftsundersökningen*, SCB, årsmedeltal 2005–2008.

Utrikes födda är emellertid inte någon homogen grupp. Sysselsättningsgraden är låg bland nyanlända, men stiger med vistelsetiden. Den är lägre bland utomeuropeiska invandrare och högre främst bland de som invandrat från Västeuropa.

Den svaga förankringen på arbetsmarknaden för utrikes födda kvinnor är extra tydlig för nyanlända invandrare. Av de nyanlända flyktingarna (inkluderar bl.a. konventions- och kvotflyktingar samt personer som har fått uppehållstillstånd av skyddsskäl eller humanitära skäl) och deras anhöriga hade endast 18 procent av kvinnorna och 42 procent av männen arbete efter tre års bosättning i landet (2007). Skillnaderna har tenderat att öka de senaste åren. Sysselsättningen för männen tre år efter uppehållstillståndet har ökat med tio procentenheter medan kvinnorna endast har ökat sysselsättningen marginellt från redan låga nivåer.

Ungdomar

Arbetslösheten bland ungdomar är markant högre än bland arbetskraften i stort, ca en femtedel av både unga kvinnor och män i åldersgruppen 15–24 var utan arbete 2008 (SCB), och de drabbas hårdare av arbetslöshet vid en konjunkturedgång än resten av befolkningen. Tiden i arbetslöshet är dock betydligt kortare för ungdomar än för arbetskraften som helhet och unga kvinnor har kortare arbetslöshetstid än unga män. Kortast tid i arbetslöshet har högutbildade unga kvinnor, medan lågutbildade unga män har längst arbetslöshetstid.

Andelen arbetslösa bland ungdomar är högre i Sverige än EU-genomsnittet, men deras tid i arbetslöshet är däremot betydligt kortare än EU-genomsnittet. Eftersom utbildning är en av de viktigaste förutsättningarna för att ungdomar ska ta sig in i arbetslivet genomför regeringen ett antal insatser inom skolan i syfte att ge möjlighet för alla elever att klara skolans kunskapsmål. En viktig utmaning är också att stärka anknytningen mellan utbildning och arbetsliv.

Ett deltagande i arbetskraften förutsätter arbetsförmåga, vilket i sin tur bygger på en god hälsa. I dag är drygt tio procent av landets befolkning (16–64 år) sjukskrivna eller tar emot sjuk- och aktivitetsersättning (tidigare förtidspension). I antal rör det sig om ca 530 000 personer som tar emot sjuk- och aktivitetsersättning, vilket fördelas på 60 procent kvinnor och 40 procent män. Omkring 130 000 personer är sjukskrivna, varav ca 40 procent är sjukskrivna i mer än ett år. År 2007 svarade kvinnor för 63 procent och män för 37 procent av de antal dagar då sjukpenning betalades ut från sjukförsäkringen. Hälsan är betydligt sämre bland kvinnor än bland män enligt såväl statistik över sjukfrånvaro och sjukskrivningar som den självupplevda hälsan.

Generellt minskar den samlade sjukfrånvaron och har gjort så sedan 2002. Den procentuella minskningen har varit i princip lika stor för kvinnor och män, vilket innebär att kvinnor fortfarande har nästan dubbelt så hög sjukfrånvaro som män. Ungdomar har varit undantagna från den generella minskningen. I en uppföljning av ungdomsgruppen som baseras på siffror från 2006 och 2007 framgår att antalet försäkrade med sjukpenning har minskat i alla åldersgrupper utom bland unga under 25 år, där antalet tvärtom ökade. I åldersgruppen 20-29 var en större andel kvinnor än män försäkrade med sjukpenning.

Sett ur ett längre perspektiv har sjukfrånvaron ökat, inte minst mellan 1997 och 2002. Sex procent av kvinnor i arbetsför ålder 1980 var förtidspensionerade eller sjukskrivna längre än ett år jämfört med 13 procent 2003 då systemet med förtidspension/sjukbidrag ersattes av ett system med sjuk eller aktivitetsersättning. För män var motsvarande ökning från sex till nio procent. Kvinnors sjukskrivningsperioder är också i genomsnitt längre än mäns. Uppgången i sjukfrånvaro under slutet av 1990-talet och början av 2000-talet var mindre för gruppen unga (15–25 år) och fortfarande är skillnaderna betydande mellan denna grupp och övriga när det gäller anmälan av arbetssjukdomar enligt Ungdomsstyrelsens rapport *Ung idag 2008*.

Sjuktalet varierar med konjunkturen och är vanligen högt under högkonjunktur och lågt under lågkonjunktur. Det kan bero på att benägenheten att sjukskriva sig minskar vid ökad risk för arbetslöshet eller att personer med hög sjukfrånvaro slås ut från arbetsmarknaden (RFV, *Socialförsäkringsboken 2004*). Även om sjuktalet i genomsnitt är lägre under lågkonjunktur påverkas sjukfrånvaron hos kvinnor och män på olika sätt av en lågkonjunktur. En stor andel yngre, företrädesvis kvinnor, fortsätter t.ex. med högre utbildning när det uppstår brist på arbeten.

Kommunal- och landstingsanställda är långtidssjukskrivna i högre utsträckning än anställda i statlig och privat sektor. Detta gäller både kvinnor och män. I privat och statlig sektor är det större risk för kvinnor att bli långtidssjukskrivna medan män har större chanser att undvika lång sjukskrivning.

Män som arbetar i kvinnodominerade yrken tycks ha ett sjukskrivningsmönster som påminner om kvinnors i samma sektor. Av de sjukskrivna män som är sjuksköterskor är 38 procent sjukskrivna för psykiska besvär medan endast 20 procent av sjukskrivna män i traditionellt mansdominerade yrken har sådana besvär. I rapporten *Allvarliga arbets-*

skador och långvarig sjukfrånvaro 2008 uppger AFA försäkring att motsvarande gäller för kvinnor i traditionellt mansdominerade yrken. En studie genomförd av Stockholms läns landstings Centrum för folkhälsa, Karolinska institutet och Uppsala universitet 2007 (*Hälsa och framtid*) med nästan 2 000 företag visar att mansdominerade företag har mindre sjukfrånvaro än företag med jämn könsfördelning eller dem som är kvinnodominerade. Kvinnor som arbetar i företag där män utgör majoritet är friskare än andra kvinnor. Studien visar att det även finns en tendens bland män till lägre sjukfrånvaro i mansdominerade företag än i kvinnodominerade företag.

Kvinnor har således den högsta sjukfrånvaron. Personer i arbetaryrken är mer sjukskrivna än personer i tjänstemannayrken. Dessa två aspekter förstärker varandra och den högsta sjukfrånvaron finns därför bland kvinnor i arbetaryrken enligt *Socialförsäkringsboken 2004* (RFV).

Hälsan påverkas även av utbildningsnivå. Lågutbildade kvinnor och män är överrepresenterade bland de långvarigt sjukskrivna och löper större risk att bli förtidspensionerade jämfört med högutbildade. I takt med att utbildningsnivån har ökat i befolkningen har det skett en relativt kraftig ökning av långvariga sjukskrivningar bland individer med högre utbildning, särskilt bland kvinnor, medan andelen långvarigt sjukskrivna män med högskoleutbildning fortfarande är relativt låg.

Kvinnor är alltså överrepresenterade i olika slag av sjuk- och sjukersättningsstatistik liksom bland dem som inte ingår i arbetskraften. Detta tyder på ett större utanförskap bland kvinnor än bland män. Det är värt att notera att utrikes födda i allmänhet, och utrikes födda kvinnor i synnerhet, är överrepresenterade i denna statistik.

Det är inte bara i Sverige som kvinnor är sjukskrivna i högre utsträckning än män, utan mönstret går igen i andra europeiska länder. Skillnaden mellan könen är emellertid större i Sverige än i andra länder.

EU:s arbete med jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet

Lissabonstrategin är EU:s gemensamma ramverk för att främja en långsiktig utveckling med hållbar tillväxt och full sysselsättning för att stärka Europas konkurrenskraft i en växande global ekonomi och ställa om till en klimat- och miljömässigt hållbar utveckling. Målet är att lägga grunden för makroekonomisk stabilitet, investera i utbildning och forskning samt utveckla ny teknologi, men också förbättra innovations- och företagsklimatet samt fördjupa den inre marknaden. Att förbättra arbetsmarknadens funktionssätt i Europa, öka arbetskraftsutbudet och stärka den sociala sammanhållningen är andra viktiga komponenter. Alla medlemsstater tar fram nationella handlingsprogram för genomförandet av strategin. Riktlinjerna som stöder utformningen av handlingsprogrammen uppmanar till att genomförandet av åtgärderna ur alla aspekter ska ske med ett jämställdhetsperspektiv. Inom sysselsättningspolitiken finns en riktlinje som specifikt behandlar jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet, vilken föreskriver ”resoluta åtgärder för att öka kvinnors deltagande och minska klyftorna mellan kvinnor och män när det gäller sysselsättning, arbetslöshet och löner, bättre balans mellan arbete och

familj samt tillhandahållande av tillgänglig barnomsorg och anhörigvård till rimliga priser”. I andra riktlinjer föreskrivs bl.a. samarbete med parterna på arbetsmarknaden för att undvika könsrelaterade löneklyftor och stöd för integration av de personer som är mest isolerade från arbetsmarknaden.

EU:s arbete med jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet fokuseras på ekonomiskt oberoende för kvinnor och män i lika stor utsträckning, möjlighet att förena arbetsliv och familjeliv samt utrotandet av könsstereotyper. EU-kommissionen presenterar varje år utvecklingen på jämställdhetsområdet i en rapport till Europeiska rådet.

Fler, växande, produktiva och innovativa små och medelstora företag är nyckelelement för att möta utmaningarna i Lissabonagendan. Detta är också en förutsättning för hållbar tillväxt och ökad sysselsättning, samt tillvaratagandet av hela befolkningens potential. Mot denna bakgrund har EU på senare år särskilt uppmärksammat behovet av att främja kvinnors företagande. Till exempel understryks vikten av att stödja kvinnors företagande i rådslutsatserna för Small Business Act, som är ett samlingsdokument för all små och medelstora företagsrelaterad policy i EU.

3.3 Fördelning av makt och resurser

Kvinnors och mäns löner

Löner i olika sektorer

Kvinnors löner är i genomsnitt 16 procent lägre än mäns och har så varit under de senaste åren, enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar. Även om kvinnors löner är systematiskt lägre än mäns finns det variationer mellan olika sektorer. Den största löneskillnaden finns inom landstingen där kvinnors löner är 28 procent lägre än mäns. Vidare är skillnaden minst inom kommunerna med ett genomsnitt på nio procent. För staten och den privata sektorn är skillnaden 13 respektive 14 procent.

För att få en korrekt bild bör man dock korrigera skillnaderna för vissa lönepåverkande faktorer som t.ex. ålder, utbildningsnivå och yrke (s.k. standardvägning). Enligt Medlingsinstitutets rapport *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2008* minskar den genomsnittliga skillnaden mellan mäns och kvinnors löner på den totala arbetsmarknaden till ca fem procent efter genomförd standardvägning. I tabell 3 redovisas kvinnors genomsnittliga lön i procent av mäns genomsnittliga lön för de olika sektorerna. Visserligen har gapet minskat något i de flesta sektorerna, men det rör sig om ganska små förändringar. I den kommunala sektorn är skillnaden mycket liten, men där har lönegapet mellan könen ökat i stället för att, som i de andra sektorerna, minska. Om den privata sektorn delas upp i arbetare och tjänstemän är skillnaderna i lön mellan könen betydligt större bland tjänstemän än bland arbetare. År 2007 var kvinnors löner endast 90,8 procent av mäns bland tjänstemännen och 97 procent bland arbetarna.

Tabell 3. Kvinnors genomsnittliga månadslön i procent av mäns lön för olika sektorer, 2005–2007 Skr. 2008/09:198

	Staten	Kommuner	Landsting	Privat
2005	93,7	99,4	94,1	92,7
2006	94,1	99,2	95,3	92,8
2007	94,3	99,1	95,3	93,1

Källa: Medlingsinstitutets årsrapport, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2008*.

Anm.: Kontrollerat för arbetsställe, yrke, ålder, utbildning och arbetstid.

(Valet av yrkesindelning påverkar utfallet. Den yrkesindelning som Arbetsgivarverket använder, s.k. BESTA-kod, visar på betydligt mindre löneskillnader inom staten.)

Om man i stället ser till yrkesgrupper förstärks mönstret att kvinnor generellt har lägre löner, men också att lönerna varierar beroende på yrke och representation av kvinnor respektive män. I de tio vanligaste yrkesgrupperna ligger kvinnors lön mellan 80 och 100 procent av mäns löner. I de tio mest kvinnodominerade yrkesgrupperna utgjorde kvinnors löner mellan 91 och 102 procent av mäns löner. I de tio mest mansdominerade yrkesgrupperna utgjorde kvinnors löner mellan 80 och 100 procent av mäns löner.

Att kvinnors genomsnittliga månadslön är lägre än mäns syns även i tabell 4 som redovisar de genomsnittliga månadslönerna per sektor för 2007. Lönenivåerna skiljer sig mycket mellan sektorerna. Högst genomsnittlig lön finns i staten. Om privat sektor delas upp i tjänstemän och arbetare visar det sig att de privata tjänstemännens löner är högre än de statligt anställda tjänstemännens. För män är den genomsnittliga skillnaden nästan 5 000 kronor, medan det för kvinnor bara skiljer 800 kronor. Lönegapet mellan kvinnor och män är alltså betydligt större bland privata tjänstemän än bland statligt anställda tjänstemän.

Både kvinnor och män har betydligt lägre löner om de arbetar inom den kommunala sektorn eller som arbetare inom den privata sektorn. Att lönerna är lägre för både kvinnor och män inom kommunerna, och löneskillnaderna är relativt små, kan ha samband med att den kommunala sektorn har en stor överrepresentation av kvinnor (nästan 80 procent av de anställda i kommunal sektor är kvinnor). Utredningen *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* uppger att yrken som domineras av kvinnor inte bara har lägre genomsnittslöner än yrken som domineras av män utan att män tenderar ha lägre lön än andra män om de arbetar i kvinnodominerande yrken (SOU 1997:136). Att lönespridningen och löneskillnaderna är störst inom landstingen och minst inom kommunerna kan främst förklaras av att det finns stora skillnader mellan olika yrkesgrupper i landstingen.

Tabell 4. Genomsnittlig månadslön 2007 per sektor i svenska kronor, uppdelat på kön

	Staten	Kommuner	Landsting	Privat
Kvinnor	26 000	21 400	25 400	24 200
Män	29 800	23 500	34 500	28 200
Samtliga	27 900	21 800	26 900	26 700

Källa: Medlingsinstitutets årsrapport, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2008*.

Procentuellt har lönerna ökat ungefär lika mycket för kvinnor som för män sedan 1992, men återigen finns skillnader om olika sektorer analyseras. Kvinnors medellöner i kommunerna har ökat betydligt mer än mäns sedan 1992. Dock är kommunanställdas löneökning generellt mindre än den totala genomsnittliga höjningen. Även inom statlig och privat sektor har kvinnor haft en större löneökning. För landstingen är situationen omvänd, där har män fått en större löneökning. Vissa verksamheter med låga löner har flyttats över från landstingen till kommunerna och privata sektorn, vilket påverkar sektorernas utveckling när det gäller löner.

Relationen mellan sektorernas lönenivåer har inte förändrats nämnvärt under perioden 1992–2007. Landstingsanställda män har hela tiden haft högst lön i genomsnitt och kommunanställda kvinnor lägst. Det är dock värt att notera att medellönerna för kvinnor i stat och landsting har passerat medellönerna för män i kommunerna som nu har den näst lägsta genomsnittslönen enligt Medlingsinstitutets rapport *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2008*.

Lön relaterat till arbetskraftsdeltagandet

Mäns genomsnittslön är alltså högre än kvinnors även om lönegapet har minskat något. Minskningen beror till stor del på att arbetskraftsdeltagandet bland kvinnor har ökat – i dag är det nästan lika högt som för män, även om kvinnor i genomsnitt arbetar färre timmar per vecka. Andelen kvinnor med deltidsarbete har också minskat. Det går därför inte att förklara kvinnors fortsatta lönemässiga underläge i arbetslivet med att kvinnor har en svagare anknytning till arbetsmarknaden än män (SOU 1997:136, *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?*).

Kvinnors löner ökar i dag snabbare än mäns, men med nuvarande utveckling kommer det att ta lång tid innan gapet är utjämnat. Enligt Medlingsinstitutet visar en jämförelse av löner mellan kvinnor och män under perioden 2005–2007 en svag trend mot minskade skillnader.

Toppositioner

Chefer i privat och offentlig sektor

I det privata näringslivet är drygt en femtedel av alla chefer kvinnor och knappt fyra femtedelar män. Trots att den offentliga sektorn har en jämnare fördelning förändrar det endast den totala fördelningen marginellt.

Sammanlagt utgör kvinnor 29 procent och män 71 procent av samtliga chefer i privat och offentlig sektor (SCB, *På tal om kvinnor och män 2008*). Med chef avses person med administrativt ledningsarbete samt politiskt arbete inom privat och offentlig sektor. Landstingen är mest jämställda när det gäller offentlig sektor med drygt hälften kvinnor och knappt hälften män i chefspositioner. Detta är intressant med tanke på att landstinget är den sektor som har störst lönegap mellan kvinnor och män. Kommunerna har en övervikt av kvinnor medan staten har en motsvarande övervikt av män. Mest jämställd fördelning av chefer inom privat sektor har de största bolagen, dvs. de med fler än 10 000 anställda, där knappt hälften av alla chefer var kvinnor och drygt hälften män.

Enligt rapporten *Mer lika än olika – kvinnliga och manliga akademiker om organisationsvärderingar och karriär* (SACO, 2007) delar kvinnor och män bland akademiker ungefär samma organisationsvärderingar och syn på ledarskap och vill bli chefer i samma utsträckning.

Ledningsgrupper och styrelser i privata och statliga företag

Fördelningen av kvinnor och män i börsbolagens styrelser är alltså skevt till männens fördel. Trots att kvinnors yrkeserfarenhet, utbildningsnivå och kompetens har ökat de senaste decennierna, ger det ringa utslag i fördelning av styrelseposter. En kraftig utveckling skedde i början av 2000-talet, men takten har nu avstannat. Fördelningen i de statliga bolagen är jämnare än i det privata näringslivet. I dag är 48 procent av styrelseledamöterna i de statligt helägda bolagen kvinnor och 52 procent män. I de helägda och delägda bolagen var uppdelningen 46 procent kvinnor och 54 procent män. Målsättningen är att sammansättningen i de statliga bolagens styrelser ska uppnå balans avseende bakgrund, kompetensområde och erfarenhet, samt att andelen av vardera kön ska vara minst 40 procent. Av de personer som av nuvarande regering utnämns till toppositioner fram till och med 2008 hade hälften gått till kvinnor och hälften till män.

Män utgör knappt 90 procent av de privata bolagens ledningsgrupper och andelen har endast marginellt minskat de senaste åren. Eftersom kopplingen mellan ledningsgrupperfarenhet och en styrelsepost är stark utgör detta ett hinder för ökad jämställdhet i bolagsstyrelserna.

Det hänvisas ibland till att tillfrågade kvinnor avböjer erbjudanden om plats i ledningsgrupper eller som styrelseledamot, men slutsatser om varför och vad som krävs för att ändra detta är mindre debatterade. Motsvarande diskussion om männens agerande saknas också, t.ex. hur många män som tackar nej och hur ofta män som tar ansvar för barn i hemmet tackar ja. De kvinnor och män som bryter mot normen blir ofta föremål för outtalade eller uttalade förväntningar om att de ska bidra på ett nytt eller annorlunda sätt. Ett styrelseuppdrag kan därför upplevas mer krävande för kvinnor.

Om företaget i stället för individen sätts i fokus framkommer andra perspektiv visar Åsa Löfström i *Bolaget och dess styrelse: Vad betyder bolaget för kvinnorepresentationen* (Ekonomisk Debatt, årg 36, nr 8, 2008). När 241 börsnoterade bolag med mer än 10 anställda studeras framkommer att andelen kvinnor i styrelsen är signifikant lägre i mans-

dominerade bolag (mindre än 40 procent kvinnor bland de anställda) än i bolag med jämnare könsfördelning (40-60 procent kvinnor bland de anställda). Det finns emellertid inget signifikant samband mellan dominans av kvinnor i ett bolag och kvinnor i styrelsen. Bolagets storlek spelar däremot roll. Ju fler anställda, desto fler kvinnor i styrelsen, åtminstone gäller det för bolag med fler än 500 anställda. Även valet av bransch har begränsad betydelse. I bolag med en man som styrelseordförande finns en signifikant lägre andel kvinnor bland styrelseledamöterna än i bolag med en kvinna på denna post. Däremot påverkas inte andelen kvinnor i styrelsen av om VD:n är kvinna eller man.

Sverige ligger på andra plats i västvärlden med 24 procent kvinnor av ledamöter i de börsnoterade största företagen enligt EU-kommissionens databas (2008). I övriga Europa är det i genomsnitt 90 procent män i de stora bolagen.

3.4 Arbetslivsvillkor

Inflytande på arbetsplatsen

Möjligheten att påverka sin arbetsmiljö har bl.a. samband med den roll och befattning som individen har på arbetsplatsen. En person i ledande befattning har ofta större möjligheter att påverka situationen i stort än andra anställda. Som redan har beskrivits är det oftare män som innehar sådana befattningar än kvinnor. Normen för ledarskap är också i hög grad manspräglad och för att kvinnor ska fungera som ledare måste de ofta anamma anpassningsstrategier (RFV, *Socialförsäkringsboken 2004*).

De senaste årtiondena har arbetsmarknaden blivit mer flexibel. Att ta ut flexitid skapar utrymme för egen planering och ökar chanserna att kunna pussla ihop livets bitar, samtidigt som det inte per automatik bidrar till en bättre folkhälsa. Flexitid ställer också högre krav och ansvar på individen att planera det egna arbetet, vilket kan bidra till en ökad stress. Flexitid bidrar till att förbättring av balansen mellan arbetet och familjeliv, men kan inte kompensera långa och oregelbundna arbetstider.

Hälsobesvär som uppkommer pga. brister i den fysiska och psykosociala arbetsmiljön leder ofta till sjukfrånvaro och det är därför viktigt att det finns möjlighet att anpassa arbetet på ett sätt som befrämjar hälsa. Som tidigare nämnts arbetar kvinnor och män i hög utsträckning i olika sektorer och exponeras därför för olika riskfaktorer.

Kvinnor upplever oftare än män att de är bundna i sitt arbete i tid och rum. I arbetsmiljöundersökningen *Arbetsmiljön 2007* uppger sex av tio kvinnor (60 procent) att de endast under högst halva sin arbetstid kan påverka arbetstakten. Motsvarande andel för män är 46 procent (Arbetsmiljöverket). Dessutom rapporterar kvinnor i betydligt högre utsträckning än män besvär till följd av stress och andra psykiska påfrestningar i arbetet som är svåra att påverka för den enskilde (RFV, *Socialförsäkringsboken 2004*).

Hälsa i arbetslivet

Cirka 20 procent av sjukfrånvaron uppges vara arbetsrelaterad, detta gäller både för män och kvinnor. Andelen kvinnor som uppgett att besvären är arbetsorsakade ökade betydligt mellan åren 1998–2004, men har därefter minskat till samma nivå som för män (Arbetsmiljöverket, *Arbetsorsakade besvär 2008*). När det gäller anmälda arbetssjukdomar är fysisk belastning den vanligaste orsaken där drygt hälften av anmälningarna uppges bero på belastningsfaktorer. Det finns dock skillnader mellan könen såtillvida att kvinnor i högre grad än män rapporterar organisatoriska eller sociala faktorer som orsaksfaktorer.

Sedan 1990 har det skett en stor ökning av de sjukersättningar som beviljas pga. psykiska besvär i alla åldrar och för både kvinnor och män. Tidigare har sjukdomar i muskler, skelett och bindväv totalt sett varit den största diagnosgruppen, men 2007 var psykiska besvär den största diagnosgruppen för både kvinnor och män uppger Försäkringskassan i *Socialförsäkringen i siffror 2008*.

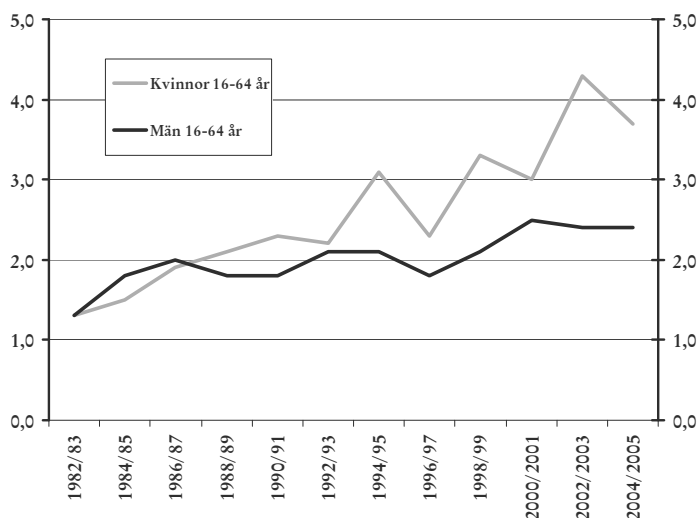
Våldsutsatthet på arbetet

Den vanligaste formen av våld eller hot i Sverige sker i en arbetssituation (SCB, 2009). Den typiska situationen, motsvarande 60 procent av fallen, är att en kvinna i sitt yrkesutövande blir utsatt för ett angrepp av en eller flera män. Nästan var tionde av alla allvarliga arbetsolycksfall för både kvinnor och män hör ihop med hot och våld uppger AFA Försäkring i *Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro* (2008). Förutom poliser, väktare och kriminalvårdare drabbas även yrkesgrupper som butiks- och bankpersonal, lärare, sjukvårdpersonal och personal inom socialtjänsten. Kvinnor drabbas i något högre utsträckning än män av hot, våld och rån. Det är den näst vanligaste skadeorsaken för kvinnor. Män drabbas mest av maskinolyckor där andelen invalidiserande skador är hög. I jämförelse med övriga arbetsskador leder skador som uppstår i samband med våld, hot och rån relativt sällan till bestående men.

Enligt SCB *Undersökningarna av levnadsförhållanden* har 4,1 procent av alla kvinnor respektive 2,8 procent av alla män utsatts för våld eller hot i sitt arbete eller i samband med tjänsteutövning. När socioekonomisk grupp analyseras är kvinnor inom kategorin ”facklärd arbetare” överrepresenterade (7,9 procent), liksom inom gruppen ”tjänstemän på mellannivå” (6,1 procent).

Felipe Estrada, Anders Nilsson och Sofia Wikman beskriver i *Det ökade våldet i arbetslivet: analys utifrån de svenska offerundersökningarna* att arbetsrelaterat våld har ökat i omfattning både för kvinnor och för män, men att ökningen har varit större för kvinnor och att den är särskilt stor för kvinnor inom vård, omsorg och skola (Nordisk Tidskrift för Kriminalvetenskap, 94:56–73). Särskilt drabbade är yngre kvinnor. Våld mot kvinnor i yrkeslivet har tredubblats sedan början av 1980-talet medan våld i bostaden eller på allmän plats ligger på en stabil nivå.

Figur 2. Andel kvinnor och män som blivit utsatta för våld eller hot i sitt arbete i procent Skr. 2008/09:198



Källa: SCB.

Anm.: Värdet för 2004/2005 är ett genomsnitt för 2004 och 2005.

Statistiken över våld mot kvinnor på arbetsplatsen visar på en tydlig utveckling mot grövre våld. Sammanlagt tolv procent av de våldshändelser som skett på arbetet har lett till att kvinnor fått skador som krävt sjukvård. Det kan finnas ett mörkertal för det yrkesrelaterade våldet, inte minst inom kvinnodominerade yrkesgrupper som vård, skola och socialt arbete. Inom dessa yrkesgrupper är det vanligare än i andra yrkesgrupper att inte anmäla våld. I en stor majoritet av fallen är skälet till detta att våldet bedömes vara en del av arbetet (Brottsförebyggande rådet, *Brottsutvecklingen i Sverige fram till år 2007*). Ökningen av arbetsrelaterat våld är inte begränsad till Sverige utan återfinns även i andra EU-länder och särskilt inom vård, omsorg och skola, som traditionellt sett är kvinnodominerade yrken.

Diskriminering på grund av kön i arbetslivet

Diskriminering som har samband med kön i arbetslivet är förbjuden. Fram till den 31 december 2008 hade Jämställdhetsombudsmannen (JämO) tillsyn över att bestämmelser om könsdiskriminering i den tidigare jämställdhetslagen (1991:433) efterlevdes. Jämställdhetslagen har ersatts av diskrimineringslagen (2008:567) och tillsynen sköts av den nya myndigheten, Diskrimineringsombudsmannen (DO).

För att uppmuntra arbetsgivare att främja lika behandling av kvinnor och män på arbetsplatsen finns bestämmelser i diskrimineringslagen om aktiva åtgärder i arbetslivet. Enligt diskrimineringslagen ska bl.a. handlingsplaner för jämställda löner och jämställdhetsplaner upprättas vart tredje år av arbetsgivare med minst 25 arbetstagare. Vidare krävs att alla arbetsgivare gör lönekartläggningar vart tredje år.

En arbetsgivare som inte fullgör sina skyldigheter i fråga om aktiva åtgärder kan föreläggas vid vite att fullgöra dem. Ett sådant föreläggande meddelas av Nämnden mot diskriminering på framställning av DO. Om ombudsmannen inte vill göra en framställning till nämnden om vitesföreläggande får en central arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal göra en sådan framställning.

Antalet anmälningar till tidigare JämO under den senaste femårsperioden har varit tämligen konstant. JämO mottog under 2006 till 2008 totalt 432 anmälningar som rörde könsdiskriminering i arbetslivet och eventuell överträdelse av jämställdhetslagen. Av dessa var 339 kvinnor och 93 män. Under samma period mottog JämO totalt 150 anmälningar som rörde könsdiskriminering i arbetslivet och eventuell överträdelse av föräldraledighetslagen. Av anmälarna var 110 kvinnor och 31 var män.

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön

Trakasserier och sexuella trakasserier är en form av diskriminering. Av diskrimineringslagen framgår att trakasserier är ett uppträdande som kränker en arbetssökande eller arbetstagarare. Det kan ha samband med kön, religion, sexuell läggning m.m. Om trakasserier är av sexuell natur kallas de sexuella trakasserier. Både trakasserier pga. kön och sexuella trakasserier är i stor utsträckning ett dolt problem i arbetslivet. JämO (numera DO) tog emot ca 20 anmälningar per år rörande sexuella trakasserier och trakasserier pga. kön. Även fackförbund och arbetsgivare uppger att de får in få anmälningar. Trots det visar undersökningar enligt JämO att problemet förekommer i högre utsträckning än vad antal anmälningar antyder. Det kan bl.a. bero på att de som är utsatta inte tror att anmälan kommer leda till någon förbättring, att det bara angår dem själva, att de kan vara rädda för att det påverkar deras ställning på arbetet negativt, att trakasserier ska förvärras eller att de inte ska bli trodda.

4 Omvärldsförändringar

4.1 Globalisering och arbetsmarknad

Allt fler länder och företag omfattas i dag av den globala ekonomin. Ökad globalisering gynnar kvinnor och män genom fri rörlighet, fler arbetstillfällen och bättre välfärd. På företagsnivå har globaliseringen även medfört nya förutsättningar och affärsmöjligheter. Det totala världstandet ökar genom ökad handel och rörlighet av arbete och kapital där olika länders komparativa fördelar kan nyttjas. Samtidigt uppstår utmaningar så som ökad konkurrens mellan företag och om arbetstillfällen. För att klara av förändringar som globaliseringen innebär blir anpassning och förnyelse både på arbetsmarknaden och inom näringslivet allt viktigare. Det innebär dock även att anpassningskrav kommer att ställas mer på vissa grupper än andra.

Rörligheten på arbetsmarknaden är en viktig komponent som möjliggör snabbare anpassning till strukturomvandling. Den allmänna bilden i

flera studier är att rörligheten i Sverige i stort inte avviker från andra länder (se bl.a. Martin Andersson och Per Thulin, *Globalisering, arbetskraftens rörlighet och produktivitet*, underlagsrapport 23 till Globaliseringsrådet, 2008). Kvinnor tenderar dock i dag att byta arbete i mindre utsträckning än män. Om kvinnor börjar byta arbete i samma utsträckning som män skulle det gynna deras löneutveckling uppger Svenskt Näringsliv i rapporten *Varannan vinnare på varsel* (2008).

Globaliseringen medför även en ökad migration över världen. I Sverige har detta blivit tydligt, inte minst genom en ökad invandring sedan 1960-talet konstaterar Karolina Ekholm i *Globaliseringens drivkrafter och samhällsekonomiska konsekvenser*, underlagsrapport 9 till Globaliseringsrådet. I dag beviljar Sverige ca 90 000 uppehållstillstånd per år och invandringen utgör en betydande del av befolkningsökningen. Med detta följer också ett behov av att ta tillvara kompetensen hos dem som bosätter sig här. Vissa grupper har dock haft särskilt svårt att etablera sig på arbetsmarknaden, det gäller kvinnor i högre utsträckning än män.

Svenskar är generellt mer positiva till globaliseringen än genomsnittet i EU. Sex av tio svenskar menar att globaliseringen öppnar nya marknader för svenska företag, en högre siffra än i övriga EU-länder. Sverige är också, tillsammans med Danmark, det land där störst andel av de tillfrågade anser att landet tack vare EU kan dra större nytta av globaliseringen (Eurobarometern, 2008).

4.2 Konjunktur och arbetsmarknad

Det globala beroendet blir tydligt när man ser på utvecklingen av den finanskris som inleddes 2008 och efterföljande lågkonjunktur. Effekterna av lågkonjunkturen kommer att synas flera år framöver. Osäkerheten på arbetsmarknaden leder till att färre byter jobb. Osäkra anställningar kan bli mer osäkra och fler kan hamna i arbetslöshet. Detta kan skapa en mer försiktig och mindre flexibel arbetsmarknad. Medvetna försök att bryta könsdominansen i branscher kan avstanna eller gå om intet när de som anställdes sist sågs upp först.

Erfarenhet från 1990-talskrisen visar att mansdominerade yrken drabbas först i lågkonjunktur, men att skillnaden mellan kvinnors och mäns arbetslöshet utjämnas efterhand. Den finansiella kris som inleddes 2008 påverkar i hög utsträckning den svenska exportindustrin i vilken män dominerar. Således verkar det som om män även i denna kris påverkas först. Samtidigt drabbas personer som har tidsbegränsade anställningar, bland vilka en majoritet är kvinnor, av stigande arbetslöshet men de förblir osynliga i statistiken över varslade. De som ännu inte trätt in på arbetsmarknaden drabbas också hårt av en nedgång, det gäller t.ex. ungdomar och utrikes födda. Bland ungdomar går unga kvinnor i högre utsträckning vidare till högre utbildning än unga män som i högre grad är långtidsarbetslösa. Arbetslöshet vid ung ålder ökar kraftigt risken för arbetslöshet senare i livet enligt IFAU:s rapport *Har ungdomsarbetslöshet långsiktiga effekter* (2004).

Som ett andra steg i en konjunkturedgång kan den offentliga sektorn drabbas. Kommunernas ekonomi påverkas av såväl sjunkande skatteintäkter som ökande kostnader för försörjningsstöd. Kommunerna, som är

stora arbetsgivare för kvinnor, bär själva ansvaret för en långsiktigt hållbar hushållning, men har lika lite som någon annan kunnat förutspå hastigheten och styrkan i konjunktursvängningen. Många kommuner tvingas till avvägningar som på lång sikt kan vara nödvändiga för att balansera ekonomin, men som på kort till medellång sikt riskerar öka arbetslösheten, fördjupa lågkonjunkturen och fördröja återhämtningen.

4.3 Demografiska utmaningar

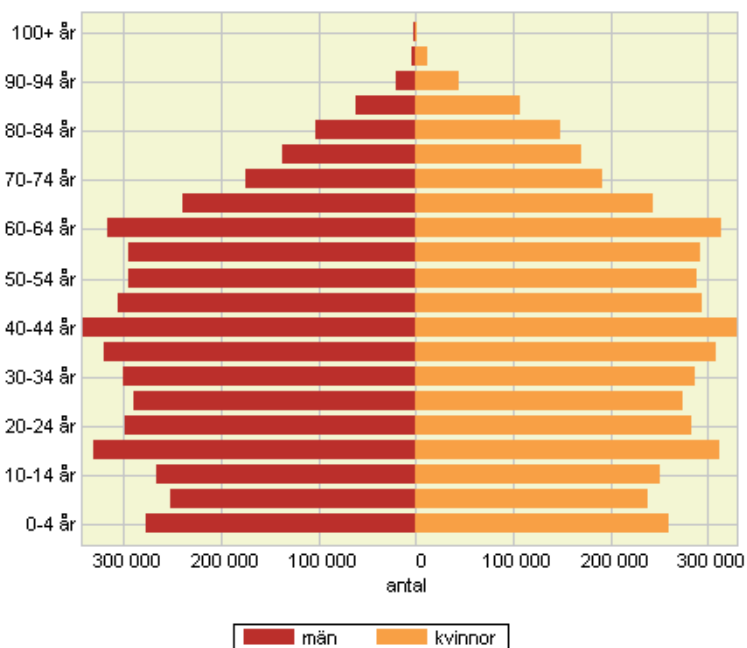
Befolkningssammansättning och utveckling

Befolkningen i Sverige blir allt äldre. År 2008 var medellivslängden 83 år för kvinnor och 79 år för män, vilket kan jämföras med perioden 2001–2005 då medellivslängden var 82 år för kvinnor och 78 år för män. Den ökade medellivslängden beror framför allt på sjunkande dödlighet i högre åldrar enligt SCB:s rapport *Livslängden i Sverige 2001–2005*.

För att befolkningen helt ska kunna ersätta sig själv krävs ett fruktsamhetstal på 2,1 barn per kvinna. År 2008 var fruktsamhetstalet 1,91 enligt SCB:s rapport *Barnafödande bland inrikes och utrikes födda (2008)*. Ålderssammansättningen i befolkningen påverkas också av att kvinnor i Sverige föder barn allt längre upp i åldrarna. Dödligheten har genom historien minskat i allmänhet, och i synnerhet för barn. Ändå ger det beskrivna sammantaget en åldrande befolkning.

Gruppen utrikes födda är i snitt yngre än de inrikes födda, och får också fler barn. En kraftig invandring, inte minst under 2000-talet, har därför delvis kompenserat för den åldrande befolkningen, men inte fullt ut.

Folkmängd efter kön, ålder.
Tid=2008. (antal)



© SCB

Källa: SCB, befolkningsstatistik, 2009.

Vid en jämförelse mellan kvinnor och män finns ett klart mönster i åldersfördelningen. I slutet av 2008 var, liksom tidigare år, männen fler i nästan alla åldersklasser fram till 65 år medan kvinnorna var fler från 65 år och uppåt. Förklaringen till detta är att det föds fler pojkar än flickor samtidigt som kvinnorna lever längre än männen.

Den demografiska utvecklingen skapar ett behov av fler som kan arbeta och bidra till välfärden i Sverige. Olika lösningar diskuteras, t.ex. att fler arbetar längre än i dag (höjd pensionsålder), att barnafödandet ökar, samt en ökad arbetskraftsinvandring. Dessutom blir det allt mer akut att ta till vara den arbetskraft som i dag är outnyttjad, t.ex. utrikes födda med utbildning och erfarenhet från andra länder som inte blivit validerad. Särskilt outnyttjad är i dag kvinnornas arbetskraft.

Ökad belastning på vård och omsorg

En tydlig effekt av den ovan beskrivna utvecklingen är att belastningen på verksamheter inom vård och omsorg ökar. Det är en stor utmaning att klara av att ge de allt fler äldre och vårdbehövande vård och omsorg av god kvalitet. I dag är det främst kvinnor som arbetar inom vårdsektorn och som därmed drabbas av den ansträngda situationen. Denna utveckling öppnar samtidigt upp för ökade möjligheter till företagande. Till

exempel utförs ungefär tio procent av all offentligt finansierad vård och omsorg av privata företag, kooperativ eller stiftelser, vilket innebär att det finns en stor potential för ökat entreprenörskap på området.

Barnafödande

Föräldrars medelålder för första barnet har ökat i Sverige och är i dag 29 år för kvinnor och 31 år för män (något högre i storstäderna). För 30 år sedan var medelåldern fem år yngre än i dag. Ungefär var tionde förstagångsföderna är över 35 år. Detta påverkar också situationen på arbetsmarknaden. Många av de som blir föräldrar i dag har kommit en bit i karriären och det ställer ökade krav på möjligheten att kunna kombinera familjeliv och arbetsliv för att inte kompetens ska gå förlorad. Dessutom aktualiseras frågan om *när* i livet som en person förväntas göra karriär. Kvinnor i arbetslivet hindras av att personer förväntas ta avgörande steg i karriären när de är mellan 30–40 år.

Kopplat till ovanstående om den ökade belastningen på vård och omsorg kan också tilläggas att kvinnor dominerar bland de som själva vårdar äldre i hemmet, vilket kan begränsa deras deltagande i arbetskraften.

Kvinnor lever längre men jobbar mindre än män i högre ålder

Den förlängda livslängden har bidragit till att vi är tillgängliga på arbetsmarknaden i högre åldrar. Sverige är det land i EU med störst andel personer som fyllt 55 år som är aktiva på arbetsmarknaden (73 procent i Sverige, 47 procent för EU i genomsnitt.) Störst skillnad gäller kvinnor i åldern 55–64 (69 procent i Sverige, 38 procent för EU), men män arbetar i högre utsträckning än kvinnor i denna åldersgrupp både i Sverige och i EU (Eurostat, 2007). Trots att kvinnor lever längst är det alltså män bland de äldre som deltar i arbetskraften i högst utsträckning. Detta kan komma att ändras i och med att nya generationer blir äldre där det är vanligare att både kvinnor och män förvärvsarbetar.

I syfte att belysa jämställdhetsaspekter på pensionssystemen har regeringen gett Försäkringskassan i uppdrag att anordna en internationell konferens om jämställdhet och pensionssystem.

5 Strategiska inriktningar och insatser

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Jämställdhet bidrar dessutom till ekonomisk tillväxt genom att såväl kvinnors som mäns kompetens och skaparkraft tillvaratas och främjas.

Regeringen har förtydligat behovet av åtgärder inom olika områden, t.ex. i *Handlingsplan för att bekämpa mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck samt våld i samkönade relationer* (skr. 2007/08:39) och *Handlingsplan mot prostitution och människohandel för sexuella ändamål* (skr. 2007/08:167). Regeringen bedömer mot bakgrund

av det som har redovisats i kapitel 3 och 4 att insatser för jämställdhet inom arbetsmarknadsområdet och näringslivsområdet bör fokusera på följande fyra strategiska inriktningar. Skr. 2008/09:198

1. Motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet.
2. Främja jämställda villkor för entreprenörskap.
3. Jämställt deltagande i arbetslivet.
4. Jämställda arbetslivsvillkor.

I följande avsnitt redovisas regeringens bedömningar om strategiska inriktningar och konkreta insatser inom vart och ett av dessa områden.

5.1 Motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet

Regeringens bedömning: Regeringens samlade insatser på området bör främja en mer effektiv och jämställd arbetsmarknad genom att underlätta för flickor och pojkar, kvinnor och män att göra aktiva studie- och yrkesval utan att begränsas av stereotypa föreställningar om kön.

Skäl för regeringens bedömning: För att bryta förlegade könsmonster i samhället och minska könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet måste jämställdhetsarbetet genomsyra hela utbildningsväsendet, från förskolan till högre utbildning. Skolan ska bidra till att motverka stereotypa föreställningar om kön och kompetens. Valen till gymnasieskolan bör vara aktiva och medvetna eftersom de i hög grad styr senare utbildningsval.

Varje individ ska ha möjlighet att välja utifrån sitt eget intresse och mötas av respekt för sitt yrkesval oavsett om detta är inom ett kvinnodominerat eller mansdominerat yrke. Ibland hindrar fördomar om kön de människor som vill förverkliga drömmar som bryter traditionella mönster. Enskilda individer som vill välja okonventionellt riskerar att möta mer eller mindre enkönade miljöer, vilket minskar lusten att bryta mönster. Genom traditionella studie- och yrkesval skapas en könsuppdelad arbetsmarknad. Denna uppdelning hindrar kvinnor och män att röra sig fritt på hela arbetsmarknaden och den begränsar arbetsgivares tillgång till arbetskraft. Uppdelningen behöver även kunna brytas i ett livslångt lärande-perspektiv. När kvinnor och män ges möjlighet att ompröva tidigare val och att göra det utifrån eget intresse och fallenhet stärks deras egenmakt.

Den som valt en mansdominerad utbildning går vanligen vidare till ett arbete med högre lön än den som valt en kvinnodominerad utbildning. Kvinnor har fortfarande i genomsnitt mindre ekonomiska resurser än män (prop. 2008/09:1, *Budgetproposition för 2009*, bilaga 5 *Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män*). Även om det finns tendenser till utjämning mellan könen vad gäller ekonomiska resurser går utvecklingen långsamt. Mindre könsbundna yrkesval bör bidra till minskade löneskillnader.

Sammanfattning: Regeringen vill bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet. Ett arbete har initierats för att utjämna könsskillnader i olika delar av utbildningsväsendet. Regeringen har tillsatt en delegation för jämställdhet i skolan och en delegation för jämställdhet i högskolan.

Traditionella studieval upprätthåller en könsuppdelad arbetsmarknad. Regeringen har därför vidtagit en rad insatser för att öka jämställdheten i skolan. En delegation med uppgift att lyfta fram och utveckla kunskap om jämställdhet i skolan (dir. 2008:75) har tillsatts. Delegationen ska utifrån skolans värdegrundsuppdrag bl.a. utveckla kunskap om jämställdhet i skolan, analysera orsakerna till skillnaderna mellan flickors och pojkars resultat och prestationer, utvärdera metoder för att bryta traditionella könsroller samt föreslå lämpliga insatser. I uppdraget ingår också att identifiera områden där ytterligare kunskap om jämställdhet och genus behövs.

För att landets lärosäten ska kunna säkerställa en långsiktigt hög kvalitet i verksamheten är det viktigt att även satsa på att främja jämställdheten inom högskolan. Befattningsstrukturer, karriärvägar och anställningsprocesser måste vara så utformade att kvinnor ges lika goda förutsättningar som män i den akademiska karriären. Samhällets behov av att ta tillvara den bästa kompetensen motverkas om könsstereotypa föreställningar präglar studieval och utbildning. Regeringen har därför inrättat en delegation för jämställdhet i högskolan (dir. 2009:7). Delegationen ska bl.a. kartlägga framgångsrika jämställdhetsinsatser inom högskolan samt uppmärksamma kvinnors och mäns skilda möjligheter till forskarkarriär.

Som ett led i arbetet med att öka sysselsättningen, konkurrenskraften och förstärka utvecklingskraften i hela Sverige har regeringen sett behov av att främja entreprenörskap inom utbildningsväsendet. Med anledning därav har regeringen lanserat en strategi för entreprenörskap inom utbildningsområdet. Syftet är att entreprenörskap ska löpa som en röd tråd genom hela utbildningsväsendet och att eget företagande ska bli ett lika naturligt val som anställning. Mot bakgrund av att det är en större andel unga män än unga kvinnor som startar eget företag är det särskilt angeläget att främja flickors och unga kvinnors entreprenörskap. Utbildning som inspirerar till entreprenörskap kan bidra till att fler unga kvinnor och män kan och vill starta och driva företag. Regeringen har även utsett 880 ambassadörer för kvinnors företagande som ska uppmuntra flickor och kvinnor att se företagande som ett möjligt yrkesval.

Regeringen har tillsatt en Teknikdelegationen som bl.a. har till uppgift att öka flickors och kvinnors intresse för matematik, naturvetenskap, teknik och informations- och kommunikationsteknik. Delegationen ska verka för att behovet av arbetskraft inom dessa områden uppmärksammas i större utsträckning (dir. 2008:96).

Vidare har regeringen gett Statens skolverk i uppdrag att genomföra ett flertal utvecklingsinsatser i syfte att främja jämställdhet i grundskolan och motsvarande skolformer, gymnasieskolan och vuxenutbildningen.

För mer information om respektive åtgärd och ytterligare insatser hänvisas till Bilaga 1: Åtgärder.

5.2 Främja jämställda villkor för entreprenörskap

Regeringens bedömning: Regeringens samlade insatser på området bör syfta till att tillvarata kvinnors och mäns potential för entreprenörskap och företagande genom insatser som förbättrar möjligheten att starta och driva företag.

Skäl för regeringens bedömning: Utvecklingspotentialen hos kvinnors och mäns företagande behöver bättre kunna nyttjas för att få fler livskraftiga företag och en bättre näringslivsstruktur. För att tillvarata potentialen krävs att de befintliga företagsfrämjande strukturerna utvecklas och anpassas till människors förutsättningar, samt till nya och växande branscher. Mot denna bakgrund och med hänsyn till den ojämna könsfördelningen i företagsstocken har regeringen bedömt att det finns behov av särskilda åtgärder för att främja kvinnors företagande. Till exempel behövs ökad kunskap om kvinnors företagande som kan användas för att förbättra förutsättningarna för kvinnor att starta, driva och utveckla företag för att säkerställa träffsäkerheten i olika policyåtgärder. Det är även av central betydelse att politik för fler och växande företag baseras på en ökad förståelse av de faktorer som påverkar beslutet att starta eget.

Regeringen anser vidare att det är angeläget att andelen kvinnor på chefspositioner och i styrelser ökas, i såväl statligt ägda bolag och myndigheter som privata företag, för att få ökad tillväxt och främja Sveriges utveckling.

Regeringen anser att lagstadgad kvotering av kvinnor och män till bolagsstyrelser inte är en lämplig metod för att förbättra jämställdheten i näringslivet, då styrelsernas sammansättning är en ägarfråga.

Strategiska insatser

Sammanfattning: Tillvaratagandet av kvinnors och mäns potential främjas genom insatser som förbättrar möjligheten att starta och driva företag. Till exempel behövs insatser för att uppmuntra och underlätta entreprenörskap och företagande inom vård och omsorg. En översyn av rådgivning och kapitalförsörjning genomförs. Insatser för ökat företagande bland kvinnor och ökad representation av kvinnor i bolagsstyrelser genomförs.

Regeringen har sedan tillträdet vidtagit en rad generella insatser för att göra det enklare och mer lönsamt att driva företag, t.ex. genom slopad förmögenhetsskatt, sänkt bolagsskatt och arbetsgivaravgifter, skattelättnader för såväl hushållsarbete som reparations- och byggnadsarbete (HUS-avdraget), regelförenklingsarbete, sänkta kostnader för att fler ska

anställa, förlängd redovisningsperiod för momsinsbetalningar m.m. Vidare bereds förslag från flera utredningar i fråga om förändringar för företagares tillgång till kapital, företagsrådgivning och trygghet vid arbetslöshet, sjukdom och föräldraskap. Alla dessa åtgärder är strategiskt viktiga för främjandet av ett gott och jämställt näringslivsklimat. De har betydelse för kvinnors och mäns möjlighet att starta och utveckla företag, och deras möjlighet att förena arbete och familjeliv.

Med anledning av finanskrisen har regeringen genomfört ytterligare åtgärder för att förbättra företags kreditmöjligheter. Förutom det stabilitetspaketet för det svenska finansiella systemet som underlättar för bankernas kreditgivning förstärktes Almis utlåningskapacitet med två miljarder kronor. Dessutom har Svensk Exportkredit fått ett kapitaltillskott om tre miljarder kronor för att möta exportindustrins behov av långfristiga exportkrediter.

Därutöver har regeringen bedömt att det finns behov av särskilda åtgärder för att främja kvinnors företagande. Därför satsar regeringen 100 miljoner kronor per år, 2007–2009, för att främja kvinnors företagande samt stärka kunskapen och forskningen om kvinnors företagande. Huvuddelen av dessa medel kanaliseras via Tillväxtverket för att genomföra och samordna ett treårigt program som ska bidra till att öka nyföretagandet hos kvinnor och att fler företag som drivs av kvinnor växer. I satsningen ingår även ett forskningsprogram om kvinnors företagande på Verket för innovationssystem (Vinnova) med tio miljoner kronor per år. Syftet är att generera ny forskningsbaserad kunskap som kan användas för att förbättra förutsättningarna för kvinnor att starta, driva och utveckla företag och därmed på sikt öka sysselsättningen och tillväxten i svensk ekonomi. Det har även skett en satsning på förbättrad könsuppdelad företagsstatistik.

För mer information om respektive åtgärd och ytterligare insatser hänvisas till Bilaga 1: Åtgärder.

5.3 Jämställt deltagande i arbetslivet

Regeringens bedömning: Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och förutsättningar till betalt arbete. Detta är ett viktigt led i regeringens strävan att utöka arbetskraftsutbudet.

Skäl för regeringens bedömning: Kvinnor och män ägnar i genomsnitt lika mycket tid till produktiva verksamheter. Den stora skillnaden ligger i om det utförda arbetet är avlönat eller inte. En stor del av mäns arbete sker mot betalning medan kvinnors arbete är mer jämnt fördelat på betalt förvärvsarbete och obetalt hemarbete. Det är främst kvinnor som står för vardagsbestyren i omsorgen om de egna barnen under småbarnsåren, vilket påverkar deras möjlighet att arbeta heltid även om de skulle önska det. Men kvinnor arbetar deltid i högre utsträckning än män oavsett om de har barn eller inte. Kvinnor är också deltidsarbetslösa i högre utsträckning än män. Ofrivillig deltid drabbar huvudsakligen kvinnor och mycket ofta kvinnor verksamma i offentlig sektor. Konsekvenserna av deltidsarbete är låg inkomst, låga ersättningar i socialförsäkringssystem-

men, låg pension samt begränsad möjlighet till ekonomisk självständighet. Regeringen anser att staten som arbetsgivare bör vara ett föredöme när det gäller att erbjuda heltidstjänster.

Kvinnor är sjukskrivna i större utsträckning än män och får därmed sämre ekonomi och sämre förutsättningar i arbetslivet. Skillnader i sjukfrånvaro ökar lönegapet mellan kvinnor och män och dessutom påverkar det inkomsten på lång sikt eftersom sjukfrånvaro ger mindre pension. Sjukfrånvaro kan också utgöra en risk för uppsägning samt ett hinder för karriärutveckling.

Det är bland utrikes födda som skillnaderna mellan kvinnor och män är som störst. De har inte heller fått del av den positiva utvecklingen på arbetsmarknaden på samma sätt som andra grupper under den senaste högkonjunkturen. I förhållande till den övriga befolkningen försämras deras situation. Situationen för kvinnor i vissa invandrargrupper är mycket oroväckande. Om inte trenden bryts kommer arbetskraftsdeltagandet för utrikes födda kvinnor successivt att minska.

Så länge som kvinnor förvärvsarbetar i mindre utsträckning än män kommer de att ha lägre lön, sämre karriärmöjligheter och lägre pension. Ett ökat arbetskraftsdeltagande bland kvinnor gynnar även den ekonomiska tillväxten, stärker arbetslinjen och minskar utanförskapet.

Strategiska insatser

Sammanfattning: Genom att öka möjligheten för kvinnor och män att förvärvsarbete främjas jämställdheten samtidigt som utanförskapet minskar. Ett flertal insatser sker inom tre områden: *Arbetslinjen stärks*, t.ex. genom förändringar i arbetslöshetsförsäkringen och insatser för att stödja arbetskraftsdeltagande bland utrikes födda kvinnor. *Fördelningen mellan betalt och obetalt arbete jämnas ut*, bl.a. genom jämställdhetsbonus och skattereduktion för hushållsarbete. För att *underlätta återgång till arbete efter sjukskrivningar* sker insatser som t.ex. möjligheter att prova nytt arbete under sjukskrivning samt rehabiliteringsgaranti.

Insatser för att stärka arbetslinjen

För att stärka arbetslinjen genomför regeringen ett antal insatser som syftar till att underlätta arbetskraftsdeltagande, inte minst bland kvinnor. När det lönar sig bättre att arbeta blir det fler i arbete och färre i utanförskap. Då minskar inkomstspridningen och klyftorna i samhället.

Jobbskatteavdraget är utformat så att det ger mest procentuellt till dem som tjänar minst. I och med att kvinnor har lägre lön än män kommer därför kvinnors nettoinkomster öka snabbare än mäns. Därigenom ökar jämställdheten i Sverige.

En möjlighet att erbjuda deltidsarbetslösa nystartsjobb har införts. Ofrivillig deltidsarbetslöshet drabbar i huvudsak kvinnor, vilket innebär att förändringen framför allt ger kvinnor ökade möjligheter att få ett heltidsarbete. Att samtliga arbetsgivare i offentlig sektor har inkluderats förväntas också öka kvinnors andel av nystartsjobb.

Begränsning i rätten till arbetslöshetsersättning för personer som arbetar deltid förväntas leda till att efterfrågan på heltidsanställningar ökar vilket i sin tur sätter press på arbetsgivarna att erbjuda heltidsanställningar i stället för deltidanställningar. Uppskattningsvis 70 procent av de som berörs av reformen är kvinnor.

Förändrade villkor för arbetslöshetskassan underlättar inträde och byte av kassa för dem som arbetat endast i liten utsträckning samt för dem som är frånvarande från arbetet eller arbetslösa. Förändringen kan komma att ha större betydelse för kvinnor än för män eftersom kvinnor både arbetar mindre och är frånvarande från arbetet i större utsträckning än män.

Ett ökat stöd för arbetslösa med barn har införts. Detta innebär ökade möjligheter för personer med försörjningsansvar att komma tillbaka till arbetsmarknaden. Förändringar som underlättar familjesituationen kan antas påverka kvinnors situation positivt och därigenom minska skillnaderna mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden.

Regeringen har gett Arbetsförmedlingen i uppdrag att genomföra ett projekt med syfte att minska utanförskapet bland utrikes födda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden.

I syfte att få ökad kunskap om kvinnors och mäns villkor på arbetsmarknaden har regeringen gett Konjunkturinstitutet i uppdrag att genomföra studier om jämställdhet på arbetsmarknaden.

För att främja det arbete som pågår inom EU för en förstärkt tillväxtstrategi under nästa årtionde har regeringen gett en särskild utredare i uppdrag att genomföra en studie om kopplingen mellan jämställdhetspolitiska insatser, ekonomisk tillväxt och ökad sysselsättning i EU:s medlemsstater.

Insatser för att utjämna fördelningen av betalt och obetalt arbete mellan kvinnor och män

Familjepolitiken bör enligt regeringen underlätta för föräldrar att kombinera arbetsliv med familjeliv genom förbättrade möjligheter för båda föräldrarna att delta i arbetslivet och ta hand om barnen när de är små. Förutsättningarna för jämställdhet mellan kvinnor och män bör förbättras samtidigt som familjepolitiken ska präglas av ett tydligt barnperspektiv.

För att öka förutsättningarna till jämställdhet både vad gäller ansvar för föräldraskapet och arbetslivskarriär har regeringen infört en jämställdhetsbonus. Jämställdhetsbonusen ger föräldrar bättre ekonomiska möjligheter och incitament att fördela föräldraledigheten mer jämställt. En ökad jämställdhet i ansvar för hem och barn kan bidra till trygga och stabila familjeförhållanden samt en stärkt relationen mellan barnet och båda föräldrarna. Bonusen förbättrar förutsättningarna för en ökad jämställdhet på arbetsmarknaden genom att förstärka motiven för återgång i arbete och motverka löneskillnader.

Även jobbskatteavdraget gör det mer lönsamt att dela föräldrapenningen mer jämställt. Denna jämställdhetseffekt, som förtjänar att uppmärksammas, följer av att föräldrapenning inte ligger till grund för jobbskatteavdrag. Om enbart en förälder arbetar under ett kalenderår, får familjen enbart ett jobbskatteavdrag. Om däremot båda föräldrarna arbe-

tar under kalenderåret, kommer båda att få del av jobbskatteavdraget. Att det totala jobbskatteavdraget för familjen i allmänhet blir större om båda arbetar beror på att inget ytterligare avdrag medges över en viss inkomst. Med jobbskatteavdraget skulle uppskattningsvis en tredjedel av de hushåll där mannen har en högre inkomst än kvinnan tjäna på att mannen tar ut föräldrapenning sex månader under ett kalenderår, i stället för att kvinnan ensam tar ut föräldrapenning hela året.

Skattereduktion för hushållsarbete medför mer lika villkor för kvinnor och män att kombinera familjeliv och arbetsliv. Kvinnor minskar sitt betalda arbete för att utföra obetalt hemarbete i större utsträckning än män. Om kvinnor ges bättre möjligheter att omfördela sin tid från hemarbete till marknadsarbete ökar deras möjligheter att få högre inkomster och att delta i arbetslivet på lika villkor (jfr prop. 2006/07:94 s. 35).

Regeringen har gett SCB i uppdrag att genomföra en ny tidsanvändningsundersökning som ger kunskap om hur kvinnor och män använder sin tid. Regeringen avser också att initiera en enkätstudie om jämställt föräldraskap för att få ökad kunskap om på vilka grunder föräldrar fattar sina beslut kring barn och arbete.

För att underlätta föräldraskapet för kvinnor och män har regeringen lämnat ett förslag som ger ensamstående föräldrar möjlighet, när de pga. sjukdom inte kan vårda barn, att låta någon annan person vårda barnet med tillfällig föräldrapenning.

Regeringen har gett Ungdomsstyrelsen i uppdrag att öka kunskapen om hur föräldrar under 25 års ålder kan stödjas i sitt återinträde i utbildning eller på arbetsmarknaden eftersom de löper högre risk än andra föräldrar att hamna i långvarigt utanförskap.

Regeringens familjepolitik har ett tydligt barnperspektiv samt syftar till att stärka föräldrars makt över sin livssituation. Den nationella strategin för utvecklat föräldrastöd är en del av regeringens samlade långsiktiga satsning på att främja psykisk hälsa och att förebygga psykisk ohälsa bland barn och ungdomar. Strategin ska inspirera kommuner att utveckla stöd- och hjälpinsatser till föräldrar i deras föräldraskap. Föräldrastödet ska bl.a. baseras på ett jämställdhetsperspektiv och utgå från det gemensamma och jämställda föräldraskapet och ansvarstagandet.

Insatser för att underlätta återgång till arbete för sjukskrivna

En viktig uppgift för regeringen är att införa åtgärder som underlättar återgången till arbetet för sjukskrivna. Kvinnor är sjukskrivna i högre utsträckning än män och åtgärderna avser därför att i första hand bidra till ökat arbetsdeltagande för kvinnor.

Sjukskrivnas återgång i arbete underlättas av nya bestämmelser om sjukersättning, ny rätt till ledighet för att prova på annat arbete samt kompletterande aktörer till Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen för att hjälpa långtidssjukskrivna.

Kvinnor har generellt sett en högre risk än män för att bli långtidssjukskrivna och få sjuk- eller aktivitetsersättning och därmed bli marginaliserade på arbetsmarknaden. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering ska undersöka hur sjukskrivningsnivån skiljer sig åt mellan kvinnor och män och vilken roll arbetsplatsen spelar. Regeringen har gett Karo-

linska institutet i uppdrag att undersöka könsskillnader i återgång i Skr. 2008/09:198 arbete.

För mer information om respektive åtgärd och ytterligare insatser hänvisas till Bilaga 1: Åtgärder.

5.4 Jämställda arbetslivsvillkor

Regeringens bedömning: Regeringens samlade insatser på området bör syfta till att åstadkomma bättre förutsättningar för lika villkor för kvinnor och män i arbetslivet.

Skäl för regeringens bedömning: Utsattheten för arbetsrelaterade sjukdomar samt våld ser olika ut för kvinnor och män samt för kvinnodominerade och mansdominerade arbetsplatser. Kvinnor på kvinnodominerade arbetsplatser är de som löper störst risk att bli sjukskrivna. Eftersom kvinnor dominerar bland dem som har osäkra anställningar begränsas möjligheten till inflytande på arbetsplatsen. Eftersom kvinnor generellt sett befinner sig längre ner i hierarkin än män har de mindre tillgång till självvald flexibel arbetstid och makt över sin arbetssituation. Människor högre upp i hierarkin kan också känna sig begränsade i sitt handlingsutrymme men deras förhandlingsutrymme är större.

Frihet från diskriminering, våld och trakasserier i arbetslivet är en viktig förutsättning för en jämställd arbetsmarknad.

Strategiska insatser

Sammanfattning: Skyddet mot diskriminering i arbetslivet har stärkts. Regeringen avser att ta ett antal ytterligare initiativ för att förbättra jämställdheten i arbetslivet bl.a. när det gäller skydd mot våld på arbetsplatsen.

Regeringen har genomfört och avser att genomföra ett antal initiativ för att främja lika villkor i arbetslivet oavsett kön. En viktig del av detta är den nya diskrimineringslagen (2008:567) som trädde i kraft den 1 januari 2009. Samtidigt inrättades en ny myndighet, Diskrimineringsombudsmannen, som ska utöva tillsyn över att lagen följs. De tidigare ombudsmännen mot diskriminering, bl.a. Jämställdhetsombudsmannen, har avvecklats. Den nya diskrimineringslagen har ersatt jämställdhetslagen och sex andra civilrättsliga lagar. En gemensam lag och sammanslagningen av ombudsmännen underlättar också för den som utsätts för den diskriminering som kan hänföras till mer än en diskrimineringsgrund, s.k. multipel diskriminering.

Regeringen genomför åtgärder för att undersöka samband mellan hälsa, arbete och arbetsplatsernas egenskaper.

Arbetsmiljöverket har konstaterat att hot- och våldspenatiken i arbetslivet tenderat att öka. Det är också betydligt vanligare bland kvinnor än bland män att vara utsatt för våld eller hot om våld i arbetslivet. Regeringen har därför gett Arbetsmiljöverket i uppdrag att genomföra en särskild satsning som gäller våldsutsatthet i arbetslivet.

6 Uppföljning och genomförande av strategin

Regeringens bedömning: Regeringen avser att återkomma till riksdagen under 2011 med en redovisning av genomförda åtgärder och resultat i förhållande till de inriktningar för strategin som redovisas i skrivelsen.

Skäl för regeringens bedömning: Jämställdhetspolitiken är sektorsövergripande och måloffyllelsen är beroende av beslut och insatser inom andra politikområden. Jämställdhetspolitikens genomförande förutsätter medverkan från många olika sektorer och myndigheter. Detta ställer stora krav på samordning och kvalitetsssäkring av offentliga åtgärder. Uppföljningen av resultat, dvs. att verksamheten inte missgynnar något kön, ska i första hand ske inom ramen för myndigheternas löpande verksamhet. Men det behövs också övergripande uppföljningar av tillståndet och utvecklingen av jämställdhetspolitiken. Det finns behov av att utveckla ett uppföljningssystem för jämställdhetspolitiken som kan utgöra en stabil grund för kunskap om utvecklingen. Ett särskilt arbete har därför initierats inom Regeringskansliet för att säkerställa att tillståndet och utvecklingen inom jämställdhetspolitiken kan redovisas till riksdagen.

Det behövs också en utveckling av statistiken som på ett bättre sätt än i dag speglar villkoren för flickor och pojkar, kvinnor och män. Enligt 14 § förordningen (2001:100) om den officiella statistiken ska individbaserad officiell statistik vara uppdelad efter kön om det inte finns särskilda skäl som talar mot detta. Det har dock visat sig att ett flertal myndigheter som handhar individbaserad statistik ännu inte uppfyller förordningens krav på statistik uppdelad efter kön. En stor del av den statistik som bl.a. SCB redovisar omfattas inte heller av statistikförordningen. Sådan statistik kan ändå utgöra väsentliga underlag för beslut hos myndigheter och departement. Regeringen har därför gett SCB i uppdrag att genomföra en förstudie om hur produktionen av statistik kan vidareutvecklas utifrån ett jämställdhetsperspektiv. SCB ska bl.a. redovisa hur befintlig statistik inom ett antal prioriterade områden som inte är könsuppdelad kan utvecklas och presenteras så att jämställdhetsperspektivet synliggörs. En viktig del att tillvarata i arbetet med att följa tillståndet och utvecklingen av jämställdheten är den uppföljning av ekonomisk jämställdhet som sedan ett par år redovisas i regeringens förslag till statsbudget, finansplan m.m. bilaga 5.

Regeringen kommer att noga följa utvecklingen och verksamheten som bedrivs inom ramen för den redovisade strategin. Regeringen avser att återkomma till riksdagen 2011 med en redovisning av genomförda insatser och resultat i förhållande till de inriktningar som redovisas i strategin. Särskilda medel avsätts för att utveckla uppföljningen av strategins resultat och jämställdhetspolitikens utveckling.

Nedan redovisas de åtgärder som regeringen har vidtagit eller avser att vidta i enlighet med strategins inriktningar. Ytterligare åtgärder kan komma att initieras framöver i linje med de inriktningar som har redovisats i strategin.

1. Åtgärder i enlighet med inriktningen att motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet

Jämställdhetsinsatser i skolan

Åtgärd 1: Regeringen har gett Myndigheten för skolutveckling (numera Statens skolverk) i uppdrag att planera och genomföra insatser i syfte att främja jämställdhet i grundskolan och motsvarande skolformer, gymnasieskolan och vuxenutbildningen.

Uppdraget innebär att myndigheten ska genomföra ett flertal utvecklingsinsatser inom jämställdhetsområdet. Uppdraget täcker bl.a. in att sprida kunskap om kön och skolframgång, stärkt elevhälsa, fortbildning av lärare och annan skolpersonal om hederstraditioner samt om sex- och samlevnadsundervisning. Uppdraget omfattar såväl det offentliga skolväsendet som motsvarande fristående utbildningsverksamheter. Uppdraget ska redovisas senast den 31 december 2010 (U2006/9049/S).

En jämställd skola

Åtgärd 2: Regeringen har tillsatt en delegation med uppgift att lyfta fram och utveckla kunskap om jämställdhet i skolan.

Delegationen för jämställdhet i skolan ska utifrån skolans värdegrundsuppdrag lyfta fram och utveckla kunskap om jämställdhet i skolan. Uppdraget omfattar såväl kommunala som fristående skolor samt sameskolan och specialskolan. Delegationen ska kartlägga kunskapsfältet jämställdhet i skolan och ta fram kunskapsöversikter om bl.a. lärtilar samt språk-, läs- och skrivutveckling. I uppdraget ingår också att identifiera områden där ytterligare kunskap om jämställdhet och genus behövs.

Inom ramen för uppdraget ska delegationen genomföra seminarier och på andra sätt sprida den kunskap som sammanställs, särskilt om de metoder som kan användas för att bryta traditionella könsmonster och könsroller. Uppdraget ska slutredovisas senast den 30 augusti 2010 (dir. 2008:75).

Reformerad gymnasieskola

Åtgärd 3: Regeringen har lämnat förslag om en reformerad gymnasieskola bl.a. i syfte att motverka att så många elever, fler pojkar än flickor, hoppar av eller avslutar sina studier utan godkända betyg (prop. 2008/09:199).

Dagens gymnasieskola är starkt könsuppdelad vilket på många sätt är en spegelbild av uppdelningen på arbetsmarknaden. Samarbetet mellan

utbildningsväsende och avnämare bör, enligt regeringen, präglas av ambitionen att minska könsuppdelningen. Å ena sidan kan gymnasieskolan inte ensam förändra en traditionstyngd arbetsmarknad men å andra sidan har gymnasieskolan ett ansvar inte minst genom att stödja de elever som gör otraditionella val av yrkesprogram. I dagens gymnasieskola finns det fler tydligt mansdominerade program jämfört med antalet tydligt kvinnodominerade program. Vanligtvis är samarbetet med avnämarna mer utvecklat kring de mansdominerade programmen. Enligt regeringens bedömning är det angeläget att minska den starka könsuppdelning som karaktäriserar dagens gymnasieskola. De förslag som läggs i propositionen, t.ex. vad gäller införande av examensmål, tydligare yrkesutgångar, samråd och bättre uppföljning av elevernas etablering på arbetsmarknaden, gäller alla yrkesprogram oavsett om majoriteten av eleverna är kvinnor eller män. Detta kommer, enligt regeringens uppfattning, att skapa bättre förutsättningar för att utveckla gymnasieskolan i en riktning som ger unga män och kvinnor lika möjligheter inom alla yrken.

Delegation för jämställdhet i högskolan

Åtgärd 4: Regeringen har inrättat en delegation för jämställdhet i högskolan. Delegationen ska bl.a. kartlägga framgångsrika jämställdhetsinsatser inom högskolan samt uppmärksamma kvinnors och mäns skilda möjligheter till forskarkarriär.

Delegationen för jämställdhet i högskolan ska stödja insatser och föreslå åtgärder som främjar jämställdhet i högskolan. Med högskolan avses i detta uppdrag hela högskolesektorn, dvs. såväl statliga universitet och högskolor som enskilda utbildningsanordnare med examenstillstånd samt organisationer med anknytning till sådana lärosäten. Delegationen ska särskilt uppmärksamma och motverka könsbundna utbildningsval till högskolan och den minskade andelen män som söker sig till högre utbildning. Delegationen ska även uppmärksamma skillnader mellan kvinnor och män vad avser studietakt, avhopp och benägenhet att avlägga examen samt kvinnors och mäns skilda möjligheter till forskarkarriär och den ojämna könsfördelningen på högre befattningar inom högskolan. Uppdraget ska slutligt redovisas senast den 1 januari 2011 (dir. 2009:7).

Strategi för entreprenörskap inom utbildningsområdet

Åtgärd 5: Regeringen har utarbetat en strategi för entreprenörskap inom utbildningsområdet.

För att öka sysselsättningen, konkurrenskraften och förstärka utvecklingskraften i hela Sverige har regeringen sett behov av att uppmuntra entreprenörskap inom utbildningsväsendet. Syftet med strategin är att entreprenörskap ska löpa som en röd tråd genom hela utbildningsväsendet och att eget företagande ska bli ett lika naturligt val som anställning. Mot bakgrund av att det är en större andel unga män än unga kvinnor som startar eget företag är det särskilt angeläget att främja flickors och unga kvinnors entreprenörskap. Utbildning som inspirerar till entreprenörskap kan bidra till att fler unga kvinnor och män kan och vill starta och driva företag.

Attitydpåverkande insatser

Åtgärd 6: Regeringen har utsett 880 ambassadörer för kvinnors företagande som kan inspirera till företagande.

Ambassadörerna är kvinnor som driver små och stora företag i olika branscher och i alla delar av landet. De ska genom att tala i skolor, på universitet, i olika nätverk, m.m., uppmuntra flickor och kvinnor att se företagande som ett möjligt yrkesval samt öka deras kunskaper om företagande. Programmet ingår i regeringens satsningar för att främja kvinnors företagande.

Åtgärder för jämnare könsfördelning på lärarutbildningen

Åtgärd 7: Regeringen har gett Högskoleverket i uppdrag att analysera könsskillnader vad gäller lärarutbildningen.

Med utgångspunkt i befintlig forskning och kunskap på området har Högskoleverket fått i uppdrag att analysera könsskillnader i studieval vad gäller lärarutbildningens olika inriktningar, orsakerna till varför fler män än kvinnor väljer att avbryta sina studier på lärarutbildningen, vilka lärosäten som har genomfört strategier för att öka andelen män på lärarutbildningen och vilka av dessa strategier som har varit framgångsrika, hur stor andel av männen som efter avslutad utbildning arbetar som lärare, könsskillnader bland studenter som läser lärarutbildningen på distans eller deltid och faktorer som påverkar kvinnors och mäns val att studera till lärare. I uppdraget ingår att föreslå lämpliga åtgärder för att uppnå en jämnare könsfördelning på lärarutbildningen. I uppdraget ingår även att sprida goda exempel till berörda lärosäten. Uppdraget ska redovisas till Regeringskansliet senast den 15 mars 2009 (U2008/4263/UH).

Teknikdelegationen

Åtgärd 8: Regeringen har tillsatt en delegation med särskild uppgift att verka för att öka flickors och kvinnors intresse för matematik, naturvetenskap, teknik och informations- och kommunikationsteknik.

Teknikdelegationen ska kartlägga behovet av välutbildad arbetskraft inom matematik, naturvetenskap, teknik och informations- och kommunikationsteknik (IKT) samt lyfta fram, förstärka och utveckla arbetet med att öka intresset för och deltagandet i högskoleutbildningar inom dessa områden. Delegationen ska särskilt verka för att öka flickors och kvinnors intresse för matematik, naturvetenskap, teknik och IKT. Vidare ska delegationen lyfta fram goda exempel på hur arbetet med att öka intresset för områdena kan stärkas. Uppdraget ska redovisas senast den 30 april 2010 (dir. 2008:96).

2. Åtgärder i enlighet med inriktningen främja jämställda villkor för entreprenörskap

Slopad förmögenhetsskatt

Åtgärd 9: Förmögenhetsskatten är avskaffad.

Ungefär lika många kvinnor som män berörs av åtgärden om slopad förmögenhetsskatt, 129 000 kvinnor och 138 000 män. Männens andel av förmögenhetsskatten uppgick till drygt 60 procent medan kvinnornas andel låg strax under 40. Då förmögenheter är ojämnt fördelade mellan könen gynnas män beloppsmässigt i större utsträckning än kvinnor av slopad förmögenhetsskatt. Å andra sidan innebär slopandet av förmögenhetsskatten tillsammans med slopandet av begränsningsreglerna för förmögenhets- och fastighetsskatt att de sista inslagen av sambeskattnings avskaffades. Det innebär att kvinnor och män i ett hushåll numera fullt ut behandlas skattemässigt lika och oberoende av varandra. Eftersom kvinnor i stor utsträckning har mindre förmögenhet än män innebär sambeskattningen att fler kvinnor än män betalade förmögenhetsskatt för sina makars förmögenhet. Det jämställdhetspolitiska målet om ekonomisk jämställdhet påverkas i detta avseende positivt av slopandet av förmögenhetsskatt. Förmögenhetsskatten avskaffades den 1 januari 2007.

En handlingsplan för att sänka de administrativa kostnaderna

Åtgärd 10: Regeringens övergripande mål med regelförenklingsarbetet är att åstadkomma en märkbar positiv förändring i företagets vardag. Som ett led i detta ingår regeringens mål att minska företagets administrativa kostnader till följd av statliga regler med 25 procent till 2010. Regeringen har beslutat att arbetet ska redovisas i form av en rullande handlingsplan.

I handlingsplanen för 2007/2008 redovisade departement och myndigheter 600 genomförda och planerade förenklingsåtgärder. I den handlingsplan som presenteras i vår kommer ytterligare förenklingsförslag att presenteras. Om reglerna utformas på ett enklare och mer ändamålsenligt sätt kan företagarna ägna mer tid och resurser till att driva och utveckla sin verksamhet så att de kan växa och anställa. Minskade administrativa kostnader ger möjlighet till ökad produktivitet genom att mindre resurser krävs för att driva verksamheten eller att mer resurser kan överföras till kärnverksamheten. Insatserna skapar större möjligheter för företagande kvinnor och män att förena arbete och familjeliv.

Lättare att starta näringsverksamhet

Åtgärd 11: Riksdagen har genomfört förändringar i inkomstskattelagen som gör det lättare att starta näringsverksamhet och få F-skattesedel.

Förändringarna i inkomstskattelagen innebär att såväl kvinnor som män får ökade möjligheter att bedriva näringsverksamhet. Den bakomliggande utredningen anförde att kvinnor i större utsträckning väljer att bedriva sin verksamhet som enskild näringsverksamhet. Dessutom verkar de ofta inom de delar av tjänstesektorn som har begränsade behov av ekonomiska investeringar. Vidare är antalet uppdragsgivare inom flera av dessa sektorer sannolikt få. Kvinnors företagande kan därför antas gynnas särskilt av de nya reglerna (se prop. 2008/09:62).

Trygghetssystemet för företagare

Åtgärd 12: Regeringen bereder betänkandet Trygghetssystem för företagare (SOU 2008:89) vilket omfattar förslag för företagare i de sociala trygghetssystemen, inklusive sjukförsäkringen, arbetslöshetsförsäkringen och föräldraförsäkringen.

Utredningen Trygghetssystemen för företagare (SOU 2008:89) hade som syfte att skapa enkla och förutsägbara regler samt att skapa en ökad lika-behandling i villkoren för företagare och anställda inom trygghetssystemet. Förhoppningen är att förändringar i trygghetssystemen ska leda till att fler företag startas och att etablerade företag kan ägna sig åt sin verksamhet för att kunna utvecklas ytterligare. Syftet med betänkandet är att göra det lättare att våga starta och driva företag. Regeringen har även som mål att öka kvinnors företagande och då forskning visar att kvinnor i större utsträckning än män vill ha trygghet för sig själva och sin omgivning innan de satsar på mer riskfyllda projekt (som att starta ett företag) ligger ett förbättrat trygghetssystem för företagare väl i linje med detta. Inte minst är detta en viktig faktor för utvecklingen mot ökad konkurrens inom vård- och omsorgssektorn.

Översyn av rådgivning till företag

Åtgärd 13: Regeringen gör en översyn av statliga insatser för företagsrådgivning.

Det finns ett antal pågående utvecklingstrender som motiverar en översyn av den befintliga rådgivningsstrukturen. Till exempel har tjänstesektorn fått en allt större betydelse för ekonomin, andelen sysselsatta i små och medelstora företag ökar och intresset för entreprenörskap växer. Intresset för entreprenörskap ökar särskilt tydligt bland kvinnor och unga. Samtidigt startas företag oftare inom vård och omsorg, utbildning samt handel och service, verksamhetsområden där en stor del av de anställda är kvinnor. Tidigare har kritik framförts att de rådgivande aktörerna inte alltid har kompetens eller erfarenhet av att hantera frågor från nya kundgrupper och verksamhetsområden som växer fram. I översynen kommer bl.a. statens roll och utbudet av aktörer och eventuella överlappningar dem emellan att analyseras, samt om de statligt finansierade insatserna snedvrider konkurrensen på marknaden. Förslagen kommer att behandlas under 2009.

Förbättrad kapitalförsörjning hos små och medelstora företag

Åtgärd 14: Regeringen har tillsatt en särskild utredare för att göra en översyn av statliga finansieringsinsatser för nya, små och medelstora företag.

För att fler människor ska komma i arbete och ur utanförskap måste fler företag kunna anställa. Detta kan ske genom att fler kvinnor och män väljer att starta företag, att fler företag vill växa och att fler väljer att investera i alla delar av Sverige. Regelverk som försvårar företagande och investeringar måste förenklas så att det blir både enklare och mer lönsamt att driva företag. Goda finansieringsmöjligheter för företag är en

väsentlig del av ett gott företagsklimat. Utredaren har därför fått i uppgift att lämna förslag på hur dagens insatser kan bli mer effektiva och över-skådliga. Utredaren har haft att särskilt beakta företagarnas behov av finansiering inför företagsstart, företagets finansieringsbehov i tidiga skeden av sin utveckling samt små och medelstora företags behov i expansionskedan. Utredaren har även haft att redovisa vilka konsekvenser de förslag som lämnas har i ett jämställdhetsperspektiv, särskilt i fråga om kvinnors företagande. Betänkandet har lämnats och förslagen kommer att behandlas under 2009.

Förstärkt utlåning från Almi till nya små och medelstora företag

Åtgärd 15: Mot bakgrund av situationen på kreditmarknaden har regering och riksdag i november 2008 beslutat om ett kapitaltillskott på två miljarder kronor till Almi Företagspartner AB (Almi).

Tillskottet ska förstärka utlåningen till nya, små och medelstora företag och Almi ges möjlighet att ta en större andel av lånet när krediter ges tillsammans med banker. Insatsen ger ökade möjligheter för företag att erhålla lån från Almi i en tid när finanskrisen gjort det svårare att finansiera via andra långgivare på den privata marknaden. Goda finansieringsmöjligheter för nya och befintliga företag är en väsentlig del av ett gott företagsklimat och särskilt viktigt under en lågkonjunktur. Denna insats utgör en förutsättning för kvinnor och män att starta, driva och utveckla företag.

Ökat maxbelopp för mikrolån till små- och nyföretagare

Åtgärd 16: Almi kan från och med mars 2009 bevilja lån till små och nya företag till ett maximalt belopp av 250 000 kronor utan krav på medfinansiering.

Insatsen ger nya och mindre företag ökade möjligheter att erhålla små lån med begränsad säkerhet, lån som bankerna ofta bedömer som för kostsamma att hantera. Andelen kvinnor, invandrare och unga är särskilt stor när det gäller mikrolånet.

Entreprenörskap inom vård och omsorg

Åtgärd 17: Regeringen har gett Nutek (numera Tillväxtverket) i uppdrag att skapa ett långsiktigt handlingsprogram för entreprenörskap och mångfald inom hälso- och sjukvård samt omsorg.

I uppdraget ingår bl.a. att lämna förslag till hur företagande och entreprenörskap kan stimuleras inom vård och omsorg. I uppdraget ingår också att utforma en vägledning för offentliga upphandlingar med syfte att förenkla arbetet för kommuner och landsting som beställare och för företagen som leverantörer. Dessa delar kommer särskilt att påverka kvinnor som till stor del återfinns inom hälso- och sjukvården, eftersom det är vanligt att man startar företag i den bransch man tidigare varit anställd i. Nutek lämnade en slutrapport av uppdraget den 11 november 2008.

Reformerad apoteksmarknad

Åtgärd 18: Regeringen har lämnat förslag om en omreglerad apoteksmarknad till riksdagen (prop. 2008/09:145). Förslaget innebär en möjlighet för andra aktörer än Apoteket AB att driva apotek i Sverige.

Regeringens förslag innebär att en i dag kvinnodominerad bransch med en enda arbetsgivare öppnas för konkurrens mellan fler arbetsgivare. Detta leder till gynnsamma förutsättningar ur ett jämställdhetsperspektiv avseende utvecklingen inom områden såsom lönebildning, nya karriärvägar och möjligheter till entreprenörskap.

Fler kvinnor i bolagsstyrelser

Åtgärd 19: Regeringen har gett Almi i uppdrag att under åren 2009–2010 genomföra och samordna ett nationellt styrelseprogram för kvinnor.

Programmet syftar till att synliggöra och uppmärksamma kompetenta kvinnor som kan sitta i bolagsstyrelser. Det ska även sprida goda exempel och skapa en debatt om vikten av att ha fler kvinnor på styrelseposter utifrån ett tillväxtperspektiv. Inom ramen för programmet ska minst 200 kvinnor ges möjlighet att delta i ett exklusivt mentorprogram, samt tilldelas utbildningsstipendier på 10 000 kronor för en valfri styrelseutbildning. Insatsen riktar sig till kvinnor med erfarenhet av ledande befattningar och hög kompetens.

Lag om valfrihetssystem, LOV

Åtgärd 20: Regeringen har anslagit 280 miljoner kronor i stöd för de kommuner som vill öka valfriheten inom sina verksamheter enligt lagen (2008:962) om valfrihetssystem. Syftet är att underlätta för de kommuner och landsting som vill införa kundval.

Lagen om valfrihetssystem är ett regelverk för de kommuner och landsting som vill konkurrenspröva kommunala och landstingskommunala verksamheter genom att överlåta valet av utförare av stöd- och vård- och omsorgstjänster till brukaren eller patienten. Valfrihetssystem är ett alternativ till upphandling enligt lagen (2007:1091) om offentlig upphandling och kan tillämpas på bl.a. hälso- och sjukvårdstjänster samt på omsorgs- och stödverksamhet för äldre och för personer med funktionsnedsättning. År 2008 var det mindre än 10 procent av landets kommuner som har någon typ av kundvalssystem.

I de kommuner som inför valfrihetssystem kommer den som uppfyller kommunens krav på verksamheten att kunna starta företag och få betalt av kommunen för de personer som väljer att få t.ex. sin hemtjänst från företaget. Det innebär en ny möjlighet att starta företag för de kvinnor och män som har erfarenhet från äldreomsorgen. Lagen om valfrihetssystem trädde i kraft den 1 januari 2009.

Vårdval i primärvården

Åtgärd 21: Den 1 januari 2010 träder ändringar i hälso- och sjukvårdslagen (1982:763) i kraft i syfte att öka patienternas valfrihet och underlätta för vårdgivare att etablera sig i primärvården med offentlig ersättning.

Reformen innebär ökade möjligheter för anställda inom vård- och omsorgssektorn att etablera eget företag. Landstingen blir skyldiga att införa vårdvals-system i primärvården genom att tillämpa lagen (2008:962) om valfrihetssystem. Vårdvalet innebär att privata vårdgivare får rätt att fritt etablera sig med offentlig ersättning i primärvården samtidigt som patienten får rätt att fritt välja mellan olika vårdgivare. Reformen innebär ökade möjligheter för anställda inom branscher där många kvinnor är verksamma att starta eget företag.

Stöd för mångfald

Åtgärd 22: Regeringen har anslagit ca 40 miljoner kronor till satsningar på ökad mångfald inom hälso- och sjukvård, bl.a. stöd för avknoppning och främjande av den ideella sektorn.

Hälso- och sjukvården är en kvinnodominerad bransch. Fler alternativa aktörer inom hälso- och sjukvården kommer utveckla vårdkvaliteten och effektiviteten och för detta bör vårdpersonalens kompetens och erfarenhet tillvaratas. De anslagna medlen går framför allt till projekt där olika aktörer ger utbildning och rådgivning till anställda inom vård och omsorg som är intresserade av att starta egen verksamhet.

Analys av könsfördelning i börsbolagens styrelser

Åtgärd 23: Regeringen avser att initiera en undersökning av hur valberedningar agerar för att främja en jämn könsfördelning i börsföretag.

Svensk kod för bolagsstyrning är ett resultat av ett samarbete mellan det privata näringslivet och den statliga Förtroendekommissionen. I koden anges bl.a. att valberedningen måste motivera sitt yttrande om styrelsens sammansättning. Detta skapar en möjlighet att få en samlad bild av hur valberedningar resonerar kring jämställdhet och vilka planer de har för att eventuellt förbättra en sned könsfördelning. En sammanställning ska göras som visar hur valberedningar i svenska börsföretag arbetar med jämställdheten i bolagsstyrelsen.

Program för att främja kvinnors företagande

Åtgärd 24: Regeringen har gett Tillväxtverket i uppdrag att genomföra och samordna ett treårigt program för att främja kvinnors företagande.

De övergripande målen för programmet är att öka nyföretagandet hos kvinnor och att fler företag som drivs av kvinnor växer. Programmet består av fyra delprogram: Information, rådgivning och affärsutveckling; Projekt med särskilda inriktningar; Utveckling av finansieringsmöjligheter samt Attityder och förebilder. Inom ramen för programmet har t.ex.

Almis innovationsfinansiering stärkts med sju miljoner kronor för att öka andelen kvinnor som får del av medlen. Programmet kommer att slutvärderas 2011.

Skr. 2008/09:198
Bilaga 1

Program för företagare med utländsk bakgrund

Åtgärd 25: Tillväxtverket driver ett treårigt program för att stärka företagandet bland personer med utländsk bakgrund. Minst 40 procent av deltagarna ska vara kvinnor.

Insatserna riktar sig främst till etablerade företagare med utländsk bakgrund som vill få hjälp med att utveckla och expandera sina företag. Programmet erbjuder bl.a. rådgivning, kompetensutveckling, mentorskap och nätverk till etablerade företagare med utländsk bakgrund. Vidare erhåller stiftelsen IFS (Internationella Företagarföreningen i Sverige) ett driftstöd från Tillväxtverket. Stiftelsen arbetar dels för att öka företagandet bland personer med utländsk bakgrund, dels för att höja kompetensen hos företagare med utländsk bakgrund.

Forskning om kvinnors företagande

Åtgärd 26: Regeringen har beviljat Verket för innovationssystem (Vinnova) 10 miljoner kronor per år under 2007–2009 för att finansiera forskning kring kvinnors företagande.

Syftet är att generera ny forskningsbaserad kunskap som kan användas för att förbättra förutsättningarna för kvinnor att starta, driva och utveckla företag. Programmet ska undersöka dels hinder för kvinnors företagande, dels förutsättningar för tillväxt i könssegregerade branscher.

Utvecklad företagarsstatistik

Åtgärd 27: Regeringen har gett Statistiska centralbyrån (SCB) i uppdrag att bygga ut en databas med uppgifter om företagare och företag i ett könsperspektiv.

Syftet med uppdraget är att skapa en gemensam databas som tillhandahåller statistik, uppdelad på kön, i syfte att öka kunskaperna om kvinnors företagande. Databasen togs i bruk 2008

Analys av jämställdhet och regionalt företagsstöd

Åtgärd 28: Regeringen avser att initiera en studie för att undersöka skälen till den låga andelen företag som leds av kvinnor bland mottagarna av regionala företagsstöd.

Målsättningen är att undersöka fördelningen av företag som leds av kvinnor respektive män i de kommuner respektive branscher inom vilka företag har rätt till stöd. Syftet är att se om de geografiska och verksamhetsmässiga avgränsningarna som finns för berättigande till stöd är förklaringen till snedfördelningen. Studien är avsedd att vara en uppföljning av Nuteks uppdrag att redovisa vilka statliga kapitalförsörjningsinsatser som genomförs för nya, små och medelstora företag.

Studie om kvinnors företagande och innovationer i samarbete med FN-organet UNCTAD

Skr. 2008/09:198

Bilaga 1

Åtgärd 29: Regeringen avser att initiera en studie om kvinnors företagande och innovationer tillsammans med FN-organet UNCTAD – United Nations Conference on Trade and Development (Enterprise Development Bransch).

Syftet med studien är att undersöka innovationsprocesser utifrån ett könsperspektiv, t.ex. när det gäller stöd, existerande system och tillgång till finansiering. Utgångspunkten är att undersöka om kvinnor och män möter samma hinder eller om det finns specifika hinder för kvinnors företagande och innovationer. Studien ska resultera i ett antal rekommendationer på hur beslutsfattare ska kunna främja kvinnors företagande och innovationer.

Resurscentrum för kvinnor

Åtgärd 30: Regeringen har gett Tillväxtverket i uppdrag att driva ett nationellt program för utveckling av resurscentrum för kvinnor.

Programmet ska bidra till hållbar tillväxt genom att stödja kvinnors deltagande inom regional utveckling och förbättra kvinnors villkor och förutsättningar i det regionala tillväxtarbetet.

Kvinnors företagande i gles- och landsbygder

Åtgärd 31: Regeringen har gett Glesbygdsverket i uppdrag att analysera och kartlägga kvinnors företagande i gles- och landsbygder.

Uppdraget innefattade att identifiera möjligheter och hinder för kvinnors företagande samt föreslå åtgärder. Uppdraget redovisades i juni 2008.

3. Åtgärder i enlighet med inriktningen jämställt deltagande i arbetslivet

Insatser för att stärka arbetslinjen

Särskilt nystartsjobb minskar ofrivillig deltidsarbetslöshet

Åtgärd 32: Nystartsjobb inom offentlig sektor och tillfälligt nystartsjobb för deltidsarbetslösa har införts för att underlätta för deltidsarbetslösa att kunna hitta ett heltidsarbete.

För att förstärka arbetsgivarnas incitament att anställa deltidsarbetslösa på heltid har det införts en möjlighet för personer som tidigare varit deltidsarbetslösa att få nystartsjobb. Dessutom har möjligheten till nystartsjobb utökats till att inkludera samtliga arbetsgivare i offentlig sektor. Förändringen trädde i kraft den 1 januari 2008, förordningen (2006:1481) om stöd för nystartsjobb.

Begränsningen i rätten till arbetslöshetsersättning för personer som arbetar deltid

Skr. 2008/09:198

Bilaga 1

Åtgärd 33: Begränsningen i rätten till arbetslöshetsersättning syftar bl.a. till att motverka ofrivillig deltidsarbetslöshet.

Regeringens reformer syftar till att göra det mer lönsamt att arbeta, vilket har stärkt incitamenten för att arbeta heltid. Den som arbetar heltid har större möjlighet än den som arbetar deltid att stärka sin position på arbetsmarknaden, öka sina karriärmöjligheter och få ökad ekonomisk självständighet. Att utjämna skillnader i betalt heltidsarbete mellan kvinnor och män bidrar till att utjämna lönegapet mellan könen. Begränsning i rätten till arbetslöshetsersättning för personer som arbetar deltid innebär att antalet ersättningsdagar, som betalas ut för veckor i vilka personen också har arbetat, är begränsade till maximalt 75 ersättningsdagar. Med de regler som gällde före den nya begränsningen kunde ersättning lämnas under många år. Många människor riskerade därmed att fastna i långvarig deltidsarbetslöshet. De nya reglerna syftar till att förhindra att personer fastnar i ofrivillig deltidsarbetslöshet. Förändringen trädde i kraft den 7 april 2008.

Förstärkt jobbskatteavdrag

Åtgärd 34: För att ytterligare stimulera arbetsutbudet och öka den varaktiga sysselsättningen har jobbskatteavdraget den 1 januari 2009 förstärkts inom ramen för ett tredje steg.

Den 1 januari 2007 infördes en skattelättnad på inkomster av anställning och aktiv näringsverksamhet i form av en skattereduktion – det s.k. jobbskatteavdraget. Detta avdrag har därefter förstärkts i ett andra steg den 1 januari 2008 och i ett tredje steg den 1 januari 2009. Jobbskatteavdraget är så utformat att större delen av skattelättnaden tillfaller låg- och medelinkomsttagare. Med de tre stegen i jobbskatteavdraget har ca 97 procent av alla heltidsarbetande fått skattesänkningar på över 1 000 kronor per månad. För t.ex. ett vårdbiträde med en månadslön på knappt 19 000 kronor innebär det tredje steget, i kombination med de två första stegen i jobbskatteavdraget, en sänkning av den genomsnittliga skatten med 5,8 procent eller 1 100 kronor per månad.

Jobbskatteavdraget gör det mer lönsamt för kvinnor och män att arbeta. Detta gäller både som anställd och som egenföretagare. Kvinnor är i större utsträckning än män låg- och medelinkomsttagare, vilket bl.a. beror på att kvinnor oftare arbetar deltid. Jobbskatteavdragets tredje steg kan därför komma att få större relativ betydelse för kvinnor än för män och bidra till ökade ekonomiska drivkrafter för kvinnor att gå från deltids- till heltidsarbete. Dessutom bidrar jobbskatteavdraget till att det gör det mer lönsamt för föräldrar att fördela föräldraledigheten mer jämställt.

Förmåner görs tillgodoräkningsbara för personer som varit tillfälligt eller delvis frånvarande

Skr. 2008/09:198
Bilaga 1

Åtgärd 35: Ändrade regler för arbetslöshetsersättningen efter frånvaro på deltid innebär att de med oregelbundna anställningsförhållanden inte missgynnas.

För att personer som både har arbetat och varit tillfälligt frånvarande eller frånvarande på deltid inte ska missgynnas om de blir arbetslösa görs reglerna i arbetslöshetsförsäkringen om så att ersättningen från Försäkringskassan räknas med vid beräkningen av arbetslöshetsersättningens storlek. De ersättningar som räknas med är sjukpenning, havandeskapspenning eller rehabiliteringspenning, smittbärappenning eller ersättning för ledighet för närståendevård. Dessutom räknas sjuklönen från arbetsgivaren med. Av de frånvarodagar som omfattas av förslaget och som betalades ut under 2007 utbetalades ca 70 procent till kvinnor. Förändringen träder i kraft den 1 juli 2009.

Tidigare övergång i tillsvidareanställning vid vikariat

Åtgärd 36: Regeringen har stärkt skyddet för vikarier.

De förändringar som hittills under mandatperioden har gjorts på arbetsrättens område avser framför allt regleringen av tidsbegränsade anställningar m.m. i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Bland annat har regeln om möjligheten att träffa avtal om tidsbegränsade anställningar ändrats så att en vikariatsanställning som varat i två år, inom en femårsperiod, hos samma arbetsgivare därefter övergår till en tillsvidareanställning. Tidigare var denna gräns tre år. Den nya bestämmelsen stärker vikariernas trygghet och begränsar möjligheten att vikariatsanställningar missbrukas. Regeln bör kunna ha en positiv effekt för jämställdheten eftersom vikariatsanställningar är förhållandevis vanliga i offentlig sektor där många kvinnor arbetar. Förslaget är ett sätt att stärka de vikariatsanställdas situation genom att förhindra långa perioder i vikariat.

Studie om jämställdhet och tillväxt

Åtgärd 37: Regeringen har beställt en studie om kopplingen mellan jämställdhetspolitiska insatser, ekonomisk tillväxt och ökad sysselsättning i EU:s medlemsstater.

En särskild utredare har fått i uppdrag att genomföra en studie om kopplingen mellan jämställdhetspolitiska insatser, ekonomisk tillväxt och ökad sysselsättning i EU:s medlemsstater. Studien ska innehålla en sammanställning och analys av relevant europeisk och internationell forskning på området. Studien ska ligga till grund för en konferens om jämställdhet, ekonomisk tillväxt och sysselsättning under det svenska ordförändskapet i EU hösten 2009.

Jämställdhet inom scenkonsten

Åtgärd 38: Regeringen har gett Statens kulturråd i uppdrag att genomföra en fördjupad analys av jämställdheten inom scenkonstområdet.

Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet har i betänkandet *Plats på scen* (SOU 2006:42) visat att det fortfarande är en lång väg att gå innan scenkonstområdet är jämställt. Det finns därför ett behov av att driva på utvecklingen. Dels genom fördjupade analyser för att kontinuerligt följa upp och främja det arbete som redan pågår samt genom bidragsfördelning och förbättring av de yrkesmässiga villkoren för kvinnor och män inom olika konstformer. Dels genom att staten stödjer och stimulerar ett långsiktigt arbete för en mer jämställd scenkonst. Regeringen har beslutat att initiera och stödja jämställdhetsarbete inom scenkonstområdet genom att ge Statens kulturråd i uppdrag att genomföra en fördjupad analys av jämställdheten inom scenkonstområdet. Regeringen har inom ramen för detta uppdrag även ställt tre miljoner till Statens kulturråds förfogande över en treårsperiod för att stödja projekt som långsiktigt kan främja jämställdhet inom scenkonstområdet. Statens kulturråd redovisade analysuppdraget i januari 2009. Uppdraget om projektstöd redovisas 2010.

Program för kvinnors karriärutveckling i staten

Åtgärd 39: Regeringen har gett Kompetensrådet för utveckling i staten (Krus) i uppdrag att leda och samordna ett program för kvinnors karriärutveckling i staten.

Trots att staten är den sektor på arbetsmarknaden som har jämnast könsfördelning så varierar andelen kvinnor och män kraftigt mellan olika delar och mellan olika befattningsnivåer inom statsförvaltningen.

Att kvinnor och män i stor utsträckning befinner sig på olika befattningsnivåer inom myndigheterna medför att löneskillnaderna blir stora. I en rapport från Arbetsgivarverket framgår att en stor del av löneskillnaderna förklaras av att kvinnor och män befinner sig på befattningar med dels olika svårighetsnivåer, dels olika arbetsinnehåll.

Med syfte att öka andelen kvinnor på chefs- och expertfunktioner i staten och därigenom bidra till att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män i staten har regeringen gett Krus i uppgift att leda och samordna ett program för kvinnors karriärutveckling i staten. Uppdraget ska redovisas till regeringen senast den 31 december 2010.

Studier om arbetsmarknadens funktionssätt ur ett jämställdhetsperspektiv

Åtgärd 40: Regeringen har gett Konjunkturinstitutet i uppdrag att genomföra tre studier om arbetsmarknadens funktionssätt ur ett jämställdhetsperspektiv.

Forskning och statistik som synliggör kvinnors och mäns villkor på arbetsmarknaden utgör viktiga underlag för utformningen av regeringens politik på området. Konjunkturinstitutet har en viktig roll att förse regeringen med analyser och prognoser som underlag för utformningen av den ekonomiska politiken. Uppdraget syftar till att få ökad kunskap om kvinnors och mäns villkor på arbetsmarknaden och bidra till att utveckla kompetensen på myndigheten när det gäller jämställdhetsanalys.

Ändrat inträdesvillkor till arbetslöshetskassan

Åtgärd 41: Regeringen har underlättat villkoren för inträde i arbetslöshetskassan.

Förändringen innebär att kravet på att ha arbetat 17 timmar per vecka för att kunna bli medlem i en arbetslöshetskassa föreslås avskaffas. Kravet på att ha utfört arbete inom kassans verksamhetsområde finns kvar men kravet avser inte arbete i någon bestämd omfattning. Förändringen bedöms ha större betydelse för kvinnor än för män eftersom kvinnor både jobbar mindre och är frånvarande i större utsträckning än män. Förändringen träder i kraft den 1 juli 2009.

Längre ersättningsperiod för föräldrar till barn under 18 år

Åtgärd 42: Ökad omställningsperiod genom en längre ersättningsperiod för den som är förälder till barn under 18 år.

Arbetslöshetsersättning lämnas under längst 300 ersättningsdagar. Till den som dag 300 i ersättningsperioden är förälder till barn under 18 år ska, om behov finns, ersättning lämnas under längst 450 dagar. Skälen till detta är att hänsyn bör tas även till den arbetssökandes familjesituation. Möjligen påverkar detta kvinnor i större utsträckning än män eftersom kvinnor tenderar att vara en grupp som i många avseenden tar ett stort ansvar när det gäller att få ihop arbetsliv och familj. Förändringen trädde i kraft 2 juli 2007.

Flexibilitet för föräldrar till barn under 18 år i jobb- och utvecklingsgarantin

Åtgärd 43: Ökade möjligheter att komma tillbaka till arbetsmarknaden för personer med försörjningsansvar.

Alla som har förbrukat 300 ersättningsdagar i arbetslöshetsförsäkringen kan anvisas till jobb- och utvecklingsgarantin. Detta innebär att föräldrar till barn under 18 år ges möjligheten att delta i jobb- och utvecklingsgarantin vid samma tidpunkt som andra arbetslösa, dvs. efter 300 ersättningsdagar trots att de ha rätt till ytterligare 150 dagar i arbetslöshetsförsäkringen. Förändringen innebär ökade möjligheter för personer med försörjningsansvar att komma tillbaka till arbetsmarknaden. Förändringen trädde i kraft 2 juli 2007.

Stimulansersättning inom svenskundervisning för invandrare

Åtgärd 44: Regeringen har föreslagit en lag om försöksverksamhet med prestationsbaserad stimulansersättning inom svenskundervisning för invandrare (sfi-bonus) för att påskynda nyanlända invandrades arbetsmarknadsinträde.

I dag utgör kvinnor ca 60 procent av dem som deltar i sfi. Trots detta finns det kvinnor som inte deltar i sfi av familjescäl. Bonusen kan bidra

till att öka familjens intresse av att kvinnan studerar. Genom sfi får de studerande förutom språkkunskaper även möjligheter till sociala kontakter, bättre kunskaper om samhället och större möjligheter att bli självförsörjande. Bonusen kan även motivera fler män att studera sfi samt att fullfölja studierna och därmed bidra till att förbättra både utrikes födda kvinnors och mäns ställning på arbetsmarknaden på längre sikt. Lagen ska träda i kraft den 1 oktober 2009.

Minska utanförskapet bland utrikes födda kvinnor

Åtgärd 45: Regeringen har gett uppdrag åt Arbetsförmedlingen att genomföra ett pilotprojekt som syftar till att minska utanförskapet bland utrikes födda kvinnor som står långt från arbetsmarknaden.

År 2008 presenterade regeringen *Egenmakt mot utanförskap – regeringens strategi för integration* (skr. 2008/09:24) för att stärka arbetsmarknadsetableringen och minska utanförskapet bland utrikes födda. En grupp som står långt från arbetsmarknaden är utrikes födda kvinnor med ingen eller låg utbildning, bristfälliga kunskaper i svenska språket och med ett stort ansvar för hem och familj. Det gäller att finna nya metoder för att stärka deras kompetens så att de kan finna vägar ut i arbetslivet.

Uppdraget innebär att Arbetsförmedlingen (AF) genomför ett pilotprojekt som syftar till att ta fram metoder för att öka arbetskraftsdeltagandet hos utrikes födda kvinnor som inte är en del av arbetskraften. Syftet är att ge denna grupp ett ökat stöd att bryta utanförskapet och att träda in på arbetsmarknaden.

Insatser för att utjämna fördelningen betalt och obetalt arbete mellan kvinnor och män

Skattelättnader för hushållsarbete

Åtgärd 46: Skattereduktion för utgifter för hushållsarbete underlättar för kvinnor och män att förena arbetsliv och familjeliv, vilket gynnar kvinnors arbetskraftsdeltagande.

Skattereduktion för hushållsarbete förbättrar möjligheterna för framför allt kvinnor att frigöra obetalt hemarbete mot betald arbetstid eller utbildning. På så sätt kan kvinnors yrkesposition och kvinnors ekonomiska självständighet stärkas. Genom reformen blir det billigare att köpa hushållsarbete och det skapar, i sin tur, nya jobb i hemservicesektorn och en utökad marknad för företagare.

Jämställdhetsbonus

Åtgärd 47: Regeringen har infört en jämställdhetsbonus med syfte att förbättra förutsättningarna för ett jämställt föräldraskap och jämställt deltagande i arbetslivet.

I dag används föräldrappening till största delen av kvinnor. Även om mäns uttag successivt har ökat är det fortfarande en ojämn fördelning mellan kvinnor och män. Jämställdhetsbonusen innebär att den förälder som varit hemma längst med föräldrappening får en skattekreditering om

han eller hon arbetar när den andra föräldern tar ut föräldrapenning. Jämställdhetsbonusen förbättrar förutsättningarna för ökad jämställdhet på arbetsmarknaden genom att stärka motiven för återgång till arbete. Jämställdhetsbonusen bidrar därmed till att utöka kvinnors förvärvsfrekvens och motverka löneskillnader. Bonusen infördes den 1 juli 2008.

Skr. 2008/09:198
Bilaga 1

Analys av män och jämställdhet

Åtgärd 48: Regeringen avser att inrätta en arbetsgrupp med uppdrag att analysera frågor om män och jämställdhet bl.a. med inriktning på arbetsliv och möjligheter att förena arbete med ett aktivt föräldraskap.

Av SCB:s tidsanvändningsundersökning från 2001 framgår att kvinnors och mäns tidsanvändning blir alltmer lika. Men medan kvinnor har minskat sitt obetalda arbete och bibehållit, eller något ökat, det betalda arbetet, har männen endast minskat sitt betalda arbete och lämnat det obetalda oförändrat. Jämställdhet rör både kvinnor och män, men män är sällan i fokus i det jämställdhetspolitiska arbetet och det är därför angeläget att lyfta fram frågeställningar om t.ex. vilka hinder som finns för män att i högre utsträckning söka sig till kvinnodominerade yrkesområden och hur män kan motiveras ta ett mer jämställt ansvar för det obetalda hemarbetet och omsorgen om barnen. Regeringen avser därför att under 2009 inrätta en arbetsgrupp med uppdrag att analysera och lämna förslag i frågor som rör män och jämställdhet bl.a. med inriktning på arbetsmarknaden.

Utökad rätt till tillfällig föräldrapenning

Åtgärd 49: Regeringen har lämnat ett förslag som ska ge ensamstående föräldralediga föräldrar möjlighet, när de pga. sjukdom inte kan vårda barn, att låta någon annan person vårda barnet med tillfällig föräldrapenning (prop. 2008/09:194).

Föräldraförsäkringen är av stor betydelse för att kvinnor och män ska kunna förena arbetsliv med ett aktivt ansvar för barnen. Det nu aktuella förslaget är könsneutralt i den meningen att det ger såväl ensamstående kvinnor som män stöd när de pga. sjukdom inte kan vårda sitt barn. Det kan dock konstateras att andelen ensamstående kvinnor med barn är avsevärt högre än andelen män, vilket gör kvinnor till en särskilt utsatt grupp i detta sammanhang. Förslaget främjar därigenom jämställdheten mellan kvinnor och män. Förslaget avses träda i kraft den 1 januari 2010.

Stöd till unga föräldrars arbetskraftsdeltagande

Åtgärd 50: Regeringen har gett Ungdomsstyrelsen i uppdrag att genomföra utbildningsinsatser som syftar till att öka kunskaperna om hur föräldrar under 25 år kan stödjas i sitt återinträde i utbildning eller på arbetsmarknaden.

Ungdomsstyrelsen genomförde under 2008 i samverkan med Arbetsförmedlingen och ideella organisationer fem regionala dialogkonferenser i syfte att få till stånd erfarenhetsutbyte och samverkan mellan olika aktörer som verkar för att främja ungdomars tillträde till utbildning och

arbete. I konferenserna ingick redovisning av lokala projekt och unga föräldrars beskrivning av sin situation i studier och på arbetsmarknaden. I Ungdomsstyrelsens rapportering av uppdraget föreslås åtgärder som syftar till att förbättra unga föräldrars situation. Bland annat föreslås ökad samverkan mellan myndigheter som möter unga föräldrar, mer flexibla lösningar för unga föräldrar att fullfölja gymnasieutbildning och åldersanpassad föräldrautbildning. Ungdomsstyrelsen redovisade i januari 2009 uppdragets genomförande.

Tidsanvändningsundersökning

Åtgärd 51: Regeringen har gett SCB i uppdrag att planera och genomföra en tidsanvändningsundersökning.

Tidsanvändningsundersökningar ger kunskaper om svenskt vardagsliv och om hur kvinnor och män fördelar sin tid på olika aktiviteter. Undersökningarna skapar möjligheter att beskriva likheter och skillnader i kvinnors och mäns levnadsvillkor ur ett vardagsperspektiv och ger välfärdsrelevanta aspekter på vardagslivet och dess organisering.

De undersökningar som tidigare genomförts har varit av stort värde i det jämställdhetspolitiska arbetet. SCB har därför fått i uppdrag att planera och genomföra en ny tidsanvändningsundersökning i syfte att bl.a. beskriva förändringar under senare år och ge ett underlag för utformningen av framtida insatser inom jämställdhetspolitiken. Undersökningen beräknas vara färdig 2011.

Enkätstudie om jämställt föräldraskap

Åtgärd 52: Regeringen avser att ge SCB i uppdrag att planera och genomföra en enkätstudie om jämställt föräldraskap riktad till föräldrar.

Genom enkätstudien vill regeringen få ökad kunskap om på vilka grunder föräldrar fattar sina beslut kring barn och arbete. Styrts besluten av egna värderingar eller är det omgivningen i form av släktingar, vänner och arbetsgivare som i högre eller mindre grad påverkar besluten? Vidare vill regeringen få kunskap om hur familjerna tänker kring de konsekvenser som besluten ger, det kan gälla ekonomi, tid med barnen eller tid på arbetet.

Stöd till föräldrar

Åtgärd 53: Regeringen har fattat beslut om en nationell strategi för stöd och hjälp till föräldrar i deras föräldraskap.

Den nationella strategin för utvecklat föräldrastöd är en del av regeringens samlade långsiktiga satsning på att främja psykisk hälsa och att förebygga psykisk ohälsa bland barn och ungdomar. Strategin ska inspirera kommuner att utveckla stöd- och hjälpinsatser till föräldrar i deras föräldraskap. Föräldrastödet ska bl.a. baseras på ett jämställdhetsperspektiv och utgå från det gemensamma och jämställda föräldraskapet och ansvarstagandet.

Åtgärd 54: Barnomsorgspeng och allmän förskola även för treåringar införs (prop. 2008/09:115).

Den 22 april 2009 beslutade riksdagen att anta regeringens lagförslag om en barnomsorgspeng, ett kommunalt bidrag till enskild förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg, som ska följa med barnet oavsett vilken verksamhet föräldrarna väljer. Genom den ökade skyldigheten för kommunerna att lämna bidrag till godkänd enskild verksamhet skapas ett system med en barnomsorgspeng. Därigenom skapas förutsättningar för nya verksamheter som möjliggör lösningar utifrån familjernas behov och önskemål vilket bidrar till att underlätta för barnfamiljer att förena arbetsliv med ett jämställt familjeliv.

Syftet med att införa en barnomsorgspeng är att öka föräldrarnas valfrihet och möjligheter att välja olika former av pedagogiska verksamheter för sina barn. Föräldrarna ska kunna välja bland en mångfald av utövare av förskoleverksamhet och skolbarnsomsorg, som passar barns och familjers olika behov och som uppfyller kvalitetskraven. Barnomsorgspengen ska också öka utrymmet för enskilda initiativ och eget företagande inom välfärdsområdet.

Regeringen föreslår också att kommunernas skyldighet att anordna allmän förskola utökas. I dag har ett barn rätt till detta från och med höstterminen det år barnet fyller fyra år. Enligt förslaget ska den rätten gälla från och med höstterminen det år barnet fyller tre år. Fler barn får alltså rätt till avgiftsfri allmän förskola om minst 525 timmar om året och därmed tillgång till pedagogisk verksamhet.

Barnomsorgspeng införs den 1 juli 2009 och allmän förskola även för treåringar den 1 juli 2010.

Insatser för att underlätta återgång till arbete för sjukskrivna

Ej tidsbegränsad sjukersättning – nya bestämmelser

Åtgärd 55: Nya regler för personer som 2008 hade rätt till en icke tidsbegränsad sjukersättning gynnar kvinnors deltagande i arbetskraften.

I syfte att underlätta återgången till arbete gäller nya regler för de personer som i juni 2008 hade rätt till en icke tidsbegränsad sjukersättning. Andelen kvinnor i gruppen är stor (60 procent). De nya bestämmelserna innebär att rätten till ersättningen, under vissa förutsättningar, inte omprövas. För en person med sjukersättning som arbetar minskas sjukersättningen med hänsyn till arbetsinkomstens storlek enligt ett system med steglös avräkning. Sjukersättning minskas inte alls så länge arbetsinkomsten inte överstiger ett s.k. fribelopp. År 2009 är fribeloppet 42 800 kronor för den som har hel sjukersättning.

Ny rätt till ledighet för att prova på annat arbete

Åtgärd 56: Regeringen underlättar för sjukskrivna att prova nytt arbete.

Lagen (2008:565) om rätt till ledighet pga. sjukdom prova annat arbete utgör ett led i den rehabiliteringskedja med fasta hållpunkter som regeringen infört. Lagens syfte är att underlätta för sjukskrivna att prova annat arbete och därmed kunna återgå i arbete. Bedömningen är att den nya lagen kommer att få positiva effekter för jämställdheten eftersom fler kvinnor än män är långtidssjukskrivna. Lagen trädde i kraft den 1 oktober 2008.

Ledighetsrätt för personer som arbetar med stöd av särskilda regler för sjukersättning, m.m.

Åtgärd 57: Riksdagen har infört förändringar i föräldraledighetslagen (1995:584) och i lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närstående vård.

I propositionen Ledighetsrätt för personer som arbetar med stöd av särskilda regler om sjukersättning, m.m. (prop. 2008/09:6) föreslås ändringar i föräldraledighetslagen och i lagen om rätt till ersättning och ledighet för närstående vård. Ändringarna ger de personer som har rätt till sjukersättning och arbetar enligt ett system med steglös avräkning rätt till ledighet enligt de båda lagarna. Det gäller även om de inte har rätt till ersättning i form av tillfällig föräldrapenning eller närståendepenning. Eftersom den förändring som föreslås i denna proposition syftar till att underlätta att förena arbete med föräldraskap enligt de förändringar som föreslås i propositionen Från sjukersättning till arbete (prop. 2007/08:124) får reglerna antas få positiva effekter för jämställdheten. Lagändringarna trädde i kraft den 1 januari 2009.

Kompletterande aktörer för att hjälpa långtidssjukskrivna

Åtgärd 58: Regeringen har gett Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen i uppdrag att snabbare och effektivare ge stöd till långtidssjukskrivna att återgå i arbete.

De flesta långtidssjukskrivna är kvinnor. Regeringen har uppdragit åt Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen att i form av en försöksverksamhet pröva nya åtgärder för att fler långtidssjukskrivna som bedöms ha viss arbetsförmåga kvar ska få arbete. Försöksverksamheten ska bedrivas i fyra regioner och omfatta minst 1 500 personer under 2008 och 2009. Uppdraget innebär att kompletterande aktörer ska anlitas för att hjälpa långtidssjukskrivna tillbaka till arbetslivet. Syftet är att pröva om man genom att anlita kompletterande aktörer, som ges ersättning utifrån prestation och resultat, snabbare och effektivare kan ge långtidssjukskrivna stöd för att återfå arbetsförmågan och erhålla ett reguljärt arbete. Verksamheten slutrapporteras senast februari 2010.

Rehabiliteringsgaranti

Åtgärd 59: Regeringens rehabiliteringsgaranti underlättar kvinnors arbetskraftsdeltagande.

Inom ramen för rehabiliteringsgarantin ger staten ersättning för evidensbaserade medicinska behandlingar. Personer i åldern 16–67 år med ej

specificerad smärta i rygg, axlar och nacke och/eller lindrig eller medelsvår ångest, depression eller stress omfattas. Dessa grupper utgör ca 60 procent av alla sjukskrivningar över 30 dagar. En övervägande del av dem (60–70 procent) utgörs av kvinnor.

Skr. 2008/09:198

Bilaga 1

Konsekvenser av sjukskrivningsprocessen

Åtgärd 60: Regeringen har gett Karolinska institutet i uppdrag att undersöka könsskillnader i återgång till arbete efter sjukskrivning.

Kvinnor har generellt en högre risk än män för att bli långtidssjukskrivna eller förtidspensionerade och därmed marginaliserade på arbetsmarknaden. I detta sammanhang saknas det framför allt kunskap om faktorer som påverkar återgång i arbete och om konsekvenser av att vara sjukskriven samt om dessa positiva och negativa konsekvenser ser olika ut för kvinnor och män. Regeringen har därför gett Karolinska institutet i uppdrag att bl.a. undersöka könsskillnader i återgången i arbete och hur sjukskrivningsprocessen påverkar utfallet av sjukdom eller olycka. Uppdraget redovisas senast den 31 mars 2011.

Varför är kvinnor mer sjukskrivna än män?

Åtgärd 61: Regeringen har gett Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) i uppdrag att undersöka könsskillnader i sjukskrivning.

Regeringen har gett IFAU i uppdrag att undersöka varför kvinnor är sjukskrivna i högre grad än män. Några frågeställningar som ska belysas är:

- Skiljer sig sjukskrivningsnivån åt mellan kvinnor och män med samma arbetsuppgifter och i övrigt samma individegenskaper?
- Hur stor del av skillnaden kan kopplas till arbetsplatsernas egenskaper?
- Hur stor del av skillnaden är kopplad till att kvinnor ägnar mer tid åt familj och hushåll? Ser det olika ut i familjer med och utan barn?

Uppdraget ska redovisas senast den 31 januari 2011.

Återgång i arbete efter sjukskrivning

Åtgärd 62: Regeringen har gett Försäkringskassan i uppdrag att administrera medel för projekt som utförs av samordningsförbunden eller enskilda landsting i syfte att minska sjukfrånvaron bland kvinnor.

Målgruppen för projekten ska vara kvinnor som saknar arbetsförmåga pga. sjukdom och antingen uppbär sjukpenning, sjukersättning, aktivitetsersättning eller försörjningsstöd. Frågeställningar av särskilt intresse är metoder som är särskilt riktade till kvinnor för att underlätta återgången till arbete och åtgärder som, med utgångspunkt från de lokala förhållandena där flera lokala aktörer samverkar, underlättar återgången till arbete för sjukskrivna kvinnor.

Förändring i arbetsmiljölagen så att den omfattar även husligt arbete

Åtgärd 63: Regeringen inför ett starkare skydd för arbetstagare som utför arbete i hushåll.

Ändringen innebär att det nuvarande undantaget från lagens tillämpningsområde, arbete i arbetsgivarens hushåll av den som är över 18 år, tas bort (SFS 2008:295, prop. 2007/2008:65). Arbetsmiljölagen blir därmed tillämplig på allt husligt arbete. Detta innebär ett starkare skydd i och med att arbetsmiljölagens och Arbetsmiljöverkets föreskrifter blir tillämpliga. Den grupp som omfattas utför arbete med t.ex. barnpassning eller städning eller arbete som personliga assistenter åt handikappade personer.

Forskning om kvinnors hälsa

Åtgärd 64: Regeringen har gett Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS) i uppdrag att initiera ett forskningsprogram om kvinnors hälsa.

FAS fick 2007 i uppdrag av regeringen att initiera ett forskningsprogram om kvinnors hälsa under tre år med början 2008. Programmet ska enligt uppdraget ha en bred inriktning. Forskningen kan ha sin hemvist såväl inom något av rådets huvudområden – arbetsliv, folkhälsa och välfärd – som inom medicin och vårdvetenskap.

Ny diskrimineringslag och ny diskrimineringsmyndighet, Diskrimineringsombudsmannen

Åtgärd 65: Skyddet mot könsdiskriminering har stärkts genom den nya diskrimineringslagen och inrättandet av Diskrimineringsombudsmannen.

Genom den nya diskrimineringslagen (2008:567), som trädde i kraft den 1 januari 2009, har skyddet mot diskriminering pga. kön förbättrats väsentligt. Tillämpningsområdet för diskrimineringsgrunden kön utökades till samhällsområden där det tidigare saknades ett skydd, t.ex. inom socialtjänst, hälso- och sjukvård samt offentlig anställning.

På arbetslivets område utvidgades den krets som skyddas mot diskriminering. Förutom arbetstagare och arbetssökande omfattas även den som gör en förfrågan om arbete. Detsamma gäller den som söker eller fullgör praktik, och inte som tidigare enbart den som fullgör yrkespraktik. Det innebär t.ex. att även den som deltar i arbetsmarknadspolitisk praktik eller genomgår prao omfattas. Skyddet utvidgades också till att avse den som står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

En ny sanktion, diskrimineringsersättning, har införts vid överträdelser av diskrimineringslagen. Diskrimineringsersättningen ska både vara en ersättning för den kränkning som överträdelsen innebär och verka av-

skräckande mot diskriminering. På detta sätt har det skapats förutsättningar för högre ersättningsnivåer vid diskriminering.

Diskrimineringsombudsmannen har också talerätt i vissa tvister enligt föräldraledighetslagen.

Skr. 2008/09:198

Bilaga 1

Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön

Åtgärd 66: En särskild utredare har i uppdrag att överväga hur krav på aktiva åtgärder inom diskrimineringsområdet kan göras tydliga, skarpa och kopplas till en verkningfull sanktion.

Det har funnits behov av att utreda om och på vilket sätt de olika bestämmelserna om aktiva åtgärder har haft effekter på arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter. Regeringen gav därför en särskild utredare i uppdrag att undersöka effekterna av bestämmelser om aktiva åtgärder inom diskrimineringsområdet. Utredaren ska undersöka om och i så fall hur bestämmelserna har haft effekter på arbetet för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet m.m. I uppdraget ingår att undersöka vilka aktiva åtgärder som har haft bäst effekt för respektive diskrimineringsgrund. Med detta som utgångspunkt ska utredaren överväga hur krav på aktiva åtgärder kan göras tydliga, skarpa och kopplas till en verkningfull sanktion samt om krav på aktiva åtgärder, och i så fall vilka, bör utvidgas till fler samhällsområden. I detta ingår att överväga om åtgärderna bör kvarstå i nuvarande omfattning eller om någon åtgärd bör ändras eller tas bort samt om sanktionssystemet bör ändras. Uppdraget ska redovisas senast den 31 december 2009.

Minskad utsatthet för våld på arbetsplatsen

Åtgärd 67: Regeringen har gett Arbetsmiljöverket i uppdrag att genomföra en särskild satsning om våldsutsatthet i arbetslivet.

Arbetsmiljöverket har fått i uppdrag i att genomföra en särskild satsning under 2009 och 2010 om våldsutsatthet på arbetet. Satsningen har fokus på att mer kunskap behövs om var och hur problemen uppträder och om effektiva förebyggande åtgärder.

Främja jämställdhet och mångfald inom statlig förvaltning

Åtgärd 68: Regeringen har gett Rikspolisstyrelsen i uppdrag att genomföra ett särskilt utvecklingsprojekt med målet att främja jämställdheten och den etniska och kulturella mångfalden inom polisen.

Att de statsanställda avspeglar befolkningens sammansättning har betydelse för legitimiteten och allmänhetens förtroende för den statliga förvaltningen. För att främja jämställdheten och den etniska och kulturella mångfalden inom polisen krävs ytterligare åtgärder. Inom polisen uppgår den totala andelen kvinnor till 39 procent. Andelen kvinnor som är poliser är 25 procent. Den totala andelen civilanställda och poliser med utländsk bakgrund inom polisen är 6,2 procent. Andelen poliser som har utländsk bakgrund är 4,6 procent.

Det övergripande syftet med uppdraget att genomföra ett särskilt utvecklingsprojekt är att främja den etniska och kulturella mångfalden och jämställdheten inom polisen. Projektet ska ta sin utgångspunkt i erfarenheterna av SPIRA-projektet som genomfördes av Polismyndigheten i Stockholms län under 2005-2007. Inom SPIRA-projektet anställdes ett antal personer, företrädesvis kvinnor och personer med utländsk bakgrund, vid polismyndigheten för att de skulle få möjlighet att prova olika arbetsuppgifter. Dessutom fick de genomgå olika kurser inom ett polisförberedande utbildningsprogram. Uppdraget ska redovisas senast den 22 februari 2011.

Skr. 2008/09:198

Bilaga 1

Följande organisationer medverkade i den hearing om jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet som Integrations- och jämställdhetsdepartementet genomförde den 12 februari 2009.

Arbetsgivarverket
Företagarförbundet
Företagarna
LO
LRF
Saco
Svenskt Näringsliv
Sveriges Kommuner och Landsting
TCO
Medlingsinstitutet

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 17 juni 2009

Närvarande: Statsministern Reinfeldt, ordförande, och statsråden Olofsson, Husmark Pehrsson, Erlandsson, Carlgren, Hägglund, Björklund, Borg, Malmström, Sabuni, Billström, Adelsohn Liljeroth

Föredragande: statsrådet Sabuni

Regeringen beslutar skrivelse 2008/09:198 En jämställd arbetsmarknad - regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet