#regiondalarna

Kvinnor och män i Dalarna ur ett jämställdhetsperspektiv

- reviderad upplaga 2019

Datum 2019-12-12	**Diarienummer** **Versionsnummer** 1.0	**I samarbete med** LÄNSSTYRELSEN DALARNAS LÄN
För verksamhet LD	**Godkänt av**	

REGION DALARNA

Innehåll

Förord ... 4
SAMMANFATTNING: Mönster och trender ... 5
Bakgrund ... 7
Syfte och mål ... 8
Begrepp och underlag ... 9
Genussystem, genuskontrakt och könskodning ... 9
Intersektionalitet ... 10
Utländsk bakgrund/född utomlands ... 10
Tillväxt med genusglasögon ... 11
Statistik och objektivitet ... 13
Dalarnas demografi ... 14
DELMÅL 1: EKONOMISK JÄMSTÄLLDHET ... 17
Vad innebär ekonomisk jämställdhet? ... 17
Sysselsättning och heltid / deltid ... 20
Anställningsformer ... 20
Löner ... 22
Disponibel inkomst ... 25
Företagande ... 27
Företagande och föräldraskap ... 30
Stödsystemen till företagare ... 31
Konkurser ... 34
Sammanfattning ekonomisk jämställdhet ... 34
DELMÅL: UTBILDNING ... 35
Könsstereotypa utbildningsval ... 36
Könssegregerade yrkesval ... 37
Matchad förvärvsgrad ... 37
Kompetensförsörjning ... 38
Reflektion över medfödda eller förvärvade förmågor ... 39
Sammanfattning utbildning ... 39
DELMÅL: HÄLSA ... 40
Vad är icke jämställd vård? ... 40
Ohälsotal och sjuktal ... 41
Påbörjade sjukskrivningar i Dalarna ... 43
Ökning av ångest och stressyndrom ... 43
Att bli sjuk eller skadad av arbetet ... 44

Ohälsa kopplat till branscher och yrken ... 44
Sjukfrånvaro: Sverige jämfört med sju andra europeiska länder ... 45
Sammanfattning hälsa ... 46
DELMÅL: OBETALT ARBETE / VALFRIHET FÖR ALLA? ... 46
Obetalt hushålls- och omsorgsarbete ... 46
Föräldraförsäkring ... 46
Anhörigvård ... 49
Tillgång till bostad ... 50
Sammanfattning obetalt arbete ... 50
DELMÅL: MAKT & POLITIK ... 51
Valdeltagande ... 51
Beslutsfattande positioner i politiken ... 51
Beslutsfattande positioner i näringsliv och offentlig verksamhet ... 52
Ägande ... 53
Sammanfattning makt och politik ... 53
DELMÅL: KROPPSLIG INTEGRITET – Mäns våld mot kvinnor ... 54
Brottsstatistik för polisregion Bergslagen ... 54
Särskilt utsatta grupper ... 55
Konsekvenserna av våld ... 55
Sammanfattning kroppslig integritet ... 55
FORTSATT ARBETE ... 56
Förslag på områden för aktiviteter ... 56
Om Add Gender ... 57
Referenslista ... 59

Förord

Denna rapport togs fram inom ramen för projektet Jämställd Regional Tillväxt på Region Dalarna och publicerades år 2018. Konsultbolaget Add Gender fick i uppdrag att skriva rapporten och därefter har texten kompletterats av Anna Klerby och Peter Möller, båda samhällsanalytiker på Region Dalarna vid den tiden. Vi har under år 2019 beslutat oss för att revidera denna rapport, dels för att vi sett ett behov att ytterligare förbättra några delar i rapporten, dels för att kunna uppdatera vissa diagram med nyare statistik, men också för att bättre beskriva den länsgemensamma samverkan som pågår i Dalarna. Revideringarna i texten är gjorda av Angelica Harryson, samhällsanalytiker på Regionala utvecklingsförvaltningen, Region Dalarna.

Rapporten utgår från de jämställdhetspolitiska målen och i Dalarna har det arbetet konkretiserats i den jämställdhetsstrategi som Länsstyrelsen Dalarna har tagit fram i samverkan med flera aktörer i länet och i den avsiktsförklaring som följde på det arbetet. Avsiktsförklaringen – *Makt & Möjligheter, För ett jämställt Dalarna – Avsiktsförklaring 2018-2020* – har undertecknats av Almi, Företagarna, Dalaidrotten, Arbetsförmedlingen, Högskolan Dalarna, Försäkringskassan, Skatteverket, Domstolsverket, Åklagarmyndigheten, Arbetsmiljöverket, Migrationsverket, Skogsstyrelsen, Region Dalarna, Landstinget Dalarna (numera Region Dalarna), Polismyndigheten Region Bergslagen, Länsstyrelsen Dalarna, Kriminalvårdsmyndigheten samt Dalarnas Bildningsförbund där dessa organisationer förbinder sig att arbeta utifrån intentionerna i jämställdhetsstrategin. Dessa organisationer finns representerade i en arbetsgrupp som regelbundet träffas för att kommunicera, följa upp och utvärdera hur arbetet fortskrider.

Peter Möller
Samhällsanalytiker

Regionala utvecklingsförvaltningen
Region Dalarna

Thomas Johansson
Nationellt ansvar länsstyrelsernas uppdrag för Mänskliga Rättigheter

Enheten för Agenda 2030
Länsstyrelsen i Dalarnas län

Upplysningar om innehållet lämnas av Peter Möller.

SAMMANFATTNING: Mönster och trender

Denna rapport är en uppföljning av de jämställdhetspolitiska målen med utgångspunkt i befintlig statistik över Dalarnas kommuner, Dalarna och riket. Statistiken är hämtad från officiella källor, främst SCB, och belyser lite olika årtal beroende på tillgång. Rapportens huvudsakliga syfte är att vara ett underlag till Region Dalarnas arbete med att utforma en publik webbplats där det regionala utfallet av olika politiska mål ska följas upp kontinuerligt framöver.

I följande sammanställning kan vi konstatera att könsskillnader inom de flesta områdena består. Några mönster och trender vi kan se är att:

- Om potentialen hos de inflyttade vuxna kan tas till vara har Dalarna en möjlighet att lindra effekterna av en åldrande befolkning och hög försörjningskvot.
- Medellivslängden för män i Dalarna har kretsat kring riksgenomsnittet för män de senaste 15 åren, medan kvinnors medellivslängd mer konstant legat något under riksgenomsnittet. Högst är medellivslängden i Falun, Gagnef och Leksand. Lägst medellivslängd för män är det i Avesta, Smedjebacken och Malung-Sälen, och för kvinnor i Malung-Sälen, Hedemora och Smedjebacken. I kommuner med högre utbildningsnivå bland män är medellivslängden högre.
- I Dalarna och i Sverige är arbetsmarknaden tydligt könssegregerad. En viktig förklaring till att det är så är att när offentlig sektor byggdes ut snabbt i ett skede där sysselsättningen bland män redan var väldigt hög, gavs kvinnor främst utrymme i de arbetsuppgifter som de av tradition redan utfört men obetalt.
- En större andel kvinnor i Dalarna har en tillsvidareanställning jämfört med riket, medan män i Dalarna i lägre grad än i riket har en tillsvidareanställning.
- Idag har företag och offentlig sektor svårt att rekrytera arbetskraft med rätt kompetens. Det råder med andra ord strukturarbetslöshet, och satsningar på vidareutbildning av arbetssökande utifrån företagarnas behov i olika former är centralt för att komma till rätta med situationen. Analyserna pekar på att det till stor del är arbetskraft med yrkesinriktad utbildning som efterfrågas i regionen, inom exempelvis vård och omsorg, bygg, transport och industri.
- Män i Dalarna är företagare i mycket högre utsträckning än kvinnor. Enbart 17 procent av företagarna i Dalarna är kvinnor, att jämföra med 29 procent kvinnor bland företagarna i riket.
- Inkomsterna skiljer sig åt mellan kvinnor och män. Kvinnors inkomster är i genomsnitt 68 procent av mäns inkomster.
- 85 procent av de som arbetar deltid på grund av att arbetet är fysiskt eller psykiskt påfrestande är kvinnor. Höga löner i många mansdominerade branscher motiveras just med argument om att arbetet är fysiskt mer krävande än i andra branscher. För Dalarna ser vi en viss uppluckring av segregationen i de yngre generationerna, vilket indikerar en utveckling mot en jämnare könsbalans i framtiden.

- Utbildningsnivån i gruppen 25–64-åringar är i Dalarna generellt lägre än riksgenomsnittet. Däremot har personer med utländsk bakgrund i något högre grad än infödda en eftergymnasial utbildning i Dalarna.
- I åldrarna 20–59 har både män och kvinnor i Dalarna något högre ohälsotal än män och kvinnor nationellt sett. Såväl ohälsotal som sjuktal är högre bland Dalarnas kvinnor än genomsnittet i Sverige. Skillnaden minskar dock högre upp i åldrarna, och i de äldsta åldersgrupperna är ohälsotal och sjuktal lägre i Dalarna än i riket för både kvinnor och män.
- I Dalarna fortsätter inflödet av sjukskrivningar generellt att öka, men sedan 2015 har ökningstakten avtagit.
- Dalarna uppvisar den högsta ökningen i landet när det gäller antalet startade sjukfall för ångest- och stressyndrom med 152 procent. Därefter kommer Jönköping på 139 procent och Norrbotten på 137 procent. I 21 av landets kommuner har ökningen varit över 200 procent. Fyra av dessa kommuner finns i Dalarna, varav Rättvik har den högsta ökningen i hela landet med 413 procent.
- De branscher som har störst andel sjukskrivningar är branscher som är i stort behov av arbetskraft.
- Valdeltagandet i Dalarna var vid senaste valet år 2014 lite lägre än i riket i åldersgrupperna 18–19 år och 65+ för både kvinnor och män. Inom åldersgruppen 30–49 år var valdeltagandet något högre än riksgenomsnittet för män och lite lägre för kvinnor, och inom gruppen 50–64 år var både kvinnors och mäns valdeltagande högre i Dalarna än i riket generellt.
- I Dalarna finns 15 kommuner. I 11 av kommunerna är representationen av förtroendevalda inom gränsen för statistisk jämställdhet, dvs minst 40 procent av underrepresenterat kön. I samtliga dessa är dock männen fler, med andelar på mellan 53 och 60 procent. Fyra av kommunerna har en ojämställd hög andel förtroendevalda män, dvs fler än 60 procent, där Orsa utmärker sig med störst andel män med 67 procent. I landstinget är könsbalansen jämställd, med 43 procent kvinnor och 57 procent män. Dalarna har i stort en jämställd politisk representation.
- Risken att utsättas för misshandel är som störst i åldersgruppen 16–24 år och högre för män. Däremot uppger betydligt fler kvinnor att de är oroliga för att utsättas för överfall eller misshandel. Trots att färre än 5 procent av kvinnorna i denna åldersgrupp utsätts i praktiken så är fler än var fjärde kvinna orolig.
- Kvinnor är överrepresenterade bland de som utsätts för hot och våld samt sexualbrott. Störst risk att bli utsatt har kvinnor i åldersgruppen 16–24 år. Detta bör vägas in som bidragande till den oro som kvinnor känner.
- Kroppslig integritet är ett ojämställt område både enligt resultaten från brottsstatistiken inom polisregion Bergslagen och i riket som helhet.

Bakgrund

Sveriges jämställdhetspolitik lyder att “kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv”. För att uppnå detta mål har regeringen formulerat sex mer konkreta delmål:

- 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 betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
- 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.
- Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och 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.[1]

Kvinnor och män ska även ha samma förutsättningar att nå inflytande i det regionala tillväxtarbetet och på likvärdiga villkor få tillgång till de resurser som finns för regionala satsningar på hållbar tillväxt. År 2012 gav dåvarande regering i uppdrag till de regionalt utvecklingsansvariga aktörerna att ta fram handlingsplaner för jämställd regional tillväxt (dnr N2012/01365/RT). Arbetet tydliggjorde att ansvaret för jämställdhet inom det regionala tillväxtarbetet ska ligga på de regionalt utvecklingsansvariga, dvs. Region Dalarna för Dalarnas län. År 2015 fattade nuvarande regering beslut om att ge Tillväxtverket i uppdrag att stödja det regionala arbetet för en jämställd regional tillväxt, och fördela minst 34 miljoner kronor per år under 2016–2018 till Sveriges regioner och län för arbetet (N2015/08643/RTS). Utlysningen var en konsekvens av en utredning som undersökte förekomsten av jämställdhetsperspektiv i det regionala tillväxtarbetet. Utredningens slutsats var bland annat att, "den regionala nivån tappat fart och att det återstår mycket arbete för att det regionala tillväxtarbetet ska vara jämställt”[2]. I regeringens utlysning lyfts fyra områden som anses vara särskilt betydelsefulla för att nå en jämställd regional tillväxt. Utifrån genomförd nuläges- och behovsanalys har Region Dalarna beslutat att prioritera följande två områden (av regeringens fyra föreslagna) som särskilt betydelsefulla för att nå en jämställd regional tillväxt:

[1] Regeringskansliet (2014)
[2] Näringsdepartementet, 2012, sid. 2

1. Ett ”systematiskt ledningsarbete för att besluta och integrera jämställdhetsmål och utgå ifrån genusanalys vid planering och genomförande av det regionala tillväxtarbetet, inklusive budget, framtagande av regionala utvecklingsstrategier (RUS) samt övriga strategier och program för till exempel innovation, boende, transporter, attraktivitet och kompetensförsörjning.”
2. ”Kartläggning och synliggörande av skillnader mellan kvinnor och män i regionen när det gäller inkomst, sysselsättning, företagande, företagsstöd, projektstöd, inflytande i tillväxtarbetet och liknande”.[3]

Denna rapport fokuserar på det andra prioriterade området, att kartlägga och synliggöra förutsättningar för jämställda villkor baserat på tillgänglig statistik. Region Dalarnas uppdrag handlar mer specifikt om att förutsättningarna för *innovation, entreprenörskap och kompetensförsörjning* ska vara jämställdhetsintegrerade och dessa områden ska därför belysas genomgående i rapporten. Region Dalarna har formulerat följande motiv för val av fokusområden.

INNOVATION

Motiv: Kvinnors och utlandsföddas höga utbildningar är en potential för tillväxt. Kvinnodominerade branscher ska stärkas så att de på ett bättre sätt kan stödjas av innovationsstödsystemet.

ENTREPRENÖRSKAP

Motiv: Att kvinnor, utlandsfödda och ungdomar ska kunna driva företag i större utsträckning. Insatser som stödjer entreprenörer som är kvinnor, utlandsfödda och ungdomar bör premieras. Fortsatt arbete för att företagsfrämjare ska öppna upp för nya grupper av entreprenörer. Tillgängligheten för entreprenörer i hela länet måste stärkas.

KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Motiv: Arbetsmarknaden är fortfarande uppdelad gällande såväl kön som utländsk härkomst. Det finns också en tydlig åldersdiskriminering både mot unga och äldre[4]. Som nämnts finns behov av ett systematiskt arbete för att bryta mönster avseende kön och etnicitet.

Rapportens underlag är framtaget av företaget Add Gender, och slutbearbetat av projektgruppen för jämställd regional tillväxt på Region Dalarna.

Syfte och mål

Syftet med denna rapport är att teckna en nulägesbild kring jämställdhet, jämlikhet och intersektioner med utländsk bakgrund i Dalarna, och att tillhandahålla en analys av vilka utmaningar som kvarstår. Målsättningen är att rapporten ska ligga till grund för regionens fortsatta arbete med att främja jämställdhet och skapa ekonomisk tillväxt.

[3] Regeringskansliet (2015). Jönsson & Lundkvist (2016)
[4] Diskrimineringsombudsmannen (2012)

Begrepp och underlag

För att förstå rapportens analyser följer här en redogörelse för de begrepp och den bakgrundsinformation som rapporten bygger på. Centrala begrepp i jämställdhetsdiskursen är genussystem och genuskontrakt samt intersektionalitet. Själva tillväxtbegreppet är också värt att syna ur jämställdhetsperspektiv och slutligen lyfts motiv till varför det är viktigt att ha ett medvetet förhållningssätt till att statistik om människor på olika sätt kan bygga på antaganden.

Genussystem, genuskontrakt och könskodning

Historikern Yvonne Hirdman formulerade i slutet av 1980-talet teorin om genussystemet, influerad av amerikanska forskare[5]. Genussystemet bygger i korthet på två principer;

1. Dikotomins eller isärhållandets logik, som innebär att könen hålls isär, tillskrivs olika egenskaper och förväntas verka inom olika könsuppdelade sfärer.
2. Hierarkins och den manliga normens logik, som innebär att män anses vara de normala och könsneutrala och det som kodas som manligt tillskrivs ett högre värde än det som kodas som kvinnligt[6].

Dessa principer upprätthålls i varje samhälle och vid varje tidpunkt genom genuskontrakt mellan könen (förstådda enligt en könsuppdelning i “män” och “kvinnor”). Genuskontrakten kan sägas vara lokalt och historiskt förankrade föreställningar om vad som utgör ”kvinnligt” och ”manligt”. Sociala och kulturella koder för vad kvinnor och män, flickor och pojkar,

> ***“En viktig utgångspunkt är att genuskontrakt dels kan ses som en struktur, inom vilken individer agerar och dels som en process, under ständig förändring eftersom kontrakten byggs upp och traderas genom individers handlingar.”***
>
> ***(Stenbacka, Grubbström och Forsberg, 2014:14)***

tillåts göra, vad som är ett allmänt accepterat beteende och agerande gentemot varandra, vad respektive könskategori ska ha för kläder på sig och vem de ska vara attraherade av.

Konsekvenserna för de som bryter genuskontrakten kan vara mycket svåra. Exempelvis ses i statistiken att HBTQ-personer är överrepresenterade som målgrupp för hatbrott och våldsbrott, en grupp som på olika sätt bryter mot konventionerna.[7] Samma statistik visar samtidigt på genusordningens föränderlighet över tid; hatbrotten i denna kategori har minskat stadigt.[8] Föränderligheten visar därför på att genuskontrakten över tid och rum inte är naturgivna förhållanden.[9] Föreställningar om kön, könsidentitet, könsuttryck och sexualitet är föränderliga och kan omförhandlas.

---

[5] Stenbacka, Grubbström & Forsberg (2014)
[6] Hirdman (1988)
[7] Brottsförebyggande rådet (2017)
[8] HBTQ står för Homosexuella, Bisexuella, Transsexuella och Queera
[9] Stenbacka, Grubbström & Forsberg (2014), s. 5

Genuskontrakten verkar på tre nivåer;

1. mellan föreställningar om “mannen” och “kvinnan”
2. mellan män och kvinnor som sociala grupper
3. mellan individer[10]

Med en förståelse för hur genuskontrakten verkar strukturellt både på samhällsnivå och på individnivå blir det möjligt att förstå såväl individuella som lokala relationer som till synes avviker från genusordningen.[11] Med det perspektivet kan vi studera hur lokala genuskontrakt förhåller sig till, eller skiljer sig från, den övergripande genusordningen i samhället, för att därigenom bättre förstå de specifika förutsättningar för förändring som finns i den granskade kontexten; i denna rapport studeras således Dalarnas siffror i förhållande till rikets, för att synliggöra skillnader och likheter.

En effekt av genusordningen är också den könskodning av arbetsuppgifter, yrken och branscher som sker inom ramen för genuskontrakten. Genusordningens föreställningar om att kvinnor och män har olika förmågor och kompetenser återspeglas i vilka arbeten och yrken kvinnor och män väljer och tillåts att välja utan att stöta sig med informella sociala regler.

Intersektionalitet

Liksom könstillhörighet är bundet av föreställningar om könen med en inbyggd hierarki finns liknande hierarkiska system - såväl sociala, materiella, och fysiska - gällande etnicitet, klass, sexuell läggning, religion, ålder, nationalitet, funktionalitet, och så vidare. Begreppet intersektionalitet (från *intersection*, korsning) syftar till att beskriva och möjliggöra analyser av dessa sociokulturella maktordningar, och hur de i växelverkan med varandra skapar möjligheter och begränsningar.[12] Intersektionalitet som vi förstår det idag formulerades ursprungligen på 1980-talet i Kimberlé Crenshaws kritik mot vithetsnormen i den tidiga genusvetenskapen,[13] i skärningspunkten mellan feministisk teori, postkolonial teori och Black Feminism. Begreppet lanserades i Sverige 2003[14] och har sedan dess vunnit stort gehör såväl inom akademin och politiken som i folkmun. I en förenklad version brukar intersektionalitet användas i analyser och kartläggningar inom offentlig verksamhet när vi talar om “alltid kön men inte bara kön”.

Utländsk bakgrund/född utomlands

I denna rapport används definitioner av begreppen “utländsk bakgrund” och “född utomlands” på samma vis som svenska myndigheter använder dem. “Utländsk bakgrund” innefattar både de som själva är födda utrikes och de som har två utrikes födda föräldrar. “Född utomlands” innefattar enbart de som själva är födda utrikes.

[10] Hirdman (1988)
[11] Gemzöe (2006), s. 93ff
[12] Lykke (2005)
[13] Crenshaw (1995)
[14] de los Reyes et al. (2003)

Tillväxt med genusglasögon

Tillväxt har blivit en central måttstock för mätning av våra länders utveckling och även välfärd. Ekonomi har samtidigt under merparten av ämnets framväxt uppfattats som ”könsneutralt”. På senare tid, från ungefär 1960-talet, har både tillväxtbegreppet och ekonomiska teorier ifrågasatts av olika ekonomiska skolor så som beteendeekonomer, feministiska ekonomer och miljöekonomer. Men först 1995 tog FN upp jämställdhet och ekonomi i ett gemensamt sammanhang, i dokumentet *Platform for Action*. Region Dalarnas projekt Jämställd regional tillväxt som denna rapport är en del av syftar till att jämställdhetsintegera de mekanismer som skapar ekonomisk tillväxt. Att koppla jämställdhet till ekonomisk tillväxt är en enorm förflyttning i förståelsen av det samhällsekonomiska systemet. Här följer därför en kort introduktion till grunderna för hur jämställdhet kan ha betydelse för ekonomisk tillväxt.

Att mäta ekonomisk tillväxt innebär att beräkna ett lands samlade produktion och jämföra hur den samlade produktionen utvecklas över tid. Den produktion som ingår är den som är praktiskt mätbar. Det som är mätbart är det som sker på arbetsmarknaden och som bokförs i företagens resultaträkningar. Produktionen och därmed eventuell tillväxt, grundar sig på tre basparametrar som således också blir drivande för tillväxten:

- antalet arbetade timmar
- mängden realt kapital[15]
- produktiviteten i arbete och kapital

Insatser för jämställdhet kan påverka samtliga dessa tre parametrar. Hur realkapitalet används speglar de prioriteringar som personer med makten över kapitalet har. Antalet arbetade timmar beror på värderingarna som ligger till grund för vilka typer av arbeten som organiseras och värderas på arbetsmarknaden respektive vilka typer av arbeten som anses ska ske utanför arbetsmarknaden och därmed inte ingår i produktionen. På grund av traditioner och konventioner har mycket av arbetet delats upp i ”kvinnosysslor” och ”manssysslor”. I ett läge av könssegregering blir antalet timmar i förvärvsarbete som män och kvinnor ges förutsättningar att utföra därför beroende av vilka arbetsinsatser som organiseras och värderas på arbetsmarknaden.

Viktiga förutsättningar för att realkapitalet ska användas effektivt och för att arbetskraften ska växa och arbeta mer effektivt är att det finns **institutioner** i form av lagar, regler och utbildningssystem som skapar förutsättningar för effektiva samspel, utbyten och transaktioner mellan människor. På senare tid har forskningen om tillväxt också lyft fram vikten av att de formella institutionerna kompletteras med **sociala institutioner** som förutsättningar för tillväxt.[16] Sociala institutioner omfattar traditioner, värderingar och informella regler som styr våra beteenden och vårt samspel i samhället. De styr bland annat hur vi tillämpar och efterlever de formella institutionerna så som förekomsten av korruption. När dessa fungerar väl bidrar de till

[15] Fregert & Jonung (2014)
[16] North (1993)

effektivitet i människors samspel och därmed ekonomin. När de inte fungerar är sociala institutioner uttryck för diskriminering och verkar begränsande för enskilda individer. Ett exempel på det är när det finns konventioner om att flickor inte ska få utbilda sig, vilket blir hämmande för samhällsutvecklingen.

Produktiviteten påverkas negativt av ojämställdhet genom att en kultur som är diskriminerande begränsar personer från att utvecklas utifrån sina förmågor och låter inte rätt person vara på rätt plats. Att främja jämställdhet kan då förbättra förutsättningarna för tillväxt vilket sammanfattats i dåvarande Tillväxtverkets rapport ”Att välja jämställdhet”[17]:

- Jämställdhet gör att humankapitalet används effektivare
- Jämställdhet fördjupar demokratin och ökar det sociala kapitalet
- Jämställdhet ökar den regionala attraktiviteten
- Jämställdhet ökar den regionala innovationsförmågan

Jämställdhet har således centrala positiva effekter på tillväxten. Men en utgångspunkt i tillväxtberäkningen är att marknaden antas säkerställa att resursanvändningen sker effektivt, det vill säga hållbart. Samtidigt är merparten av våra naturresurser så kallade kollektiva nyttigheter, vilket innebär att de finns tillgängliga i princip utan begränsningar för individer att nyttja, så som fisk i havet, ren luft och rent vatten. Individen tjänar ofta, i alla fall kortsiktigt, på att överexploatera kollektiva nyttigheter, så som att ta upp mer fisk än vad som är hållbart och producera varor i en fabrik även om den smutsar ner luft och vatten. Detta sker då på andras och framtida generationers bekostnad. Kollektiva nyttigheter behöver därför omgärdas av tydliga regleringar, allt ifrån lagar och regler till sociala normer och värderingar, för att resursanvändningen ska bli långsiktigt hållbar. Här finns därför en fara med att förlita sig på tillväxtberäkningen som mått på välfärd, då tillväxten i sig gynnas av kortsiktigheten i exploateringen av naturresurser dit även det obetalda arbetet kan kopplas. Kortsiktigheten står i kontrast till våra politiska mål om hållbarhet och jämställdhet. Några ytterligare tillkortakommanden med tillväxtberäkningen som bör beaktas i jämställdhets- och hållbarhetsanalyser:

- Hemmaproduktion och annat obetalt arbete som bidrar till ett lands välstånd ingår inte enligt gängse definitioner i tillväxtberäkningen, endast förvärvsarbetet innefattas (obetalt arbete beräknas dock i alternativa tillväxtmodeller).
- Beräkningssättet för tillväxt gör att även produktivitetssänkande kostnader kan bidra till en positiv tillväxt. Exempelvis kan skadegörelse bidra till tillväxt genom att det skapar efterfrågan på arbetstimmar och material som krävs för återställning.
- Värdet av ekosystemtjänster tas för givna, och räknas inte som en förlust om de förstörs, inte heller räknas det när vi ”tar ut” råvaror från jordens råvarulager.

[17] Tillväxtverket (2011)

- Det faktiska värdet av vård, utbildning och omsorg för samhället värderas inte i hur de bidrar till produktivitet och minskade välfärdskostnader, utan värderas endast utifrån sina synliga kostnader. Vi har idag inte modeller för att beräkna det faktiska värdeskapandet av arbetet i offentlig sektor.

Statistik och objektivitet

Statistik visar aldrig hela sanningen, enbart en mätbar aspekt av den.[18] Statistiska kategorier baseras på en mängd antaganden med ett särskilt syfte. Ett exempel är att Sverige ofta framställs ha en av världens mest könssegregerade arbetsmarknader. Det stämmer, men att jämföra Sverige med andra länder blir missvisande om de andra länderna har en betydligt mindre andel av omsorgsarbetet inkluderat i förvärvsarbetet, så som barnomsorg och äldreomsorg. I de länder som inte har värderat detta arbete på arbetsmarknaden finns inte dessa yrken att välja på, och kvinnor har ofta en lägre sysselsättningsgrad för att detta arbete behöver utföras ändå, även om det är obetalt. De statistiska kategorierna sysselsättning och yrke är i sig korrekta, men tolkningen av siffrorna kräver en förståelse för, i det här fallet, vilka typer av arbetsuppgifter som ingår i respektive lands statistiska underlag.

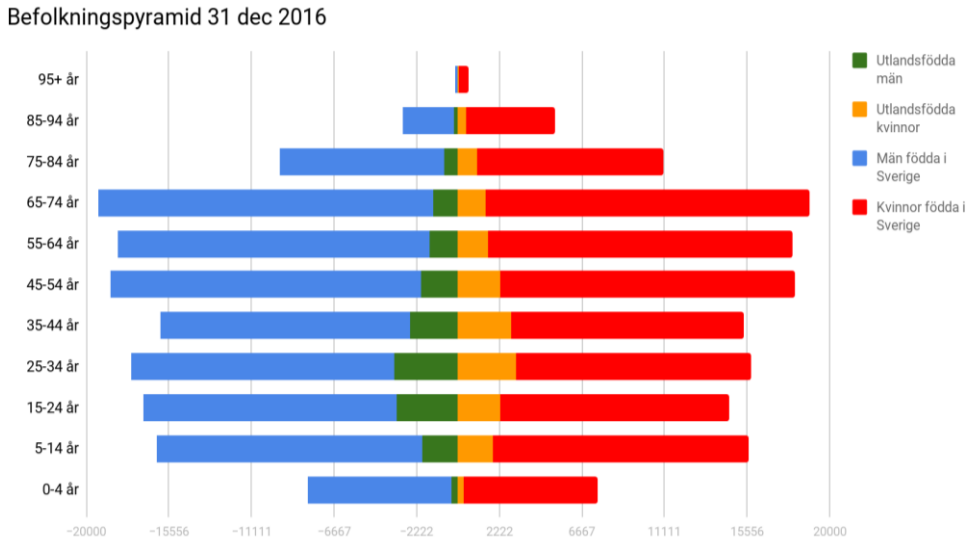
I statistikförordningen återfinns en paragraf om att individbaserad officiell statistik ska vara uppdelad efter kön, om det inte finns särskilda skäl mot detta. Vi vill också poängtera att uppdelningen i kvinnor och män främst ska belysa om kvinnor och män ges olika förutsättningar, och om utfallet av deras förutsättningar skiljer sig åt. Könsuppdelad statistik används utifrån denna förförståelse som ett verktyg för att synliggöra strukturella skillnader; genusordningen.

Risken med att genomgående dela upp människor efter kön är att skillnaden i förutsättningar befästs som att det finns skillnader som är av naturen givna, samtidigt som användningen också osynliggör personer som inte inordnar sig i tvåkönssystemet. Så länge de strukturella skillnaderna existerar så ger dock könsuppdelad statistik viktig information kring hur kvinnor och män möter skilda villkor i samhället och därigenom hur resurser för jämställdhetsarbete kan fördelas och var insatser främst behövs. Kvinnor och män väljer exempelvis olika utbildningar, vilket kan uppfattas som ett naturligt fritt val, men utifrån insikt om strukturella skillnader behöver vi fråga oss varför de gör det, vilka konsekvenser det resulterar i, och vilka normer som påverkar dessa val. Det är inte nödvändigtvis så att vad en individ tänker och önskar stämmer överens med hur den handlar, och det är inte heller så att individer nödvändigtvis alltid vet vilka möjligheter de har. Genom att koppla teorierna om genuskontrakt och intersektionalitet till de jämställdhetspolitiska målen kan vi med könsuppdelad statistik som verktyg se vilka insatser som behövs för att uppnå ett mer jämställt samhälle.

[18] Ahlzén (2015), s. 16

Dalarnas demografi

Dalarna har bland annat tack vare en ökad invandring brutit den långa trenden med minskande invånarantal. Befolkningen har sedan 2015 ökat med 3 500 personer netto. Av dessa återfinns nästan 3 000 personer i åldersgruppen 25–34 år, medan övriga åldersgrupper ligger på ungefär samma nivåer som tidigare. En ökad mängd personer i arbetsför ålder innebär en möjlighet för Dalarna att hantera utmaningen med en åldrande befolkning och hög försörjningskvot. Av de 11 738 personer som flyttade till länet under 2016 hade cirka 40 procent utländsk bakgrund, och av dessa var 2 299 från Syrien. Av de 8 197 som flyttade ut från regionen samma år var 2 395 (29 %) människor med utländsk bakgrund och av dessa var 568 personer från Syrien. År 2016 utgjorde andelen utlandsfödda i Dalarna 14 procent av befolkningen, vilket är något under rikssnittet på 16 procent.[19]



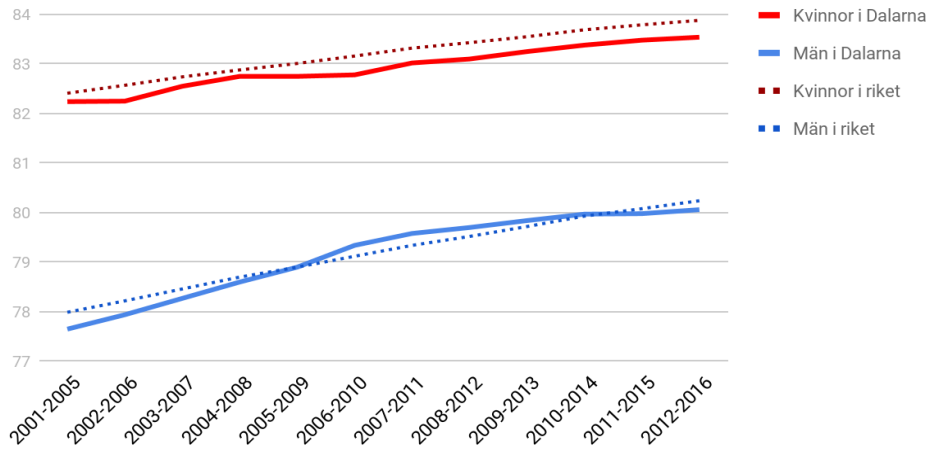
I Dalarna finns det nu nästan 3 000 fler män än kvinnor, en ökning med 500 sedan 2015. Störst procentuell skillnad finns i ålderskategorin 15–24 år med 46 procent kvinnor och 54 procent män, följt av gruppen 25–34 år med 47 procent kvinnor och 53 procent män. Under de senaste tre åren har den procentuella skillnaden ökat något i dessa åldersgrupper, medan förändringar i de övriga åldersgrupperna endast är marginella.[20] I åldersgruppen 0–4 år är skillnaden till synes stor, 48 procent flickor och 52 procent pojkar, men det bör ha att göra med att det föds 1–2 procent fler pojkar än flickor varje år. En större andel män är inte ett specifikt regionalt problem utan en trend både i Sverige och globalt.[21]

Andelen män är större än kvinnor i alla ålderskategorier upp till 75+, över 75 år är andelen kvinnor större. En förklaring till den höga andelen kvinnor i hög ålder är att medellivslängden för män är lägre än för kvinnor. Skillnaden i medellivslängd har förändrats och varierat under de senaste

[19] Migration Sverige (2016)
[20] Statistiska centralbyrån (2017b)
[21] Jmf 100 miljoner saknade kvinnor (Sen 1990) på grund av pojknormen i Asien, där flickfoster aborteras bort, nyfödda flickor mördas, och vuxna kvinnor mördas.

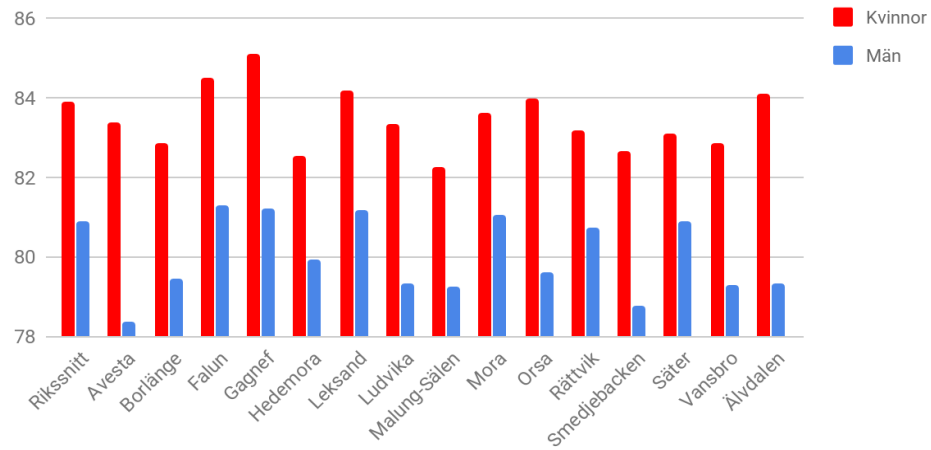
100 åren, kvinnors medellivslängd ökade stadigt under 60- och 70-talet medan mäns stod stilla, men från 80-talet har mäns medellivslängd ökat i högre takt och skillnaden ligger nu på 3,5 år.[22]

Återstående medellivslängd för 0-åringar efter kön 2001-2016, Dalarna och riket



I Dalarna har medellivslängden för männen pendlat över och under riksgenomsnittet de senaste 15 åren, medan kvinnors medellivslängd konstant har legat ett litet stycke under rikets. Medellivslängden i Dalarna ökar i stort sett i samma grad som i övriga Sverige.

Återstående medellivslängd för 0-åringar i perioden 2012-2016, efter kommun och kön



Nedbrutet på kommunnivå tydliggörs skillnader mellan kommunerna inom länet: längst medellivslängd för både män och kvinnor återfinns i Falun, Gagnef och Leksand, medan den kortaste medellivslängden för män återfinns hos befolkningen i Avesta, Smedjebacken och Malung-Sälen, och motsvarande för kvinnor i Malung-Sälen, Hedemora och Smedjebacken. Skillnaden i livslängd mellan kommunerna uppgår till som mest 2,8 år för kvinnor och 2,9 år för män.

[22] Folkhälsoinstitutet (2018)

Ett samband mellan hög medianinkomst och hög livslängd kan ses i exempelvis Falun för både män och kvinnor, men ett liknande samband finns inte i Smedjebacken där män har näst högst medianinkomst, men lägst medellivslängd i hela länet. En uppdelning efter utbildningsnivå visar att mäns medellivslängd kan kopplas till deras utbildningsnivå. Kommuner med en större andel män med gymnasieutbildning eller högre utbildningsnivå har även högre medellivslängd, och tvärtom. Samma mönster kan däremot inte ses för kvinnor.

Mäns förväntade medellivslängd i år och procentandel med minst gymnasial utbildning, enligt kommun, 2015

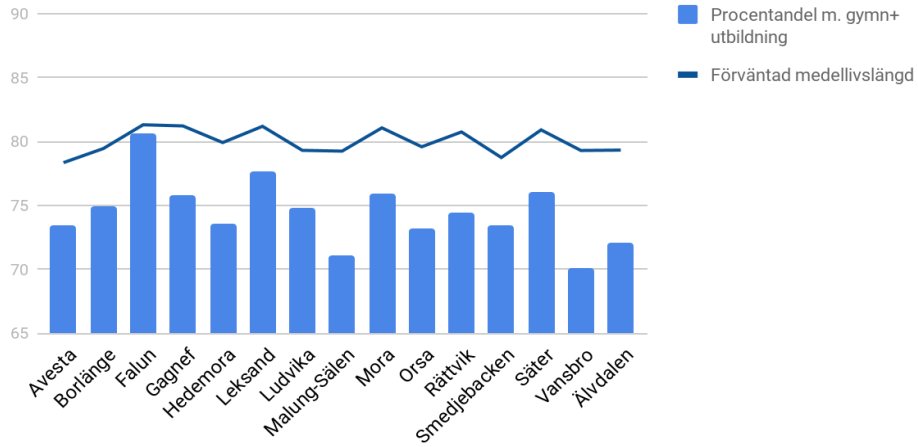


Diagram som bilagor:

1.1. Återstående medellivslängd vid födseln efter kön 2001–2016, Dalarna och riket.

1.2. Återstående medellivslängd vid 65 års ålder efter kön, 2001–2016, Dalarna och riket

1.3. Förväntad medellivslängd vid 0 och 65 års ålder efter kön, 2001–2016, Dalarna och riket.

1.4. Återstående medellivslängd vid födseln i perioden 2012–2016, efter kommun och kön.

1.5. Medianinkomst (SEK per år) enligt kön och kommun 2015

1.6. Medianinkomst och förväntad medellivslängd (procentandelar i förhållande till rikssnittet) för män enligt kön och kommun 2015

1.7. Medianinkomst och förväntad medellivslängd (procentandelar i förhållande till rikssnittet) för kvinnor enligt kön och kommun 2015

1.8. Förväntad medellivslängd och procentandel med minst gymnasial utbildning, män enligt kommun, 2015.

1.9. Förväntad medellivslängd och procentandel med minst gymnasial utbildning, kvinnor enligt kommun, 2015.

1.10. Befolkningspyramid för Dalarna 31 dec 2016

1.11. Folkmängden i Dalarna efter ålder och kön. År 1968 - 2016

Här följer en presentation av Dalarna utifrån de sex jämställdhetspolitiska delmålen:

DELMÅL 1: EKONOMISK JÄMSTÄLLDHET

Delmålet ekonomisk jämställdhet innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.[23]

Vad innebär ekonomisk jämställdhet?

Att uppnå ekonomisk jämställdhet innebär att samhällets strukturer ska ge kvinnor och män likvärdiga förutsättningar att vara ekonomiska aktörer. Nyberg (2015 sid. 62) problematiserar distinktionen mellan *ekonomisk jämställdhet* – dvs. likvärda villkor mellan kvinnor och män och *ekonomisk självständighet* – vilket snarare bör kopplas till ekonomisk jämlikhet. I praktiken innebär således inte ekonomisk jämställdhet att ekonomisk självständighet uppfylls. Men målet är förtydligat genom att ekonomisk självständighet blir en förutsättning för ekonomisk jämställdhet. Ekonomisk självständighet innebär att ha tillgång till resurser och beslutanderätt över resurserna, så att en kan utforma sitt liv och försörja sig själv och eventuella barn över existensminimum. Dess motsats, att vara ekonomiskt beroende av en annan person, kan försätta människor i situationer där de går med på saker de inte väljer själva. Dagens samhällsstruktur innebär att förvärvsarbete och inkomster av kapital är grunden för att vara ekonomiskt självständig.

I offentlig statistik ser vi att kvinnor är överrepresenterade bland de som inte har möjlighet att vara ekonomiskt självständiga livet ut.[24] Orsaken går att finna i att kvinnor ofta tagit huvudansvar för det obetalda hushålls- och omsorgsarbetet. På grund av den obetalda arbetsbördan har de varit hänvisade till deltidsarbete i betald sektor. Effekten har blivit att män tjänar mer pengar än kvinnor under ett arbetsliv (i genomsnitt cirka 2,8 miljoner efter skatt), vilket bidrar till fler valmöjligheter och större möjligheter att vara ekonomiskt självständig livet ut.[25]

Genusordningen påverkar således arbetsdelningen mellan kvinnor och män, utformningen av välfärdssystemen och värderingarna som råder på arbetsmarknaden.[26] En orsak till arbetsdelningen är reproduktion och föräldraskap och hur dessa värderas och organiseras av samhällets institutioner. Olika arbeten värderas olika beroende på om de har sin grund i kvinnors eller mäns traditionella sysslor. Mönstret är tydligt att arbeten som kopplas till kvinnors traditionella arbetsuppgifter som vård och omsorg generellt värderas lägre än arbeten som kopplas till mäns traditionella arbetsuppgifter som råvaruutvinning och teknik (ett exempel på könskodning av yrken och branscher). På individnivå kan det handla om

[23] Regeringskansliet (2014)
[24] Statistiska centralbyrån (2016a), s. 72–78
[25] Saco (2017)
[26] Boschini, Jonung & Persson (2005)

lönediskriminering och fördelning av arbetsuppgifter. På samhällsnivå kan det handla om hur privatlivet samspelar med förvärvsarbetet.

På arbetsmarknaden kan tre former av diskriminering utkristalliseras utifrån ekonomisk teori. *Preferensdiskriminering* grundar sig i att arbetsgivare har en preferens, helt enkelt smak, för att anställa män (el kvinnor beroende på arbetets art), och arbetsgivaren tar den högre kostnaden som det innebär att anställa en man (el kvinna) till högre lön än vad som krävs för att anställa det motsatta könet, trots att hen inte kommer att leverera högre produktivitet.

Den andra formen, *implicit diskriminering*, innebär att arbetsgivare tillskriver män traditionella genuskaraktärsdrag som ”aktiva, kompetenta, dominanta, självhävdande, oberoende, tävlingsinriktade och med ledarskapsförmåga”, [27] och kvinnor traditionella genuskaraktärsdrag som ”vårdande, känslomässiga, vänliga och empatiska”, och låter dessa föreställningar och förväntningar styra deras val vid rekrytering.[28]

Den tredje formen, *statistisk diskriminering*, innebär att arbetsgivare inte har fullständig information om den arbetssökandes produktivitet och använder de könsstereotypa föreställningarna uttryckta i implicit diskriminering som grund för bedömning av förväntade egenskaper hos den grupp som personen uppfattas representera. Grupptillhörighet kan förutom kön också handla om ålder, hudfärg och kulturell bakgrund med flera.[29] Att diskriminering förekommer kan också påverka individen i skedena innan inträdet på arbetsmarknaden; att kvinnor och män väljer utbildning och yrke inte utifrån intresse utan baserat på vilken inriktning som i lägst grad går emot rådande förväntningar om kvinnors och mäns beteende.

Dessa diskrimineringsteorier kommer på arbetsplatsen även till uttryck genom genusmönster som kommit att kallas *glastak*, *glasväggar* och *glashiss*. **Glastak** symboliserar de allmänna föreställningar som finns om karriärvägar som gör att kvinnor generellt har svårare att få sin kompetens erkänd, i jämförelse med män.[30] Med **glashiss** menas “fenomenet att män får favörer och gärna ”åker upp” till högre positioner inom organisationen”, på arbetsplatser där män är i minoritet.[31] **Glasväggar** innebär den horisontella segregationen som finns på arbetsmarknaden som leder till att branscher och yrken blir dominerade av antingen män eller kvinnor med konsekvensen att det är få yrken som har en jämn könsfördelning.[32] Denna typ av segregation håller dock långsamt på att minska på arbetsmarknaden. Det finns fortfarande idag yrken som är klart kvinnodominerade men man kan se en tydlig trend att kvinnor hela tiden ökar sin andel i tidigare mansdominerade yrken. Dock är det fortfarande få män som söker sig till kvinnodominerade yrken. [33]

[27] Boschini, (2017), s.24
[28] Boschini (2017), s. 24
[29] Boschini (2017), s. 21
[30] Hedlin & Åberg (2013)
[31] Hedlin & Åberg (2013), s. 7
[32] Persson & Wadensjö (1998)
[33] Löfström (2012)

Sammanfattningsvis finns följande fem övergripande mönster som påverkar individers möjlighet till ekonomisk självständighet:

- Hel/deltidsarbete. Skillnader i den tid som kvinnor och män ägnar åt förvärvsarbete respektive hushålls- och omsorgsarbete minskar kvinnors förvärvsarbete, inkomster och därmed även kvinnors allmänna pensionssparande.
- Skillnader i genomsnittlig lönenivå i kvinnodominerade och mansdominerade sektorer. Uppgifter som kräver liknande utbildning och ansvar betalas i genomsnitt lägre om det är traditionellt eller representativt "kvinnokodade" och ges högre genomsnittliga löner om det är "manskodade".[34]
- Direkt lönediskriminering; när arbetsgivare erbjuder lägre lön till kvinnor jämfört med män med likvärdig erfarenhet för samma eller likvärdigt arbete inom samma bransch. Ingen tydlig skillnad i produktivitet kan uppskattas, men kvinnor ges/ erbjuds en lägre lön än män i genomsnitt, med samma utbildning och erfarenhet.[35]
- Kvinnor har en genomsnittligt högre sjukfrånvaro.[36] Det finns inga generella fysiska förklaringar till detta. Forskningen föreslår snarare att det är en blandning av att kvinnodominerade arbeten (till exempel vårdarbete) i hög grad har kontakt med andra människor som ökar risken för vardagliga smittor, men också emotionell påverkan, och relativt högre stressnivåer tillsammans med en systematiskt hårdare arbetsklimat och färre tekniska hjälpmedel. Detta kombinerat med privatlivets förväntningar som tenderar att lägga större krav på kvinnor som familjens "projektledare", båda ansvariga för familjeplaneringen och samtidigt förväntas göra så mycket betalt arbete som möjligt, orsakar en stor andel av sjukfrånvaron.
- Hushålls- och omsorgsarbete ses inte som arbete när de sker obetalt i det egna hemmet. En sådan föreställning bidrar till statistisk diskriminering vilket könsmärker kvinnor med en uppfattning att de är mindre intresserade att ägna sig åt förvärvsarbete och karriär. Detta gör att arbetsgivare och samhälle på ett övergripande plan inte förväntar sig att kvinnor vill avancera eller göra karriär. Om hushålls- och omsorgsarbetet fick ett erkännande som nyttigskapande, och utvecklande för individens förmåga skulle det kunna få positiva effekter på arbetsmarknaden i egenskap av en kompetenshöjande faktor.

Om kvinnor och män ges förutsättningar att förvärvsarbeta i samma utsträckning möjliggörs samma livsinkomst, pension och därmed ekonomisk självständighet.

[34] Skillnader kan i någon utsträckning hänföras till att information om faktisk produktivitet är betydligt lättare att bedöma i den produktbaserade industrin (manskodad) än inom vård, omsorg och utbildning, samt att det i praktiken inte går att mäta produktiviteten i offentlig sektor.
[35] Medlingsinstitutet (2017), Moss-Racusin et al. (2012)
[36] Försäkringskassan (2014)

Sysselsättning och heltid / deltid

Sverige har den högsta sysselsättningsgraden i EU, cirka 81 procent av befolkningen i åldern 20-64 år, varav 79 procent för kvinnor och 83 procent för män.[37] Att vara sysselsatt innebär att ha haft en anställning eller ha arbetat minst en timme avlönat eller som medhjälpare till ett företag under den vecka som mätningen genomförs. Det betyder att många som räknas som sysselsatta inte nödvändigtvis har en inkomst som ger dem ekonomisk självständighet.

Dalarnas sysselsättningsgrad ligger något över riksgenomsnittet år 2016, sysselsättningsgraden bland kvinnor var 81 procent och bland män 83 procent i åldersgruppen 20 – 64 år. [38]

Om vi jämför sysselsättningsgraden mellan inrikes och utrikes födda i åldersintervallet 15 – 74 år (internationell standard för åldersindelning) var 69 procent av de inrikes födda sysselsatta i början av 2017, medan 62 procent av de utrikesfödda var sysselsatta. Skillnaden mellan kvinnors och mäns sysselsättningsgrad var cirka 4 procentenheter, 70 procent av männen var sysselsatta medan 66 procent av kvinnorna var sysselsatta.[39]

Alla arbetar dock inte heltid. Män i Sverige arbetar heltid i högre grad än kvinnor, 89 procent av männen respektive 71 procent av kvinnorna.

Det finns flera orsaker till att arbeta deltid, så som vård av barn, studier, nedsatt arbetsförmåga, fysiskt/psykiskt krävande arbete, eller att deltidsarbetet är ofrivilligt. Av dem som anger vård av barn som skäl är 86 procent kvinnor och 14 procent män.[40] Det är dessutom enbart kvinnor som arbetar deltid på grund av vård av vuxen anhörig, även om den gruppen är mycket liten med enbart 1 400 personer i riket totalt, vilket utgör 0,2 procent av de deltidsarbetande kvinnorna.[41] Av dem som arbetar deltid på grund av att arbetet är fysiskt eller psykiskt påfrestande är 85 procent kvinnor och 15 procent män.[42]

Av de som arbetar deltid vill var tredje man och var fjärde kvinna ha heltidsarbete. De arbetar alltså deltid på grund av att lämplig heltidstjänst inte finns tillgänglig. Eftersom fler kvinnor till antalet arbetar deltid är det dock betydligt fler kvinnor som söker heltidsarbete, cirka 70 procent kvinnor och 30 procent män (193 700 kvinnor och 84 900 män).[43]

Anställningsformer

År 2016 var 78 procent av de sysselsatta tillsvidareanställda (20-64 år). 13 procent hade tidsbegränsade anställningar och övriga 9 procent var företagare. Akademiker är i högre grad tillsvidareanställda, 83 procent, än resterande grupp, och i lägre grad tidsbegränsat anställda eller företagare. I åldersgruppen 20-64 år var 79 procent av kvinnorna och 76 procent av männen tillsvidareanställda. Den allra största andelen, med

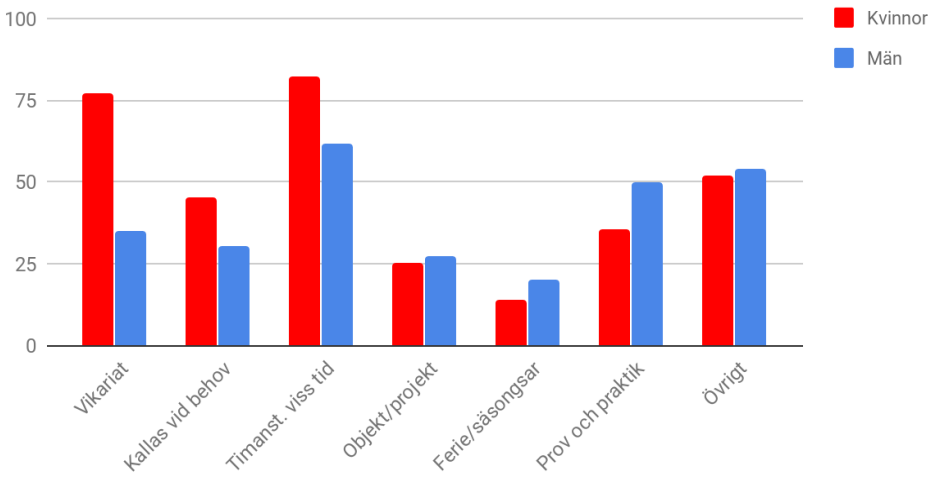
[37] Akademikernas a-kassa (2017)
[38] Akademikernas a-kassa (2017)
[39] Statistiska centralbyrån (2017c)
[40] Statistiska centralbyrån (2017d)
[41] Statistiska centralbyrån (2017d)
[42] Statistiska centralbyrån (2017d)
[43] Statistiska centralbyrån (2017d)

tillsvidareanställning, 85 procent, fanns bland kvinnor i åldersgruppen 35-64 år. Bland män fanns störst andel tillsvidareanställda i åldersgruppen 35-44 år, 81 procent.[44]

En större andel kvinnor i alla åldersgrupper är således tidsbegränsat anställda. Att män i lägre grad är tillsvidareanställda och i lägre grad är visstidsanställda i jämförelse med kvinnor betyder att de i högre grad är företagare. 12 procent av män i åldersgruppen 20-64 år är företagare och 6 procent av kvinnorna i åldersgruppen är företagare.[45]

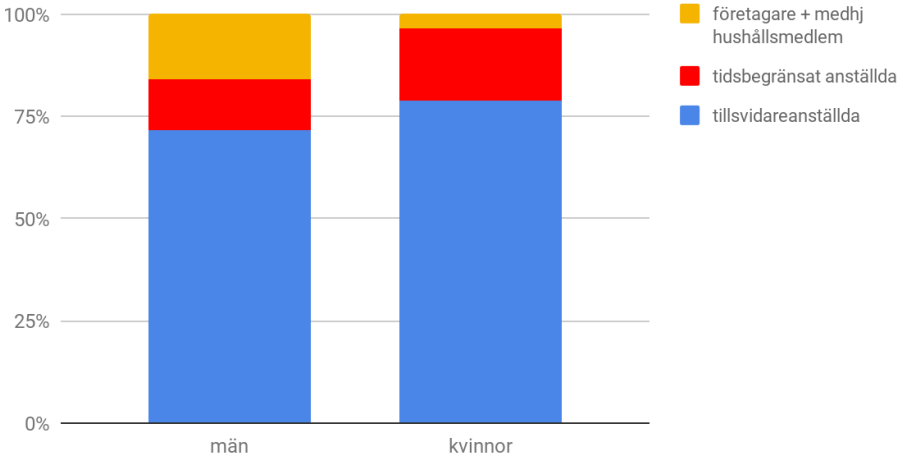
Vad gäller visstidsanställningar så är den största procentuella skillnaden i åldersgruppen 20–24 år, men den kan till viss del förklaras av att kvinnor i högre grad än män studerar i denna åldersgrupp och har därför tillfälliga jobb under studietiden. Vilken typ av tidsbegränsad anställning kvinnor och män har skiljer sig också åt undersöks också i AKU. Kvinnor dominerar tidsbegränsade anställningar inom kategorierna vikariat, visstidsanställning och anställningar där de kallas vid behov. Exempelvis arbetar kvinnor i dubbelt så hög grad som män på vikariat (20–64 år). Män dominerar istället tidsbegränsade anställningar inom kategorierna projekt, praktik och provanställningar.[46]

Antal tidsbegränsat anställda i åldern 20-64 år, i 1000-tal, efter typ av anställning, Sverige 2016



[44] Akademikernas a-kassa (2017)
[45] Akademikernas a-kassa (2017)
[46] ”Tidsbegränsat anställda omfattar personer med vikariat, anställningsstöd, säsongsarbete, provanställning eller objekts/projektanställning samt övriga former av tidsbegränsade anställningar.” Från SCB, Arbetskraftsundersökning (AKU) 2016.

Sysselsatta i Dalarna 15-74 år, i procent, enligt kön och anknytningsgrad till arbetsmarknaden (SCB 2016).



Jämfört med riket har Dalarna en mer ojämställd fördelning av fasta anställningar. Av de sysselsatta i åldern 15–74 år har 79 procent av kvinnorna och 72 procent av männen en fast anställning. Det vill säga män i Dalarna har i betydligt lägre grad en tillsvidareanställning än män i Sverige. 13 procent av männen och 17 procent av kvinnorna har visstidsanställningar och 16 procent av männen och 4 procent av kvinnorna är företagare/medhjälpare till hushållsmedlem.

Andelen kvinnor bland företagarna i Dalarna ligger långt under rikssnittet, enbart 17 procent av företagarna är kvinnor, och 83 procent är män, jämfört med 29 procent kvinnor i riket, mer om det under rubriken om företagare.

En tillsvidareanställning ger större ekonomisk trygghet relativt en visstidsanställning, och även om kvinnor i högre grad än män har tillsvidareanställningar så har de också störst andel visstidsanställningar. En större andel män är istället företagare, det ger en ökad ekonomisk otrygghet men kan samtidigt tillskrivas en större frihetsgrad, och det kan antas att de själva har valt att bli egenföretagare.

Löner

Under många år har det funnits en överenskommelse i kollektivavtalsrörelsen att industriarbetena ska vara lönedrivande.[47] Det har också funnits en föreställning om att det är de privata företagen som skapar värden i vår ekonomi och att den offentliga sektorn är en ”tärande” verksamhet relativt näringslivets värdeskapande.[48] Hur tendensiös denna uppfattning än kan te sig idag, så finns denna föreställning fortfarande kvar i samhällets värderingsram på olika sätt. Föreställningar om värdeskapande återspeglas i lönen som erbjuds för ett arbete. En annan förklaring till olika lönenivåer är att arbeten med ogynnsamma förhållanden som ex. fysiskt och psykiskt påfrestande arbeten ska kompenseras genom

[47] Calmfors (2017)
[48] Myntades av Bo Södersten år 1990.

högre lön för att attrahera personer till anställningarna.[49] Utgångspunkten här är då att manskodade arbeten generellt är mer fysiskt och psykiskt krävande, och att kvinnomärkta arbeten är mindre påfrestande och har mer flexibla arbetsvillkor och därmed lättare att kombinera med ansvar för familj.[50] Dock är det empiriska stödet svagt för att kvinnomärkta arbeten tillåter flexibilitet, det är snarare de yrken med en jämn könsrepresentation som erbjuder flexibla arbetstider.[51]

De kvinnodominerade och kvinnomärkta arbetena har därför historiskt getts lägre löner av flera motiv, i och med att de generellt varit offentliga verksamheter och därför ansetts som tärande, uppfattats ha varit relativt fördelaktiga vad gäller arbetsmiljö och flexibilitet, och inte tillåtits vara löneledande eftersom de inte tillhört industrin. De verkliga marknadskrafterna har således varit satta ur spel, när inte utbud, efterfrågan och produktivitet har varit motiv till lönenivåerna.[52]

Statistik över anställda (tillsvidareanställda och visstidsanställda) visar att 82 procent av männen arbetar i privat sektor, 16 procent i offentlig sektor och 2 procent arbetar i näringslivets och hushållens icke-vinstdrivande organisationer. Bland kvinnorna är fördelningen mer jämn mellan privat och offentlig sektor; 53 procent av anställda kvinnor arbetar i privat sektor och 44 procent i offentlig sektor, medan 3 procent arbetar i privata icke-vinstdrivande organisationer.[53] Eftersom privat sektor tillåtits vara lönedrivande finns en förklaring till de högre livsinkomsterna också i denna systematiska isärhållning och hierarkisering.

Det generella mönstret är fortfarande att kvinnor har en genomsnittligt lägre lön än män på arbetsmarknaden, oavsett bransch.[54] Vid jämförelser av kvinnors och mäns löner 2016 tjänade kvinnor i genomsnitt 88 procent av vad män tjänade när löner var omräknade till heltid. Den samlade löneskillnaden efter värdering av sektor och arbetsuppgifter är alltså runt 12 procent. En del av skillnaden kan förklaras av olika yrken, branscher, sektorer, utbildningar och arbetstid, men efter standardvägning där hänsyn tas till dessa förutsättningar blir återstående löneskillnad runt 5 procent. Denna oförklarade löneskillnad skiljer sig kraftigt åt inom olika yrken. Störst är den bland mäklare i finansbranschen, där kvinnors löner enbart uppnår 50 procent av männens löner. Även bland chefer inom bank, finans och försäkring är skillnaden stor, i genomsnitt tjänar kvinnor där 68 procent av männens lön.

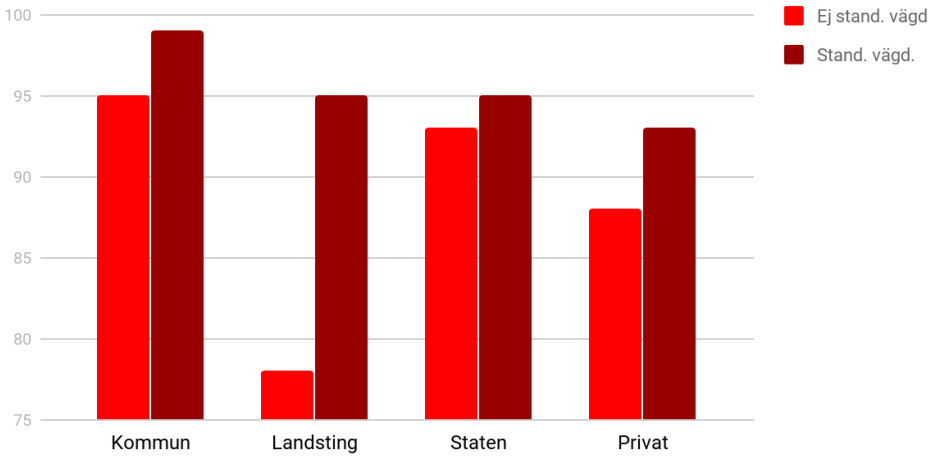
I lönestatistik brukar arbetsmarknaden också delas upp efter arbetsgivarens organisationstyp, då olika sektorer delvis har olika förutsättningar. För det första skiljer vi på privat och offentlig sektor. Den offentliga sektorn delas i sin tur in i tre grupper efter arbetsgivare: statliga

[49] Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (2014), s. 173
[50] Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (2014), s. 173
[51] Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (2014), s. 174
[52] Dock är det viktigt att ta i beaktande att produktiviteten i offentlig sektor har varit, och är svår att mäta, vilket också kan ha bidragit i sammanhanget.
[53] Egna beräkningar av SCB:s Statistiska meddelande AM 63 SM 1704
[54] Alla löner som nämns i det här stycket är månadslöner före skatt, uppräknade till heltid.

arbetsgivare, arbetsgivare inom landstinget och kommunala arbetsgivare. Den privata sektorn delas in i tjänstemän och arbetare.

Vid jämförelse av oförklarad löneskillnad mellan privat sektor och de olika offentligt finansierade sektorerna så uppvisar den privata sektorn den största med 8 procent. Den minsta skillnaden uppvisar kommunerna med knappt 1 procent.[55] I jämförelsen mellan kvinnors och mäns medellöner i denna indelning av arbetsmarknaden så ser vi att män som är tjänstemän inom privat sektor och män som arbetar inom landstinget har de högsta medellönerna, på över 40 000 kronor. Minst tjänar kvinnor som arbetar i privat sektor med en medellön på 25 300 kronor.

Kvinnors lön som procentandel av mäns lön före och efter standardvägning, enligt sektor, 2015



Att kvinnors lön anges i andel av mäns i tabellerna beror på att SCB räknar ut det så, det går att resonera kring vem som blir norm och vem som blir avvikare med en sådan jämförelse. Det går också att tolka uppdelningen som att det snarare handlar om att kvinnors löner ska höjas än att mäns löner ska sänkas.

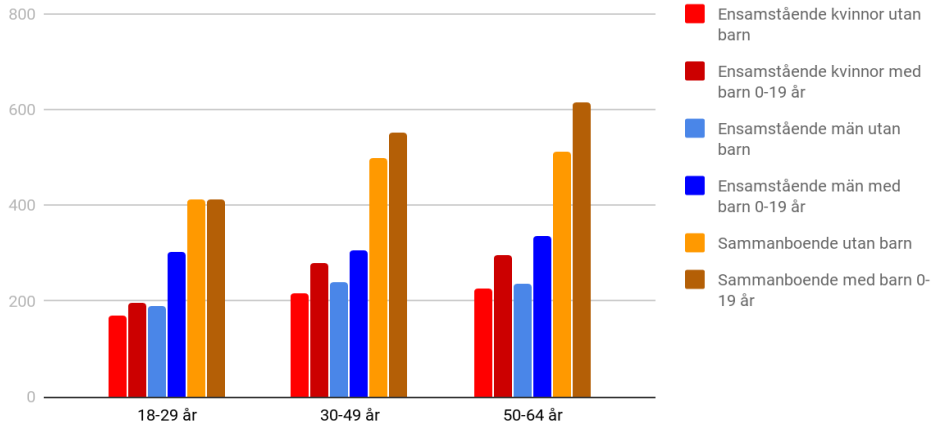
Det finns även branscher där kvinnor som grupp har högre löner än män som grupp. Största skillnaden finns i gruppen fastighets- och förvaltningschefer på högre nivå. Där är männens löner 86 procent av kvinnornas. Även bland bilrekonditionerare, fönsterputsare och övriga rengöringsarbetare, översättare, tolkar och lingvister samt bland driftchefer inom bygg, anläggning och gruva har kvinnorna i genomsnitt högre löner.[56]

[55] Statistiska centralbyrån (2018c)
[56] Statistiska centralbyrån (2018c)

Disponibel inkomst

Det är betydligt större skillnader mellan kvinnors och mäns marknadsinkomster än mellan de pengar individen har att förfoga över efter skatter och avgifter är betalda och eventuella stöd från välfärdssystemet är tillförda. Denna köpkraft kallas disponibel inkomst. Välfärdssystemet omfördelar sedan en del värden genom skatter och transfereringar, och för att få en bild av befolkningens betalningsförmåga och livsvillkor är disponibel inkomst ett mer relevant mått att mäta för att analysera ekonomisk självständighet. År 2016 var det samlade marknadsinkomstgapet 29 procent, dvs kvinnors marknadsinkomst var i genomsnitt 71 procent av mäns medelmarknadsinkomst.[57] Efter omfördelningen genom skatter och välfärdssystem är kvinnors individuella disponibla inkomst genomsnittligt 80 procent av mäns genomsnittliga disponibla inkomst, en omfördelning har skett som minskat gapet till 20 procent. Den faktor som till största del minskar skillnaden är det progressiva skattesystemet som gör att män betalar procentuellt mer i skatt på grund av att de har högre inkomster. Därtill är försörjningsrelaterade transfereringar den näst största faktorn till omfördelning, dvs stöd till personer med minderåriga barn. [58]

Disponibel inkomst för hushåll i Dalarna. Medianvärde, tkr efter hushållstyp och ålder, 2015

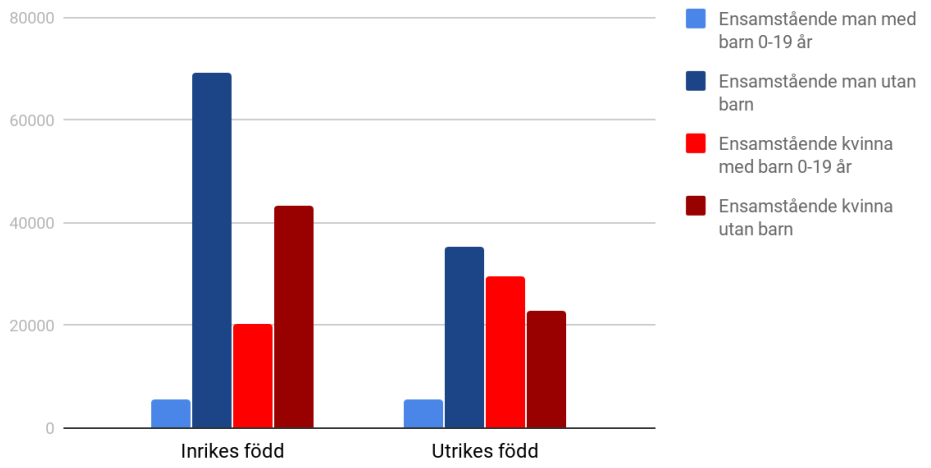


I diagrammet ovan visas disponibel inkomst för ensamstående och sammanboende med och utan barn i Dalarna. När det gäller den disponibla inkomsten för hushållen ses att sammanboende par, med och utan barn, är de som har den sammanlagt högsta disponibla inkomsten i samtliga åldersgrupper. Som sammanboende har de också vissa ekonomiska stordriftsfördelar, vilket gör att utgifterna per person är relativt lägre än för ensamstående. Dock är inkomstskillnaden mellan män och kvinnor störst inom sammanboende hushåll med barn jämfört med alla andra hushållstyper.[59]

[57] Regeringen (2017)
[58] Regeringen (2017)
[59] Regeringen (2017)

Ensamstående män med barn har genomgående högst inkomst av de ensamstående, och därefter kommer ensamstående kvinnor med barn. Sämst är det för ensamstående utan barn. Värt att notera är att ensamstående män med barn har en relativt hög inkomst i den yngsta åldersgruppen, men ligger sedan i princip stilla på samma nivå i de högre åldersgrupperna, medan ensamstående kvinnor med barn har en låg inkomstnivå under 30 år men ökar sin disponibla inkomst efter 30 år och närmar sig männens inkomstnivå.

Utbetalt ekonomiskt bistånd till ensamstående hushåll (exklusive introduktionsersättning), tkr, Dalarna, 2016



Ekonomiskt bistånd är det som tidigare kallades för socialbidrag men idag är ett samlingsbegrepp av försörjningsstöd och övriga stöd till livsföringen. [60] Sett till utbetalt ekonomiskt bistånd så har gruppen inrikes födda män utan barn fått det största beloppet av ekonomiskt bistånd, cirka 70 miljoner kronor, och gruppen ensamstående kvinnor utan barn det näst största beloppet drygt 40 miljoner kronor. Ensamstående kvinnor med barn i Dalarna har delat på 20 miljoner kronor medan män i samma position har delat på 5 miljoner kronor. För utrikes födda kvinnor med barn är motsvarande siffror 30 miljoner kr och cirka 5 miljoner kronor för ensamstående män med barn.[61] Också bland utrikesfödda har gruppen män respektive kvinnor utan barn fått en större del än grupperna med barn, gruppen män cirka 35 miljoner kronor och gruppen kvinnor drygt 20 miljoner kronor.

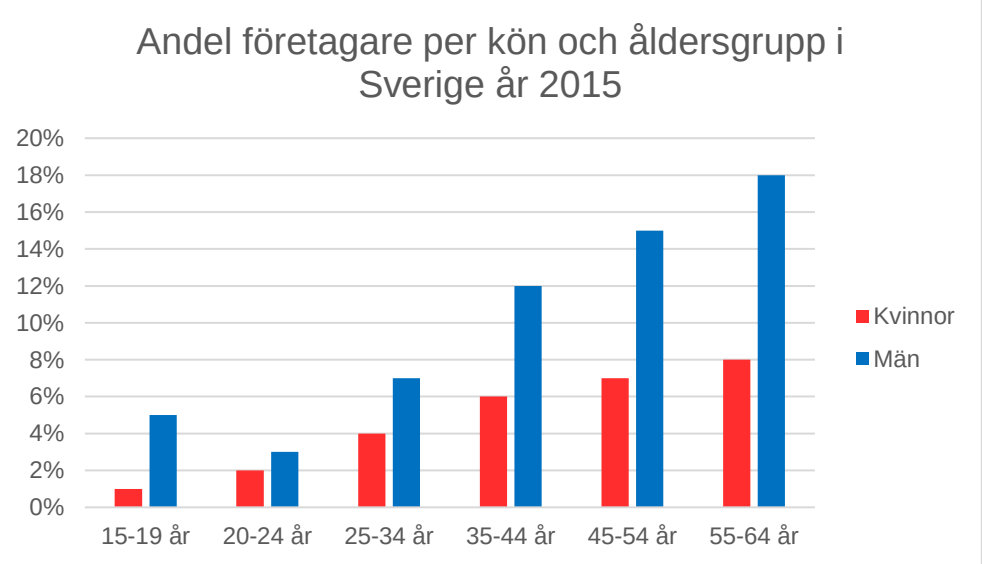
En möjlig förklaring bakom dessa siffror kan vara att en stor andel av biståndsmottagarna ovan är unga. På riksnivå var under 2017 ungefär en femtedel av alla biståndsmottagare i åldern 18–24 år. Omkring hälften av alla biståndsmottagare under det året var dessutom arbetslösa. [62] Unga personer i den åldern har i lägre utsträckning hunnit etablera sig på arbetsmarknaden och oftast inte heller hunnit starta en familj. Ytterligare en

[60] Socialstyrelsen (2018)
[61] Socialstyrelsen (2016)
[62] Socialstyrelsen (2018)

förklaring bakom den stora andelen män utan barn som fått bistånd är att kvinnor i högre utsträckning än män studerar vidare efter gymnasiet vilket gör att de i lägre utsträckning har rätt att söka ekonomiskt bistånd. [63] Män slutför dessutom gymnasiet i lägre utsträckning än kvinnor. Selektering är också en möjlig orsak. Det finns data som visar att mäns utbildningsnivå och inkomst har en stor inverkan på deras sannolikhet att få en partner och starta en familj. [64] Det är därför möjligt att det vi ser är de män med lägre inkomst som inte har valts ut som potentiella fäder. Dessa förklaringar går dock inte att fastställa baserat på statistiken presenterad här och måste därför tolkas som just möjliga förklaringar och inte faktiska förklaringar.

Företagande

Av alla sysselsatta i Sverige är den stora merparten anställda, men cirka 9 procent är företagare.[65] Det är fler män än kvinnor som är företagare (alla företagsformer som går att mäta på individnivå) i alla ålderskategorier. I åldersgruppen 20–64 år är 29 procent av företagarna kvinnor och 71 procent män. Sett till hela denna åldersgrupp, inklusive icke-företagare, var 6 procent av kvinnorna företagare och 12 procent av männen.



I diagrammet ovan går att notera att andelen företagare ökar med åldern för både kvinnor och män, men ökningen är större bland män. Att notera är att störst andel företagare (som andel av de sysselsatta) återfinns bland pensionärer, 28 procent av kvinnorna och 52 procent av männen är företagare (detta har sannolikt bland annat att göra med skattemässiga fördelar av företagande efter 65 års ålder).[66] Räknas pensionärerna in i statistiken för egenföretagare är könsfördelningen totalt sett 31 procent kvinnor och 69 procent.[67]

[63] Socialstyrelsen (2019)
[64] Leijnse (2017)
[65] Akademikernas a-kassa (2017)
[66] Akademikernas a-kassa (2017)
[67] Statistiska centralbyrån (2015)

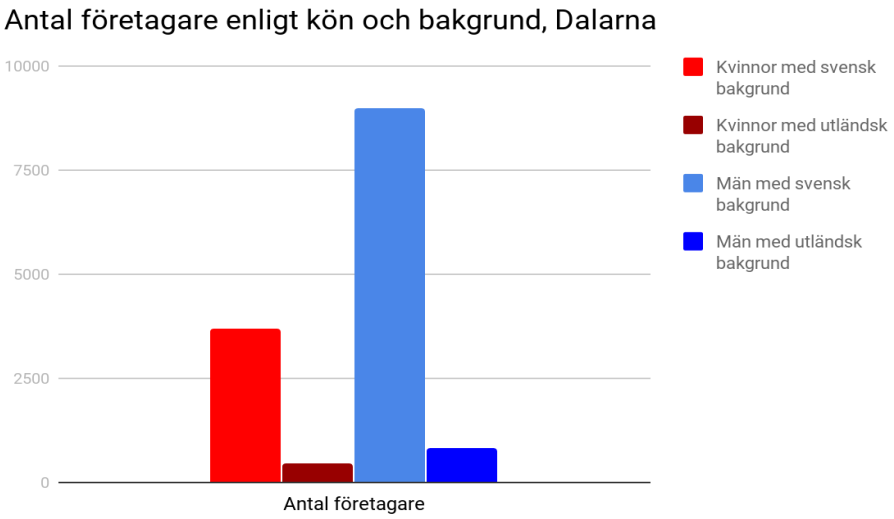
Företag som drivs av individer (dvs. inte aktiebolag med en bred ägargrupp) drivs antingen som enskild firma eller som fåmansaktiebolag. Enskild firma är vanligast bland både kvinnor och män, 75 procent av kvinnorna driver enskild firma och 25 procent fåmansaktiebolag, medan 60 procent av männen driver enskild firma och 40 procent fåmansaktiebolag.[68] Men, det är också vanligare att män driver eget aktiebolag i jämförelse med kvinnor. Aktiebolag ger fördelar för individer på så vis att de kan vara anställda i aktiebolaget och betala ut lön till sig själv, till skillnad från egenföretagarformen där överskottet automatiskt tillfaller företagaren. Som löntagare ingår man som alla andra anställda i socialförsäkringssystemet, dvs rätt till sjukpenning och a-kassa etc. som den som arbetar i enskild firma inte har. Det är då även en fördel om man vill ansöka om banklån, eller bli godkänd som hyresgäst.

År 2015 var 41 procent av nyföretagarna kvinnor och 59 procent var män. Andelen kvinnor är större än andelen kvinnor bland befintliga företag, trenden är således positiv. Av kvinnorna startade 24 procent aktiebolag och 76 procent enskild firma, och av och männen startade 39 procent aktiebolag och 61 procent enskild firma.[69]

När det kommer till gruppen utrikes födda är det generella mönstret i Sverige att utrikes födda är överrepresenterade bland företagare i jämförelse med inrikes födda.[70] Aldén och Hammarstedt (2017) skriver i en underlagsrapport till finanspolitiska rådet att ”det finns goda skäl att tro att den höga andelen egenföretagare inom handels- och servicenäringen bland utrikes födda med ursprung i utomeuropeiska länder åtminstone delvis beror på diskriminering på arbetsmarknaden”. [71] Aldén och Hammarstedt motiverar segregeringen i branschinriktningar med att ”Vidare leder förmodligen diskriminering från banker och andra långivare liksom svårigheter att få tillgång till finansiellt kapital till att företagandet bland vissa grupper är koncentrerat till branscher där behovet av kapital är relativt litet.”[72]

Begreppen *företagande* och *entreprenörskap* är värt att diskutera utifrån vår normativa ansats. Under de senaste åren har utvecklingen gått mot färre tillsvidareanställningar och företagandet i flera sektorer blivit en förutsättning för att få vissa typer av arbeten. Att ersätta en anställning med eget företagande kan för många vara en försörjningsstrategi snarare än baserat på ett entreprenörskapsdrivet utvecklingsfokus.[73]

[68] Statistiska centralbyrån (2014)
[69] Statistiska centralbyrån (2015)
[70] Aldén & Hammarstedt (2017)
[71] Aldén & Hammarstedt (2017), s. 10. För en sammanställning över diskriminering på arbetsmarknaden se Oxford Research (2012).
[72] Aldén & Hammarstedt (2017), s. 10
[73] Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (2014), s. 217



Det finns också en större grupp som både är anställda och driver företag. Dessa definieras som kombinatörer. År 2015 var kombinatörerna i åldersgruppen 20–64 år totalt cirka 357 000 personer. Könsfördelningen bland dessa var 43 procent kvinnor och 57 procent män.

Könsuppdelningen på arbetsmarknaden i stort återspeglas också i kvinnors och mäns val av bransch. Kvinnor och män driver i stor utsträckning företag inom olika branscher. För gruppen egenföretagare visar statistiken för 2015 att endast utbildning samt vård och omsorg hade en jämn könsfördelning. Branschen Personliga och kulturella tjänster är den enda som är kvinnodominerad bland företagare i Dalarna (består bland annat av frisörer och personliga assistenter). Övriga branscher var mansdominerade så som företagstjänster, hotell och restaurang, handel, fastighet, jordbruk skogsbruk och fiske, tillverknings- och utvinningsindustri, informations- och kommunikationsföretag, kreditinstitut och försäkringsbolag, transportföretag, byggindustri och företag inom energi och miljö. En anledning till mansdominansen är förstås att det till antalet är fler män än kvinnor som är företagare. Könsfördelningen speglar därför inte till fullo hur kvinnor och män valt branscher.

Andelen kvinnor bland företagarna i Dalarna ligger långt under rikssnittet, enbart 17 procent av företagarna är kvinnor, och 83 procent är män, jämfört med 29 procent kvinnor i riket.

De vanligaste näringsgrenarna för företagare i Dalarna år 2016		
	Kvinnor	**Män**
1	Kulturella och personliga tjänster m.m.	Jordbruk, skogsbruk och fiske
2	Jordbruk, skogsbruk och fiske	Byggverksamhet
3	Företagstjänster	Företagstjänster
4	Handel	Handel
5	Vård och omsorg	Tillverkning och utvinning

I en rapport över företagandet i Dalarna från 2011, har den så kallade "branschvidden" beräknats för kvinnors och mäns företagande.[74] Branschvidd innebär en procentuell beräkning av hur män och kvinnor som företagare är representerade i olika branscher. I Dalarna fanns då 52 branscher. Kvinnor som företagare återfanns i 41 av 52 branscher, medan män som företagare återfanns i 49 branscher, det vill säga branschvidden för män var bredare. Mönstret är det samma 5 år senare år 2016, med en liten ökning i branschbredd för män som nu återfinns i 51 av 52 branscher medan kvinnliga företagare är något mindre med 40 branscher. Värt att nämna är att det är mycket få företagare i flera branscher, bland såväl män som kvinnor. I 12 branscher är det färre än 5 manliga företagare och i 9 branscher är de kvinnliga företagarna lika få.

Tabell 1. Kvinnors och mäns branschvidd i Dalarnas län, 2016 (med år 2011 innanför parantes)

	Egna företagare	Fåmansaktiebolagsdelägare	Samtliga
Kvinnor	71 % (71 %)	73 % (75 %)	77 % (79 %)
Män	90 % (87 %)	90 % (88 %)	98 % (94%)
Totalt Dalarnas Län	90 % (90 %)	90 % (88 %)	98 % (94 %)

Källa: Egen bearbetning av data inköpta från SCB (2012) samt från Supercrossdatabasen, SCB (2018)

Företagande och föräldraskap

I SOU 2017:101 *Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – en ny modell för föräldraförsäkringen* finns en sammanställning av resultat från studier av föräldraskap och företagande. I studier från andra länder framgår att det finns ett positivt samband mellan småbarn i hushållet och sannolikheten för kvinnor att starta företag.[75] I studierna lyfts förklaringar som att vissa kvinnor ser egenföretagandet som ett sätt att balansera familje- och arbetsliv. I SOU 2017:101 antas att detta behov inte finns i Sverige på grund av den relativt generösa och mer välutvecklade

[74] Ramböll (2012)
[75] Utredningen om en modern föräldraförsäkring (2017), s. 189

barnomsorgen som tillsammans med en generös och flexibel föräldraförsäkring gör det lättare för kvinnor att kombinera ansvaret för barn med ett arbete.

Andersson Joona (2017) har studerat svenska kvinnors benägenhet att starta företag efter att de har fått barn. Studien visar på att hemmavarande barn ökar sannolikheten för kvinnor att bli egenföretagare och effekten är som starkast vid perioden när barnet/barnen är små (0–3 år). Resultatet skiljer sig från tidigare studier från andra länder genom att egenföretagande kvinnor i Sverige arbetar lika mycket eller mer än anställda kvinnor i jämförbar situation, medan egenföretagande kvinnor i de utländska studierna arbetat mindre än anställda kvinnor. Andersson Joona menar att det motsäger förklaringen att det är för att balansera familje- och arbetsliv som kvinnor startar företag, i betydelsen att få mer tid för barn och hushåll. I SOU 2017:101 framhålls att ”Anledningarna till att vissa kvinnor startar företag under barnens småbarnsår är många och kan vara ett mer eller mindre fritt val för den enskilda kvinnan utifrån hur familjens situation i övrigt ser ut”, medan Andersson Joona framhåller som möjlig förklaring att de kvinnor som startar företag medan barnen är små har en relativt starkare preferens för marknadsarbete.[76]

Andersson Joona (2017) jämför även tidsanvändning ägnat åt marknadsarbete respektive hushållsarbete mellan egenföretagaren och dess partner. För både kvinnor och män med en partner som är egenföretagare minskar den tid de ägnar åt marknadsarbete, ca 1,4 timmar per vecka för kvinnor och nästan 3 timmar per vecka för män. Att ha en partner som är egenföretagare ökar även tiden för hushållsarbete för kvinnor, medan män med partners som är egenföretagare inte ökar sin tidsinsats för hushållsarbete.[77]

Stödsystemen till företagare

I en rapport för Nutek (nuvarande Tillväxtverket) 2008 besvarade professorn i företagsekonomi Carin Holmquist frågan om varför kvinnors företagande ska främjas särskilt. Hon skrev då att ”våra befintliga system och rådande kultur kring företagande systematiskt gör att kvinnor är mindre delaktiga i företagandet och att det därför behövs korrigerande åtgärder för detta”.[78] Hon betonade ett fokus på att det handlar om ett professionellt företagande och att det är företagandet i sig som ska stöttas och inte enskilda kvinnor för att de är kvinnor. Fortfarande idag är stödsystemen för företagare inte könsneutrala och det finns många exempel på hur handläggare inte bedömer affärsidéer eller personers förmåga till företagande på ett objektivt sätt.[79]

Sedan 1980-talet har olika regeringar satsat särskilda medel för att främja kvinnors företagande. Holmquist och Sundin skriver i SOU 2014:30 ”Som exempel kan nämnas det faktum att det för år 2011 avsattes totalt 4 300 miljoner till näringslivspolitik i Sverige. Av detta gick 100 miljoner till

[76] Andersson (2017)
[77] Andersson (2017), s. 327
[78] Holmquist, Barle & Wennemark (2008), s. 36
[79] Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser (2015)

speciella kvinnosatsningar – det betyder att 2,3 procent av stödet specialdestinerades till de 30 procent av företagarna som var kvinnor”. [80] I praktiken var redan på 1980-talet andelen kvinnor bland företagare cirka 25 procent.[81] Effekten av de olika satsningarna de senaste 30 åren måste därför anse som blygsam, om målet är att representationen ska närma sig 50 procents fördelning. Frågan om vilka åtgärder som faktiskt ger effekt måste utredas vidare.

Främja kvinnors företagande var ett program administrerat av Tillväxtverket under perioden 2007-2014. En del i programmet innebar att länen gjorde förstudier och kartläggningar av läget för företagandet för att bidra med kunskap till en nationell strategi med målet att kvinnor och män efter programperioden skulle få del av det företagsfrämjande systemet på lika villkor. Förstudierna har gett en hel del insikter om bemötande och utfall inom det företagsfrämjande systemet. Exempelvis skickades identiska frågor om att starta företag och att expandera ett företag till företagsfrämjande aktörer med olika avsändarnamn, hälften från kvinnor och hälften från män. De företagsfrämjande aktörerna bemötte frågeställningarna i stort lika, exempelvis lika lång svarstid. Men en central skillnad identifierades; frågeställare som var män fick i högre grad mer konkret respons, exempelvis förslag på mötestid, än frågeställare som var kvinnor. Kvinnonamnen fick istället mer positiva värdeord som svar men utan direkta råd eller konkreta svar på själva frågan. Rapportförfattarna menar att ”konkret respons kan vara av betydelse för i vilken utsträckning tjänsten utnyttjas vidare”.[82]

I förstudien över Dalarnas förutsättningar för att öka andelen kvinnor bland företagarna framhåller rapportförfattaren Boström (2012) att i Dalarna fanns ”vad som kan kallas *en kritisk massa av aktörer och personer* med kunskap och kompetens, samt tillgång till metoder och modeller för jämställd affärsrådgivning och företagsfrämjande insatser med ett genusperspektiv”.[83] Positivt för Dalarna var också att det fanns *en handlingsplan* för Norra Mellansverige för regionens arbete samt arbetet med de kommande strukturfonderna för 2014-2020 tillsammans med *en avsiktsförklaring*, undertecknad av tio regionala utvecklingsaktörer, som väntades skapa ”möjligheter för länet att arbeta med att förbättra villkoren och kvinnors förutsättningar att ta del av det företagsfrämjande systemet i Dalarna”. De brister som Boström identifierade handlade om kunskapsbrister om kvinnors villkor för företagande och missvisande föreställningar om kvinnors företagande. Det fanns vidare ”*tendenser till särhållande* mellan aktörer med god kunskap och särskilt fokus på kvinnor som företagare och övriga aktörer”. Aktörerna med god kunskap var i praktiken mer *projektmedelsberoende*, det vill säga utgick inte från ordinarie verksamhet. Sammanfattningsvis saknades det enligt författarna ”ett *systemperspektiv* och ett *regionalt ledarskap* i fråga om att integrera ett jämställdhetsperspektiv i det företagsfrämjande systemet”. Dessa insikter

[80] Holmquist och Sundin (2014), s. 216.
[81] Holmquist, Barle och Wennemark (2009), s. 16
[82] Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser (2015)
[83] Boström (2010), s. 3

ligger också till grund för arbetet i det nuvarande projektet *Jämställd regional tillväxt* i Dalarna.

Brydsten har studerat hur jämställdhet implementerats i 45 avslutade utvecklingsprojekt (av 296 beviljade) i Gävleborg (30st) och Dalarna (15st) under perioden 2007 – 2010 baserat på återrapporteringen för projekten till Tillväxtverket samt en enkät till projektledare och projektsamordnare. Hon skriver:

”Det finns ingen insikt om vad genus och jämställdhet är i ett vidare perspektiv, vilket leder till en okunskap om hinder och tänkbara möjligheter att förenkla integrationen av jämställdhet inom projektverksamheten. Det mest förekommande sättet att genomföra jämställdhetsaktiviteter i projekten är att redovisa statistik över könsfördelningen i styrgrupper och beredningsgrupper samt att understryka att projektledaren är en kvinna. Jämställdhetsaktiviteter reduceras på så sätt till att endast räkna antalet kvinnor. Därmed gör man också andelen medverkande kvinnor till alibi för projektresultatet, även om projektet i praktiken skulle motverkar kvinnors lika förutsättningar som män. På samma sätt betraktas en jämställdhetsaktivitet i allmänhet som genomförd då aktörer inom projektet inte aktivt uteslutit kvinnor att delta. Det vill säga att aktiviteterna inom projekten ofta är ”riktade till både kvinnor och män”.

I Dalarna har regionen under tidsperioden 2010 - 2016 fördelat ca 350 miljoner kronor i medfinansiering till projekt som ska bidra till regional utveckling. En könskodning av de branscher som varje projekt riktats till visar att 52 procent gått till projekt med en oklar eller blandad målgrupp, medan 31 procent gått till manskodade branscher och 18 procent till kvinnokodade branscher.

En ordsökning av projekttitlarna visar att en del projekt lyfter kvinnor som grupp genom att använda ordet “kvinnor” i projekttiteln. 1,2 procent av medlen var under tidsperioden vikta åt projekt som enligt titeln skulle främja kvinnors företagande respektive integrera kvinnors företagande i det regionala tillväxtarbetet. Inget projekt var direkt riktat till män, medan 1,5 procent av medlen gick till projekt med “jämställdhet” i projekttiteln.

En särskild aspekt som orsakar stora könsskillnader i resursfördelningen i stödsystemen är stödens fokus på produkter och på varuindustri, samt expansionstakten, vilket på olika sätt står i motsats till tjänsteproduktion, och då särskilt omsorg, service och kunskapsintensiva tjänster som bland annat kan vara arbetskraftsintensiva och platsbundna.

Trots övergången från industri- till kunskapsekonomi så har stödsystemen inte hängt med, utan är ofta utformade så att de ska stödja de insatser som genererar snabba och tydliga resultat, vilket görs genom att fokusera på sådant som är tydligt mätbart. Det är lite som att söka efter borttappade nycklar endast under gatlyktans sken. Tjänsteproduktion har generellt inte samma förutsättningar för snabb produktivitetsutveckling, och produktionen är i hög grad beroende av enskilda individers särskilda kompetens, vilket begränsar möjligheten till expansion. Bland annat dessa förutsättningar gör att tjänster generellt har en långsammare tillväxttakt. Samtidigt är det tjänstesektorn som växer mest i de moderna ekonomierna, och således behöver stöd i form av kunskap och resurser.

Konkurser
Bland enskilda företagare nationellt som försattes i konkurs år 2016 var 81,5 procent män och 18,5 procent kvinnor.[84] Eftersom fördelningen av egenföretagare totalt sett var 29 procent kvinnor och 71 procent män samma period, var företag som drivs av män överrepresenterade i konkurssammanhang.[85]

Sammanfattning ekonomisk jämställdhet
Sammantaget för detta delmål, generellt för Dalarna och i förhållande till Sverige som helhet så kan vi se att det finns en skillnad för ekonomiska förutsättningar när det gäller kvinnor och män och att arbetsmarknaden är könssegregerad. Dock ser vi för Dalarna en uppluckring av segregationen i de yngre generationerna vilket kan påverka representationen och även löneutvecklingen i olika yrken i framtiden.

Diagram:

2.1. Kvinnors lön som procentandel av mäns lön före och efter standardvägning, enligt sektor, 1996–2015

2.2. Kvinnors lön som procentandel av mäns lön före och efter standardvägning, enligt sektor, 2015

2.3. Nationellt segregeringsindex enligt ålderskategorier 2015

2.4. Nationellt segregeringsindex enligt ålderskategorier 2010–2015

2.5. Kvinnors pension i procent av mäns pension efter ålder 2004–2014

2.6. Sysselsatta i riket 15–74 år, i 1000-tal, anknytningsgrad till arbetsmarknaden och kön 2016

2.7. Sysselsatta i Dalarna 15–74 år, i 1000-tal, anknytningsgrad till arbetsmarknaden och kön 2016

2.8. Sysselsatta nationellt 206–4 år, i procentandelar, efter ålder och anknytningsgrad till arbetsmarknaden 2016

2.9. Sysselsatta nationell 20–64 år, i procentandelar, efter kön, ålder och vanligen arbetad tid 2016

2.10 Sysselsatta nationellt 20–64 år, i procentandelar, efter kön och vanligen arbetad tid 2016

2.11 Orsak till deltidsarbete nationellt, i procentandelar, 20–64 år, enligt kön 2016

2.12 Huvudsaklig inkomstkälla i Dalarna, antal enligt kön och bakgrund 2016

[84] Statistiska centralbyrån (2016c)
[85] Statistiska centralbyrån (2016b)

DELMÅL: UTBILDNING

Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

Bland den vuxna befolkningen ser vi att det är fler kvinnor än män på universitet och högskolor och att skillnaderna ökar. Män är också sämre på att avsluta sina studier och faktiskt ta ut sin examen, ett problem som riskerar att få stora konsekvenser i framtiden. Det syns tydligt i SCB:s statistik att de som utbildar sig vidare efter gymnasiet har större chans att få ett arbete.

I SOU 2015:86 ger Heikkilä en samlad bild av jämställdhet i utbildningssystemet och en central slutsats är att utbildningsvalen genomgående fortfarande är könssegregerade och följer med hela utbildningskarriären.[86] År 2009/10 var könsfördelningen bland examinerade från högskolan (grundnivå och avancerad nivå) totalt sett 65 procent kvinnor och 35 procent män. Av åtta inriktningar var fem kvinnodominerade, två hade en jämn könsfördelning och en var mansdominerad.[87] År 2017/18 var bilden densamma. [88]

Heikkilä skriver vidare att ”När det gäller skolprestationer är inte kön den mest centrala faktorn för skolframgång utan föräldrars utbildningsbakgrund och utländsk bakgrund, slarvigt använt, är mer utslagsgivande i utbildningssystemet”.[89] Heikkilä menar att många pojkar och flickor därför inte känner igen sig i de svartvita kategorierna ”duktig flicka” eller ”underpresenterande pojke”.[90]

Heikkilä beskriver även hur ”flickor och kvinnor är aktiva deltagare, agenter och subjekt i utbildningssystemet genom att anstränga sig, prestera relativt väl, fortsätta sina studier och också på olika sätt ta del av folkbildning senare i livet”.[91] Medan män och pojkar som grupp inte visar på samma deltagande. I kombination med att gruppen pojkar också har relativt sämre resultat i läsförståelse på PISA 2012, varnar Heikkilä för ett potentiellt demokratiproblem. En god grundutbildning, god läsförståelse och att aktivt vidareutbilda sig och är centrala för att utöva ett aktivt demokratiskt medborgarskap.[92]

Utbildningsnivån i Dalarna

Av kvinnor i Dalarna har 19,5 procent längre än tre års eftergymnasial utbildning, vilket är nästan dubbelt så stor andel som gruppen män, där enbart 11 procent har tre års eftergymnasial utbildning. Andelen kvinnor och män med mindre än tre års eftergymnasial utbildning är något mer

[86] Jämställdhetsutredningen (2015), s. 166
[87] Jämställdhetsutredningen (2015), s. 162
[88] Statistiska Centralbyrån (2018a)
[89] Jämställdhetsutredningen (2015), s. 172
[90] Jämställdhetsutredningen (2015), s. 172
[91] Jämställdhetsutredningen (2015), s. 173
[92] Jämställdhetsutredningen (2015), s. 173ff

jämnt fördelat i antal med viss övervikt av kvinnor, 13,5 procent av kvinnorna och 11,7 procent av männen.

Bland de med mindre än nio års förgymnasial utbildning är män och kvinnor jämnt fördelade (50/50), likaså bland de som har upp till två års gymnasial utbildning (51 procent män och 49 procent kvinnor), medan män är mer överrepresenterade i grupperna med mer än nio års förgymnasial utbildning (55 procent) och bland de med mer än två års gymnasieutbildning (56 procent). Bland forskarutbildade är män överrepresenterade och utgör två tredjedelar (66 procent). [93]

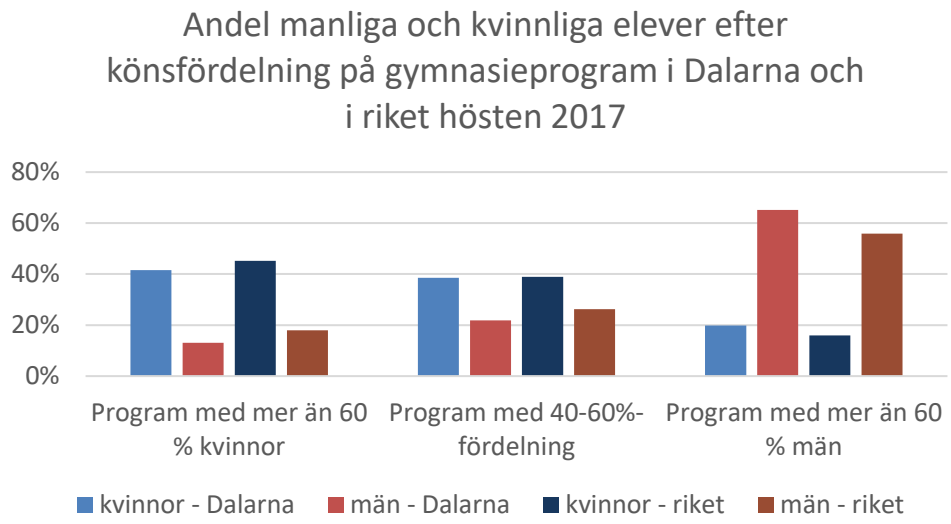
Vid en jämförelse av utbildningsgraden i Dalarna jämfört med det nationella snittet framkommer att Dalarnas befolkning generellt har en lägre utbildningsgrad. Inom utbildningsgrupperna framkommer även vissa skillnader gällande könsfördelningen, varav de flesta är små; Dalarna har något mindre andel män i de tre lägre utbildningskategorierna än det nationella snittet, och något större andel kvinnor med eftergymnasial utbildning. Den största skillnaden finner vi dock i gruppen forskarutbildade, som på nationell nivå består av 40 procent kvinnor men i Dalarna enbart utgörs av 34 procent kvinnor - en skillnad på 6 procentenheter. [94]

Utbildningsnivån för befolkningen i åldern 25–64 år visar att män och kvinnor med utländsk bakgrund är mer benägna att ha en eftergymnasial utbildning i Dalarna, av de som har mer än förgymnasial utbildning.

Könsstereotypa utbildningsval

Som en del i genuskontraktet väljer kvinnor och män olika utbildningar. Från att kvinnor för hundra år sedan var utestängda från högre utbildning har kvinnor med tiden valt att utbilda sig på högskola/universitet i högre grad än män. I Sverige är det fler killar som studerar på kvinnodominerade gymnasieprogram än tjejer som studerar på mansdominerade gymnasieprogram. I Dalarna studerar en större andel av killarna på mansdominerade gymnasieprogram än i riket i stort, och färre på kvinnodominerade gymnasieprogram. Tjejerna i Dalarna väljer i något större utsträckning än i riket mansdominerade gymnasieprogram och i något mindre utsträckning kvinnodominerade gymnasieprogram. Hösten 2017 närmade sig Vård och omsorgsprogrammet i Dalarna en 40–60 procentsfördelning när andelen tjejer som sökte in till programmet sjönk från att ha legat stabilt runt 80–90 procent till en andel på strax över 60 procent. En närmare analys visade att detta till stor del förklarades av ett kraftigt ökat antal killar som sökte programmet, där många var relativt nyanlända. Andelen killar som sökte in till programmet sjönk däremot året därefter, dock till en nivå som är högre än den för 2016. Det går därför att utröna en svag positiv trend bland killar som söker till programmet. [95]

[93] Statistiska centralbyrån (2018b)
[94] Statistiska centralbyrån (2018b)
[95] Skolverket (2018)



Könssegregerade yrkesval

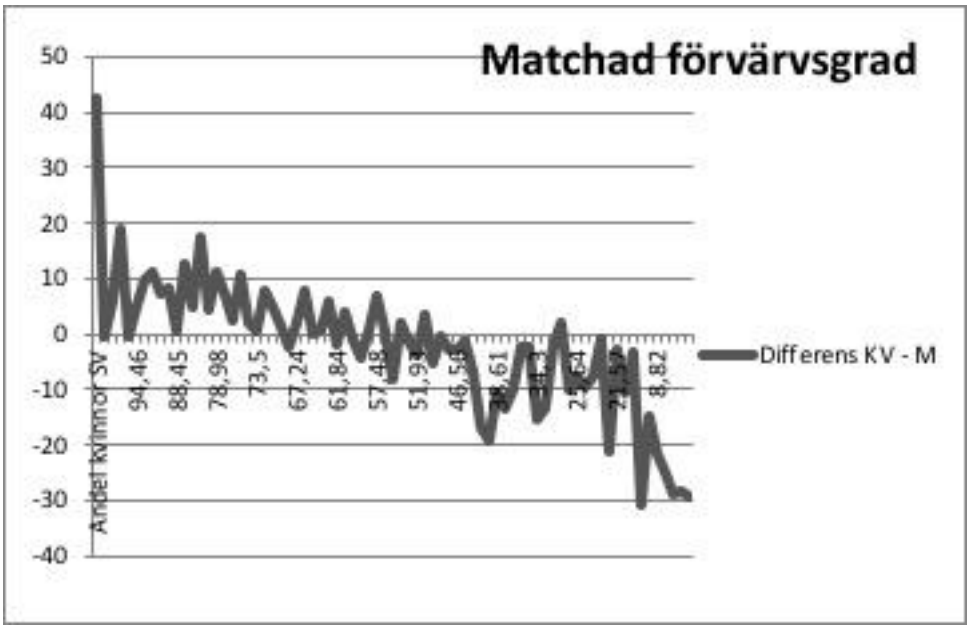
Sverige som bland annat på grund av den stora andelen omsorgsarbete i betald sektor (i icke-nordiska länder utförs detta arbete obetalt och räknas därmed inte in i statistiken), har en av världens mest könssegregerade arbetsmarknader. Av de 30 vanligaste yrkena i Sverige är endast fyra av dem inom ramen för vad som räknas som en jämställd representation, 40–60.[96] Det ser dock ut som att detta håller på att luckras upp då statistiken visar att yngre människor i lägre grad väljer könssegregerat än vad äldre generationer gjort. Framtiden får utvisa om trenden håller i sig och reell förändring skapats. Vi skulle kunna säga att en framtida utmaning för unga män och kvinnor, om vi ska nå det jämställdhetspolitiska målet, är att förändra förväntningarna på kön för att minska könssegregationen på arbetsmarknaden. Ett förändringsarbete behöver medvetna nyckelaktörer som kan påverka strukturer och människor som ifrågasätter traditionella val utifrån kön som kan bli positiva förebilder. Det finns förutsättningar att fokusera på förändringstendenser och att utnyttja pågående samhällsförändringar till att öka jämställdheten.[97]

Matchad förvärvsgrad

Matchad förvärvsgrad innebär i vilken grad en person med en viss utbildning också arbetar med ett yrke som är relevant för den utbildning den investerat i. En jämförelse mellan den matchade förvärvsgraden för kvinnor respektive män i drygt 70 olika utbildningsgrupper visar att generellt så är matchningen högre för kvinnor än män i kvinnodominerade utbildningar och högre för män än kvinnor i mansdominerade utbildningar. I diagrammet nedan är utbildningsgrupperna sorterade efter könsfördelningen, med den högsta andelen kvinnor i utbildningsgrupperna till vänster och den högsta andelen män till höger.

[96] Statistiska centralbyrån (2017a)
[97] Stenbacka, Grubbström & Forsberg (2014), s. 34

Grafen visar differensen mellan nivån på den matchade förvärvsgraden för kvinnor och nivån på den matchade förvärvsgraden för män i varje utbildningsgrupp. Generellt visar siffrorna att ju större andel kvinnor som är i utbildningsgruppen desto högre matchad förvärvsgrad för kvinnor och desto lägre grad för män, och vice versa. För att exemplifiera: På riksnivå är 94 procent av alla förskollärare kvinnor, av dessa arbetar cirka 80 procent som förskollärare. Av de 6 procent män som utbildat sig till förskollärare arbetar endast 62 procent som förskollärare, övriga män som är utbildade till förskollärare har ett yrke som inte är relevant för deras utbildning. På motsvarande sätt finns mönster bland mansdominerade utbildningar som exempelvis högskoleingenjör med inriktning teknisk fysik, elektro- och datateknik, där cirka 16 procent av de utbildade är kvinnor och av dem arbetar 68 procent med ett för utbildningen relevant yrke, medan 79 procent av männen i utbildningsgruppen arbetar med ett relevant yrke.



Kompetensförsörjning

Enligt Arbetsförmedlingens prognos för Dalarna 2017 har företag svårt att rekrytera arbetskraft,[98] samtidigt som det finns en stor grupp arbetssökande där gruppen utlandsfödda utgör majoriteten av de arbetslösa i regionen.[99] Arbetsmarknadsanalyser från Arbetsförmedlingen i Dalarna pekar på att det främst är arbetskraft med yrkesinriktad utbildning som efterfrågas, inom exempelvis vård och omsorg, bygg, transport och industri.[100] Enligt Arbetsförmedlingen behövs det fler yrkesinriktade utbildningsplatser inom såväl gymnasiet, vuxenskolan som högskolan. Det handlar i hög grad om att analysera arbetsmarknadens behov framöver i varje kommun för att dimensionera insatserna mot rätt branscher, yrken och arbetsuppgifter.[101] En sådan satsning på utbildning ger ett tillfälle att tänka utanför normerna

[98] Arbetsförmedlingen (2016)
[99] Sveriges radio (2017)
[100] Arbetsförmedlingen (2017)
[101] Arbetsförmedlingen (2017)

och tänka till på väl utformade insatser som ger kvinnor och män utifrån den traditionellt könsuppdelade arbetsmarknaden inom speciellt just dessa branscher. Med i beräkningen bör även vara att många av dessa branscher ofta är fysiskt slitsamma, mer om det under rubriken “hälsa”.

Det råder strukturarbetslöshet när de sökande inte har rätt kompetens för de lediga tjänsterna. För att minska strukturarbetslöshet krävs utbildningsinsatser av olika typer, och möjligen flyttbidrag om de arbetslösas kompetens kan komma till sin rätt någon annanstans geografiskt. I et sådant läge fungerar inte primärt sänkt skatt som morot för att arbetsgivarna ska rekrytera. Företagens kompetensbehov behöver identifieras och riktade vidareutbildningar av de arbetslösa behöver utformas för att minska arbetslösheten och ge människor förutsättningar att försörja sig och bidra till samhället. Efterfrågebehov kan även göras av marknaden för att identifiera möjliga företagsidéer som idag saknas på den regionala marknaden. Sådant kan ligga till underlag för riktade insatser till nya företagare i regionen.

Reflektion över medfödda eller förvärvade förmågor

Att värdera kunskap och kompetens har visat sig vara genusbiased. Män tenderar att på olika sätt orientera sig mot andra män, och rekryterar oftare män som liknar dem själva än inte, det kallas homosocialitet.[102] Också kvinnor tenderar att orientera sig mot och förhålla sig först och främst till män. Det kan uppfattas som att män har vissa medfödda positiva egenskaper, vilka också premieras. Samtidigt finns det föreställningar om kvinnors medfödda förmågor, så som förmågan att ge omsorg. Men när det gäller kvinnors möjliga medfödda förmågor premieras de inte utan tvärt om ”när förmågan till omsorg ses som en egenskap i stället för som en förvärvad kunskap medför det att kompetensen hos de personer som arbetar inom omsorgen osynliggörs”.[103] Här verkar således genusordningens isärhållning och hierarkisering ovanligt tydligt.

Sammanfattning utbildning

Könssegregationen är stark både när det kommer till val av utbildning och senare även val av yrke. Sverige kan uppfattas ha en av världens mest könsuppdelade arbetsmarknader, men det beror i hög grad på Sveriges omfattande arbetsmarknad för omsorgsarbete om barn och äldre, som är kvinnodominerat, men som inte finns med i statistiken i de flesta länder då det utförs utanför betald sektor. Påståendet är därför missvisande.

Det finns en tydlig tendens att ju högre andel av ena könet som finns inom en utbildningskategori, desto längre andel av det motsatta könet i samma utbildningskategori arbetar inom relevanta yrken för utbildningen. Det verkar således pågå informella processer som skapar hinder eller avskräcker könet i minoritet på arbetsplatser som domineras av ettdera könet.

---

[102] Wahl (2003)
[103] Regnö (2013), s. 110

Samtidigt kan vi se att fler unga gör val som går emot de gamla traditionerna. I Dalarna liksom i Sverige som stort så väljer fler män att träda in på traditionellt kvinnodominerade områden. För framtiden är detta intressanta mönster som på sikt kan påverka normer och förväntningar på talang och yrkesval och därmed jämna ut löneskillnader. Detta skulle i sin tur kunna påverka pensioner och alla människors möjligheter att vara ekonomiskt självständiga livet ut.

DELMÅL: HÄLSA

Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.[104] *Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.*[105]

Vad är icke jämställd vård?

”Målsättningen i Hälso- och sjukvårdslagen är att ge en god vård på lika villkor och att alla människor har rätt till detta. Resurserna bör fördelas likvärdigt oavsett olika diskrimineringsgrunder där en persons kön alltid har stor betydelse. Diagnoser, vård och behandling ska utgå från patienternas faktiska behov utan att påverkas av felaktiga föreställningar och uppfattningar, till exempel om kvinnor och män. Det innebär att vården måste ta hänsyn till könsskillnader och könsspecifika behov. Detta kan innebära att lika inte alltid är rätt och att olika inte alltid är fel.”[106]

Genusordningen och föreställningar om kön, så kallad genusbias, påverkar hur vi uppfattar – och förväntar oss att uppfatta – kvinnor och män, och hur vi tolkar kvinnors och mäns kroppar och beteenden. Dessa olika förväntningar på kvinnor och män blir särskilt tydliga inom området hälsa. En av anledningarna till att vården inte är jämställd är att kvinnor i lägre grad blir prioriterade i vården och att medicinsk forskning traditionellt, av både omsorg, praktiska skäl, okunskap och genusordning, har prioriterat att forska på yngre män. Mäns kroppar har därigenom blivit norm för medicinsk vetenskap, vilket har fått konsekvenser för kunskapen om kvinnors kroppar, men också kunskapen om barns och äldres kroppar.

Som exempel på ojämställd vård idag så finns det flera sjukdomar som underprioriteras där kvinnor är överrepresenterade som patienter, däribland ledvärk och smärta. Kvinnors ohälsa tenderar i högre grad att kopplas till psykiska problem, medan mäns ohälsa tenderar att instrumentaliseras och kopplas till fysiska problem.[107] Män tenderar att söka hjälp i ett senare skede av sjukdomsförloppet, vilket ofta kan leda till ett svårare läge, mer komplikationer och dyrare vård. Även ett intersektionellt perspektiv är viktigt då det bland annat konstaterats att lågutbildade kvinnor och män får sämre vård än välutbildade kvinnor och män. Jämställd vård betyder inte att alla

[104] Regeringskansliet (2014)
[105] Regeringskansliet (2014)
[106] Jämställdhetsutredningen (2015), s. 416
[107] Gunnarsson & Szebehely (2017), s. 14–15

ska få likadan vård, utan att den ska vara anpassad efter skillnaderna mellan olika människor.

Transpersoner är ofta utsatta för diskriminering i samhället i stort men också inom vården. 28 procent av transpersoner har blivit dåligt bemötta på grund av sin identitet som trans och 5 procent har vägrats vård av samma anledning. Detta kan också ha mer långtgående effekter då 40 procent av transpersoner har skjutit på att söka vård på grund av oro för dåligt bemötande. [108] Som nämnt ovan riskerar detta leda till svårare sjukdomssituationer och högre risker.

"Hälso- och sjukvården samt tandvården i Sverige, ska enligt lag vara jämlik. Jämlik vård innebär att bemötande, vård och behandling ska ges på lika villkor till alla oavsett kön, ålder, bostadsort, funktionsförmåga, utbildning, social ställning, etnisk eller religiös tillhörighet eller sexuell läggning, och oavsett kombinationer av dessa. Vården ska också ges med respekt för alla människors lika värde."

Ohälsotal och sjuktal

Ohälsotalet omfattar både sjukpenning, rehabiliteringspenning, sjukersättning och aktivitetsersättning medan sjuktalet enbart beräknas genom sjukpenningdagarna.

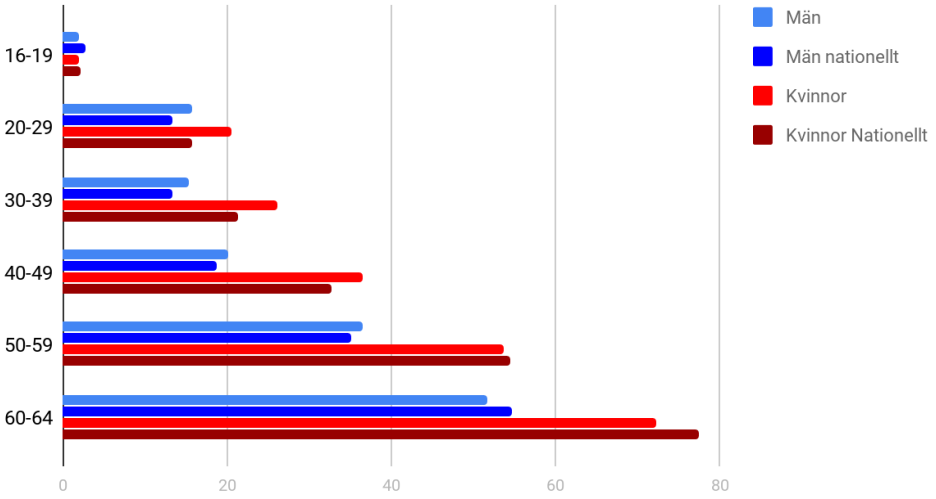
Ohälsotalet är ett mått på utbetalda nettodagar med sjukpenning, rehabiliteringspenning och aktivitets- och sjukersättning från Försäkringskassan, per försäkrad person och år. Snittet har räknats ut för hela befolkningen i åldern 16–64 år.[109]

Kvinnors sjuktal och ohälsotal i alla åldrar är nationellt sett betydligt högre än mäns. Ohälsotalet stiger med åldern för både kvinnor och män, och kvinnor i åldersgruppen 60–64 år har högst ohälsotal nationellt.

I åldrarna 20–59 har både män och kvinnor i Dalarna något högre ohälsotal än män och kvinnor nationellt sett. Värt att notera är att kvinnor och män i Dalarna i åldersgruppen 60–64 år lägre ohälsotal och sjuktal än i riket i stort.

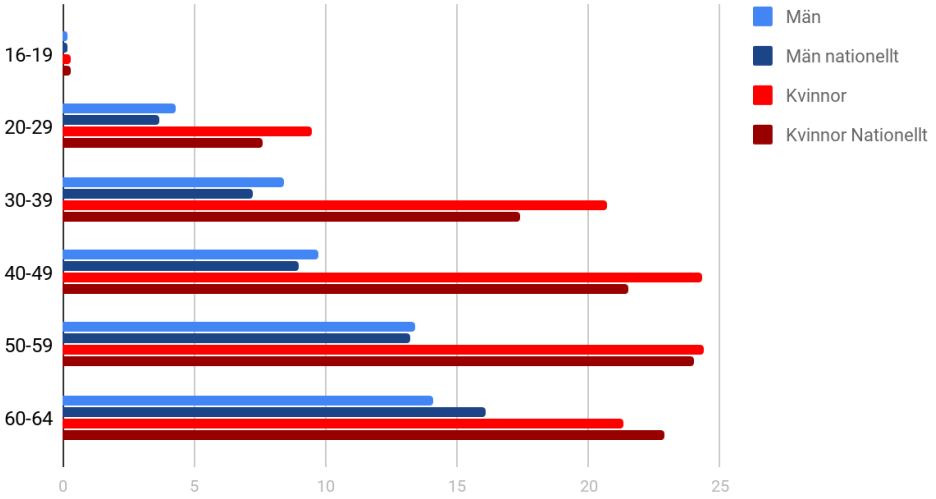
[108] Folkhälsomyndigheten (2015), s. 44
[109] Försäkringskassan (2011), s. 8

Ohälsotal Dalarna enligt kön och ålder 2016



Sjuktalet för kvinnor i Dalarna är som högst i åldrarna 30–59 år och är, förutom vid åldersgrupperna 16–19 år och 60–64 år, högre än måttet för kvinnor i riket. Sjuktalet för män i Dalarna är som högst i åldersgruppen 50–64 år och är, förutom vid åldrarna 60–64 år, högre än måttet för män i riket. Dock är sjuktalet för kvinnor genomgående högre i Dalarna relativt riket än sjuktalet för männen i Dalarna. Detta kan tolkas som att män i Dalarna sjukskriver sig i samma grad som riksgenomsnittet för män, medan kvinnor upp till 59 år i Dalarna sjukskriver sig i högre grad än riksgenomsnittet för kvinnor.

Sjuktal Dalarna enligt kön och ålder 2016



En jämförelse över tid visar att medan ohälsotalet generellt sjunkit i Dalarna sedan 2009, har sjuktalet ökat. Trenden med sjunkande ohälsotal är nationell, och kan anses bero på förändringar i sjukförsäkringssystemet som infördes 2008, då sjukpenningen tidsbegränsades till 180 dagar. Även

trenden med ökande sjuktal är nationell. Dalarnas båda tal ligger något högre än det nationella genomsnittet.[110]

Påbörjade sjukskrivningar i Dalarna

Efter flera år av ökade sjukskrivningar har trenden brutits och samtliga län uppvisar en minskning under det senaste året till och med april 2018. I Dalarna har sjukskrivningarna återigen vänt uppåt under april 2018, men med blygsamma ökningstakten 0,8 procent..[111] Även om inflödet i psykiatriska diagnoser också uppvisar en avtagande ökningstakt är den betydligt högre än för övriga diagnosgrupper. Sedan 2015 är dessutom ökningstakten för psykiatriska diagnoser bland män högre än vad den är för kvinnor. Av de olika åldersgrupperna är ökningstakten högst bland 20–29-åringarna, och där är det främst kvinnorna som står för ökningen. Bland män ökar diagnosen snabbast i åldersgruppen 30–39 år.[112]

När det gäller gruppen arbetslösa, så har inflödet av arbetslösa sjukskrivna varit mer eller mindre konstant under en längre tid. Men deras höga varaktighet gör att de utgör en stor andel av de pågående sjukfallen.

Psykiatriska diagnoser utgör den vanligaste diagnosen bland pågående sjukfall för både anställda och arbetslösa, kvinnor och män.[113] Det finns förmodligen flera orsaker bakom den ökning av psykiatriska diagnoser som pågick fram till år 2017, men en som lyfts upp som viktig är arbetsmiljön. En arbetssituation med små möjligheter till påverkan i kombination med höga krav och låg upplevd belöning ökar risken för sjukskrivning på grund av stress. Brist på stöd och osäkra anställningsförhållanden bidrar också till en högre risk för sjukskrivning. Risken är större inom offentlig sektor än i privat, och särskilt inom kvinnodominerade verksamheter som vård, skola och omsorg.[114]

Ökning av ångest och stressyndrom

Det finns stora skillnader mellan landets kommuner när det gäller antalet startade sjukfall för ångest- och stressyndrom. Dalarna uppvisar den högsta ökningen med 152 procent. Därefter kommer Jönköping på 139 procent och Norrbotten på 137 procent. En klar ökning för Dalarna med andra ord. I 21 av landets kommuner har ökningen varit över 200 procent. Fyra av dessa kommuner finns i Dalarna, varav Rättvik har den högsta ökningen i hela landet med 413 procent.[115] Andelen bedömningar som görs enligt rehabiliteringskedjans tidsgränser har ökat markant under 2015 och andelen avslag och indrag av ersättning ökar också, framför allt indragen. Utvecklingen för kvinnor och män påminner om varandra även om de sjukskrivna kvinnorna är nästan dubbelt så många till antalet. Detta har lett till att den relativa skillnaden mellan män och kvinnor minskar i inflödet av psykiatriska diagnoser. Ångest- och stressyndrom samt depressioner utgör tillsammans över 90 procent av sjukskrivningarna på grund av en

[110] Försäkringskassan (2018a)
[111] Försäkringskassan (2018b)
[112] Försäkringskassan (2016b), s. 19
[113] Försäkringskassan (2016b), s. 27
[114] Försäkringskassan (2016b), s. 61–62
[115] Försäkringskassan (2016b), s. 59

psykiatrisk diagnos och det är framför allt ångest- och stressyndrom som ökar. Det gäller för både kvinnor och män.[116]

En faktor som kan påverka stressnivån hos kvinnor är när de lever i ojämställda parrelationer, det vill säga med män som bland annat inte tar sin del av ansvaret för det obetalda hushålls- och omsorgsarbetet. En svensk studie baserad på data från levnadsvaneundersökningarna visar att kvinnors självrapporterade psykiska stress ökar i takt med en ökad total tid för hushållsarbete och marknadsarbete, medan mäns rapporterade stressnivåer inte på samma sätt kunde kopplas till mängden timmar av betalt eller obetalt arbete. [117] Det tyder på att de typer av obetalda arbete som män utför inte är lika stressande. Studien pekar på att en ökning av mäns andel av hushållsarbetet således skulle kunna minska könsskillnaden i stressrelaterad psykisk ohälsa och även minska antalet kvinnor som upplever hög sammanlagd arbetsbelastning.[118]

Att bli sjuk eller skadad av arbetet

Olika yrken har olika förutsättningar, både i form av flexibilitet och handlingsutrymme. Kontaktyrken som oftast är kvinnodominerade är mindre flexibla sett till arbetstider än de flesta andra jobb. Personer inom dessa yrken blir i högre grad utsatta för infektioner och smittor, men arbetet är också mentalt och emotionellt krävande genom ansvaret för andras liv och välmående.[119] Kvalitativa studier visar samtidigt att män i mansdominerade miljöer triggar varandra att slarva med säkerhet och skyddsutrustning, de skapar en arbetsplatskultur där risktagande och tävlingsanda är centrala drivkrafter, en kultur där arbetarna utsätter sig själva för onödiga farliga situationer.[120] Genuskontraktet rymmer idéer om en arbetarmanlighet med överdrivna karaktärsdrag för maskulinitet – fysisk styrka, risktagande och känslokontroll. För många män blir det viktigt att distansera sig från det som uppfattas som omanligt, det vill säga att visa svaghet eller att be om hjälp.[121] Mansdominerade arbetsplatser har också relativt sett tyngre och större utrustning och material, och i kombination med ett relativt stort risktagande orsakar utgången att dödsfall på arbetsplatser är mer vanligt förekommande bland män. Dödsfall bland kvinnor på arbetet är inte alltid lika uppenbara, då de dödsfallen kan vara till följd av förslitningsskador och utmattningssjukdomar.

Ohälsa kopplat till branscher och yrken

De branscher som uppvisar flest sjukskrivningar i landet generellt är branscher som i Dalarna är i behov av arbetskraft. Antal startade sjukfall (längre än 14 dagar) per 1000 sysselsatta är störst inom vård och omsorg och utbildning, det vill säga kvinnodominerade branscher. Men även en del mansdominerade branscher som transport och byggverksamhet uppvisar många startade sjukfall. Viktigt att notera är att antalet startade sjukfall (14

[116] Försäkringskassan (2016b), s. 5–6
[117] Boye (2010)
[118] Boye (2010)
[119] Hammarström & Hensing (2008)
[120] Lorentzi (2009), s. 21–22
[121] Lorentzi (2009), s. 21–22

dagar och längre) bland både kvinnor och män har ökat varje år mellan 2011 och 2015.[122] Den senaste statistiken för Dalarna är för år 2016 och även där är sjukskrivningarna (mätt i antal sjukpenningdagar, dvs. sjukskrivningar i 14 dagar och längre) störst i Vård och omsorg för båda könen, med i genomsnitt 8,5 sjukpenningdagar för män och 17,3 för kvinnor. Genomsnittet för alla branscher i Dalarna år 2016 är 6,7 sjukpenningdagar för män och 14,5 för kvinnor.[123]

Det har inom samtliga yrkeskategorier skett en ökning av antalet startade sjukfall per 1 000 sysselsatta mellan 2010 och 2015, med ett trendbrott till år 2016 då antalet startade sjukfall per 1000 sysselsatta minskade något. Störst ökning har skett inom service-, omsorgs- och säkerhetsarbete samt lärararbete med kortare utbildning. Dessa yrken följs av arbeten inom biologi och hälso- och sjukvård som kräver en kortare utbildning på högskolenivå, kundserviceyrken, lärararbete på universitets-, gymnasie- och grundskolenivå och kontorsarbeten. Servicearbete utan krav på utbildning innefattar yrken såsom till exempel städare, vaktmästare och tidningsbud, vilka alla är serviceyrken av mer fysisk karaktär. Flera av sjukskrivningarna inom denna kategori beror troligtvis på förslitningar och skador, men de ligger även i övre skiktet för sjukfall i psykiatriska diagnoser. Denna ökning av psykiatriska diagnoser syns i alla yrkeskategorier och den största ökningen har skett i kategorin politiskt arbete där sjukfallen nästan fördubblats från sina tidigare låga nivåer. I relation till antalet anställda har ökningen av sjukfall i psykiatriska diagnoser skett i nivå med genomsnittet sedan 2010. Undantaget är lärararbeten som kräver kortare utbildning som visar en av de största ökningarna. Sjukfrånvaro till följd av psykiatriska diagnoser ökar mest och är som störst i service-, omsorgs- och säkerhetsarbete.[124]

Sjukfrånvaro: Sverige jämfört med sju andra europeiska länder
För kvinnor ligger Sverige på delad andraplats tillsammans med Frankrike när det gäller högst sjukfrånvaro i Europa år 2015 mätt i sjukfrånvaro som andel av arbetande på 3,5 procent. Norge uppvisar högst sjukfrånvaro bland kvinnor med 4,2 procent, men Sverige uppvisar dock störst ökning bland kvinnor jämfört med föregående år. Utöver Sverige är det endast i Tyskland och i Storbritannien som kvinnornas sjukfrånvaro har ökat från året innan. Männen uppvisar ett något annorlunda mönster. Sjukfrånvaron är genomgående lägre bland män än bland kvinnor. Däremot så ökar den i genomsnitt mer än vad den gör för kvinnor. Samtliga länder förutom Frankrike uppvisar en ökning från föregående år. Kraftigast är ökningen i Norge följt av Storbritannien. Norge och Tyskland har högst sjukfrånvaro för

[122] Försäkringskassan (2016a)
[123] Supercrossdatabasen i Dalarna, Sysselsättning 2016, SCB. Observera att sjukpenningdagar i Supercross skiljer sig något åt mot Försäkringskassans officiella statistik då baserar sig på en ögonblicksbild 31/12 aktuellt år till skillnad från den officiella statistiken från Försäkringskassan som använder sig av ett rullande 12-månaders värde, baserat på registrerade försäkrade månad för månad som vägs samman.
[124] Försäkringskassan (2016b)

män med 3,0 procent. I Sverige ligger männens sjukfrånvaro på 2,0 procent.[125]

Sammanfattning hälsa
Det finns indikationer på att vården alltjämt är ojämställd där kvinnors sjukdomar och smärta ibland har visat sig prioriteras lägre än mäns generellt. Här behövs tydliga mål för att komma tillrätta med ojämställdheten för att nå det jämställdhetspolitiska delmålet. Både män och kvinnor uppvisar en minskande trend i inflödet av sjukskrivningar och sjukskrivningarnas längd. Men både bland män och kvinnor uppvisas ett högt inflöde av psykiatriska diagnoser relativt övriga diagnosgrupper. Det som sticker ut är en högre ökningstakt i inflödet av psykiatriska diagnoser hos män än hos kvinnor, vilket varit fallet under hela år 2015.[126]

I Dalarna är det värt att analysera vidare varför de yngre generationerna har ett högre ohälsotal relativt riket än den äldsta gruppen, 60–64 år som har lägre ohälsotal än i riket som helhet.

DELMÅL: OBETALT ARBETE / VALFRIHET FÖR ALLA?

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.[127]

Obetalt hushålls- och omsorgsarbete
Enligt den senaste tidsanvändningsstudien, från 2010, ägnar kvinnor och män lika mycket tid åt arbete ett vanligt dygn, men kvinnor ägnar mer tid åt obetalt arbete, cirka 1 timme, medan män förvärvsarbetar ca 90 minuter mer än kvinnor. “Kvinnorna lägger under ett vardagsdygn ner i genomsnitt 3,5 timmar på obetalt arbete, en minskning från början av 1990-talet med drygt 1 timme. Män lägger idag ner 2,5 timmar på obetalt arbete, vilket är en ökning med 8 minuter”.[128] Av den dagliga tidsanvändningen kan vi se att hushållen totalt sett minskat tiden de lägger på hushållsarbete sedan 1990 då mätningarna påbörjades. En anledning kan vara utvecklingen på marknaden som i större utsträckning erbjuder substitut för hemarbetet som hämtmat och halvfabrikat såväl som robotdammsugare och städhjälp, etc.

Hur tidsanvändningen ser ut i Dalarna specifikt finns inte data över då deltagarna i studierna per region är för få för att ge tillräcklig information till regional statistik.

Föräldraförsäkring
Den nationella fördelningen av föräldrapenningdagar år 2015 var 74 procent uttaget av kvinnor och 26 procent av män[129], dock tog cirka 12 procent av papporna inte ut några föräldrapenningdagar alls för barn födda 2002 – 2004.[130] Detta trots att 2 månader är vikta för respektive förälder, tid

[125] Försäkringskassan (2016b), s. 10
[126] Försäkringskassan (2016b), s. 6
[127] Regeringskansliet (2014)
[128] Statistiska centralbyrån (2016a), s. 35
[129] Statistiska centralbyrån (2016a)
[130] Försäkringskassan (2012), s. 22

som inte kan överföras till den andra föräldern. Vård av sjukt barn fördelades med 62 procent uttaget av kvinnor och 38 procent uttaget av män[131]. Det ojämställda ansvaret för det obetalda omsorgsarbetet, främst om barn, påverkar inte bara inkomsten vid tidpunkten utan påverkar framförallt kvinnors och mäns anknytning till arbetsmarknaden och är en del av förklaringen till diskriminering av kvinnor. Arbetsgivare har bland annat förväntningar om att kvinnor i allmänhet har ett mindre engagemang i arbetet och därmed lägre produktivitet. Den ojämställda fördelningen kan därför vara den största anledningen till den ojämställda utvecklingen av kvinnors och mäns livsinkomster.[132]

Den teoretiska förklaringen till att uttaget av föräldrapenningdagar fortfarande är så pass ojämställt är att när mannen tjänar mer än kvinnan så förlorar familjen ekonomiskt på att mannen tar ut föräldradagar (föräldrapenningen är lägre än lönen). Det blir således ekonomiskt rationellt att agera ojämställt, i alla fall på kort sikt, vilket skapar en inlåsningseffekt. Detta agerande bekräftas dock inte empiriskt. I praktiken visar föräldrars beteende på att ju högre inkomst respektive ju högre utbildning kvinnan i ett par har, ju mer sannolikt är det att paret tar ut föräldrapenningen på ett jämställt sätt, och i par där kvinnan har en högre inkomst än mannen tar kvinnan genomsnittligt ut något mer föräldrapenning än mannen.[133] Det här tyder på att genuskontrakten står över de ekonomiska värdena.

Vidare visar statistiken att män som arbetar i privat sektor samt män som inte arbetar alls tar ut mindre föräldrapenning än de som arbetar i offentlig sektor.[134] Kvinnor och män födda i Sverige gör de mest jämställda uttagen av föräldrapenning, om någon av eller båda föräldrarna är födda utomlands är fördelningen av dagar inom ett par mer ojämställt.[135]

Skillnaden i löneutveckling mellan kvinnor och män har under de senaste 30 åren minskat men endast i gruppen med mindre kvalificerade yrken, lönegapet har varit stabilt under tidsperioden för män och kvinnor i kvalificerade yrken. Boye, Halldén och Magnusson menar att det kan förklaras med att familjeansvar får större betydelse för löner i kvalificerade yrken.[136]

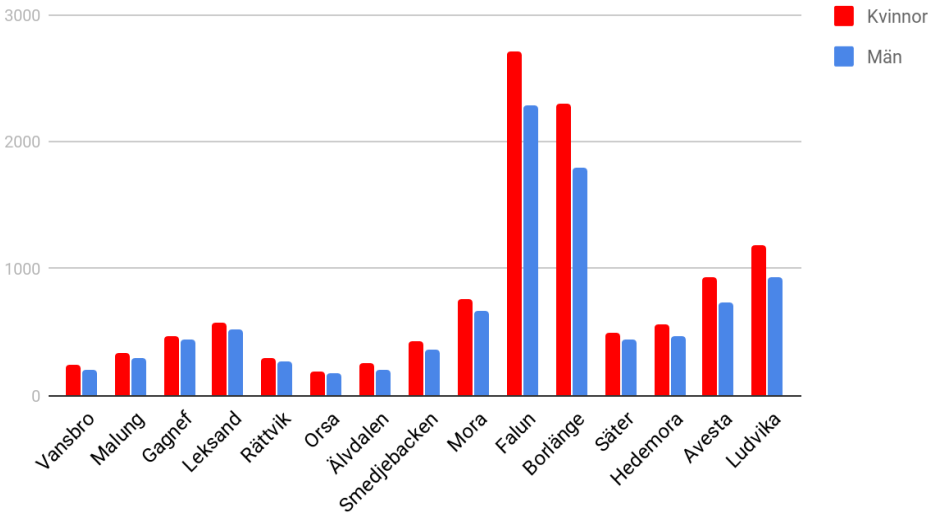
137

“När mamman har en hög inkomst som samtidigt utgör en majoritet av den totala hushållsinkomsten är det möjligt för familjen att avvara en betydande del av hennes inkomst för att hon ska vara hemma en längre tid. När papporna är i motsvarande situation är paren i låg utsträckning beredda att avvara hans inkomst. Detta ifrågasätter de frekvent förekommande argumenten om att det är mäns höga inkomster i sig och deras stora andel av hushållsinkomsten som är anledningen till avsaknaden av jämställdhet i föräldrapenninguttaget.”

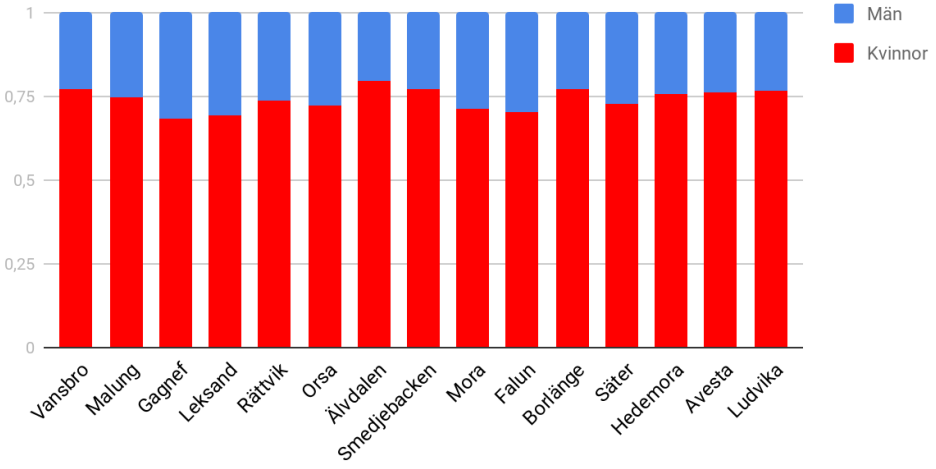
[131] Statistiska centralbyrån (2016a)
[132] Regeringskansliet (2016), s. 131
[133] Försäkringskassan (2013)
[134] Försäkringskassan (2013), s. 20
[135] Försäkringskassan (2013), s. 17
[136] Boye, Halldén och Magnusson (2017)
[137] Försäkringskassan (2013), s. 30

I diagrammet nedan ses antalet kvinnor och män per kommun som tagit ut föräldrapenning. Differensen mellan kvinnor och män kan bero på fler ensamstående kvinnor, men här speglas också den andel män som inte tar ut någon föräldrapenning alls för sina barn.

Antal mottagare av föräldrapenning enligt kön och kommun, 2016



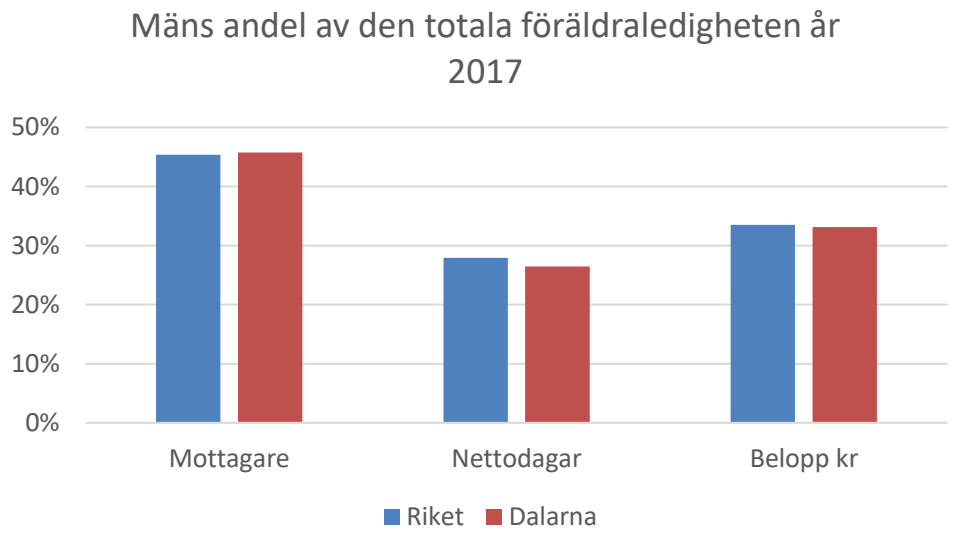
Andel utbetalda nettodagar föräldrapenning enligt kön och kommun, 2016



I diagrammet ovan ses fördelningen av utbetalda dagar per grupp kvinnor och män i varje kommun för år 2016. Kvinnor som grupp har genomgående tagit ut fler dagar än män som grupp. Den kommun som har den jämnaste fördelningen är Gagnef med 68 procent uttag av kvinnor och 32 procent av män, därefter Leksand (69%/31%) och Falun (70%/30%).

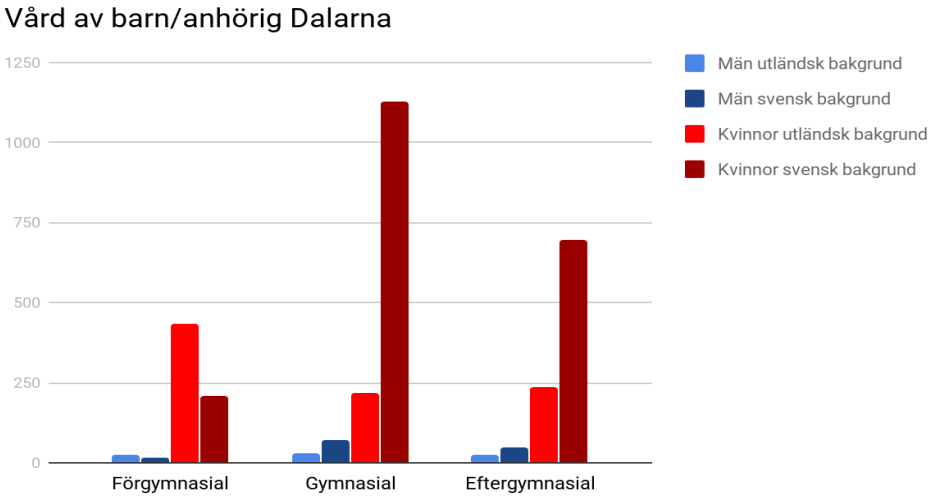
Viktiga indikatorer för uttag av föräldrapenning är antalet mottagare, uttag av nettodagar samt belopp. Andelen män av de som tar ut föräldrapenning ligger något under antalet kvinnor men mätt i antal dagar och ersättningsbelopp är skillnaden väsentligt större. Detta indikerar att männen

i genomsnitt tar ut färre dagar än kvinnorna. Skillnaden i Dalarna mot riket är liten och ser jämför man mot hur det såg ur för 10 år sedan så har männens andel av antalet nettodagar ökat med fem procentenheter och beloppet med sju procentenheter. Att männens andel av beloppet är högre än nettodagarna kan bero på att de har högre lön (och därmed en högre föräldrapenning) eller att de i större utsträckning än kvinnor tar ut full ersättning per dag.



Anhörigvård

Vård av anhörig innebär en stor insats för samhället. Ersättningen till anhöriga är dock blygsam, vilket ger en låg livsinkomst och låg pension. Arbetsmiljön i den här typen av arbete blir i stort oreglerad och ensamt. I diagrammet nedan ses antalet personer som vårdar barn eller anhöriga i hemmet. Personerna är uppdelade efter utbildningsnivå, men eftersom vi inte vet deras andel av utbildningsgruppen är det svårt att dra några större slutsatser om utbildningens roll. Däremot är det tydligt att det är en majoritet kvinnor i varje utbildningsgrupp som utför anhörigvård, och särskilt intressant är det förstås att kvinnor med eftergymnasial utbildning, dvs med hög alternativkostnad och trolig inkomstförlust i så mycket högre grad tar ansvar för anhöriga i jämförelse med män med förgymnasial utbildning som bör ha en lägre alternativkostnad och lägre inkomstförlust av anhörigvård.



Tillgång till bostad

I Dalarna bodde det under 2017 fler människor i villa än snittet för övriga Sverige, 57 procent, och färre än rikssnittet bor i hyreslägenheter, enbart 25 procent av hushållen (21 procent av invånarna).[138] När det gäller ensamstående föräldrar i Dalarna är de överrepresenterade bland hyresgästerna, 45,5 procent av dessa hushåll bor i hyresrätt. Här finns även en stor skillnad mellan män och kvinnor: 54 procent av alla ensamstående mammor i Dalarna bor i hyresrätt, medan 3 av 4 ensamstående pappor bor i äganderätt eller bostadsrätt.[139] Enligt statistik från SCB gällande boendekostnadernas utveckling är det tydligt att äganderättsboende och bostadsrätter är de ekonomiska vinnarna det senaste decenniet. Omläggning av fastighetsskatter, ränteavdrag och den låga räntan utan amorteringskrav som tillåter snabbt ökande fastighetspriser gör att de som har kapital nog att köpa sitt boende därefter sparar pengar på sitt boende, medan de som inte har råd att investera får betala mer för sin hyrda bostad, faktorer som bidrar till den ökade ojämlikheten och skillnader i levnadsstandard. Ensamstående mammor, som dessutom ofta jobbar deltid och/eller i lågavlönade jobb, framstår således som en extra utsatt grupp med ekonomiska utmaningar som upprätthålls av bostadsmarknadens utformning.

Sammanfattning obetalt arbete

Samspelet mellan det betalda och obetalda arbetet är centralt för utvecklingen av kvinnors och mäns förutsättningar för ekonomisk självständighet. Det obetalda arbetet, både det dagliga hushålls- och omsorgsarbetet såväl som riktade insatser för enskilda anhöriga, utförs idag fortfarande i betydligt högre utsträckning av kvinnor i jämförelse med män. Så länge värderingsstrukturerna är desamma som nu cementerar denna ojämställda fördelning skillnaderna i kvinnors och mäns förutsättningar.

---

[138] Hyresgästföreningen (2018)
[139] Supercrossdatabasen i Dalarna, SCB (2019)

DELMÅL: MAKT & POLITIK

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.[140]

Ett av de tydligaste exemplen på ojämställdhet i vårt samhälle är bristen på kvinnor på beslutsfattande positioner och andra maktpositioner. I det här avsnittet visar vi engagemanget i politiken i Dalarna genom statistik över valdeltagande, följt av representation i maktpositioner både i politiken, i näringsliv och i offentlig verksamhet.

Valdeltagande

Totalt valdeltagande i valet 2018 var 87,6 procent i Dalarna och 87,2 procent i riket. Detta var en ökning med 1,4 procentenheter för båda andelarna och gör att Dalarna fortfarande ligger 0,4 procentenheter högre i valdeltagandet än snittet för Sverige.[141] Statistik för valdeltagandet valet 2018 har ännu inte publicerats men statistik för valet 2014 visar att valdeltagandet var lite lägre än i riket i åldersgruppen 18 – 29 år och i åldersgruppen 65+ för både kvinnor och män i Dalarna. Inom åldersgruppen 30 – 49 år var valdeltagandet något högre än riksgenomsnittet för män och lite lägre för kvinnor, och inom gruppen 50 - 64 år var både kvinnors och mäns valdeltagande högre i Dalarna än riksgenomsnittet. Kvinnorna i Dalarna i åldern 50 – 64 år ligger ganska mycket över rikssnittet, 3,5 procentenheter över, medan männen ligger något lägre i denna åldersgrupp. I åldern 65 + är valdeltagandet bland män mycket högre än både riksgenomsnittet för män och Dalarnas kvinnor i samma ålder. Äldre kvinnor i Dalarna ligger istället långt under riksgenomsnittet i valdeltagande.

Beslutsfattande positioner i politiken

SCB skriver i rapporten *Förtroendevalda i kommuner och landsting 2015*, att ”studerar man fördelningen av förtroendeuppdrag efter kön blir det tydligt att det är en större andel män än kvinnor som har tyngre politiska uppdrag. Ju tyngre uppdraget är desto lägre andel kvinnor innehar dessa. Bland de förtroendevalda i kommunfullmäktige är andelen kvinnor 43 procent, jämfört med 41 procent i kommunstyrelserna, där makten är större. Studerar man olika positioner i nämnder och styrelse blir mönstret än tydligare. 37 procent av ordförandena i kommunerna är kvinnor. Lika stor andel kvinnor är kommunstyrelsens ordförande. Från 2011 har det dock skett en viss utjämning mellan könen framför allt när det gäller posten som kommunstyrelsen ordförande.”[142]

[140] Regeringskansliet (2014)
[141] www.val.se
[142] Statistiska centralbyrån (2016e), s. 6

Landstingen är bättre än kommunerna, andelen kvinnor och män är betydligt jämnare. SCB skriver ”det gäller både för fullmäktige och styrelser samt för ordförande- och vice ordförandeposter”.[143]

I Dalarna finns 15 kommuner. Sedan valet 2018 är representationen bland de förtroendevalda i nio av länets kommuner inom gränsen för statistisk jämställdhet, dvs minst 40 procent av underrepresenterat kön. I samtliga dessa kommuner med undantag av en kommun är dock männen fler till antalet, mellan 49 och 59 procent. Leksands kommun är den enda kommunfullmäktige i Dalarna som har en majoritet (51%) av kvinnor. Sex av kommunerna har en majoritet män, dvs fler än 60 procent är män. Störst andel män i fullmäktige delar Gagnef och Mora på med 66 procent män. I Dalarnas kommunfullmäktiga som helhet, sett till alla kommuner, råder det statistisk jämställdhet. I landstingsfullmäktige är könsbalansen också inom gränsen, 43 procent kvinnor och 57 procent män. Denna fördelning är densamma som under förra mandatperioden.[144]

Sedan valet 2014 har en kommun fått en majoritet av kvinnor i kommunfullmäktige jämfört med valet 2014 då alla kommuner hade en majoritet av män även om de var statistiskt jämställda. Dock har antalet jämställda kommuner minskat från elva kommuner 2014 till nio kommuner efter valet 2018.

I riksdagen var det under samma period 46 procent kvinnor mot 54 procent män vilket är inom gränsen för statistisk jämställdhet men ändå färre antal kvinnor än män. [145] Representationsanalysen bör dock inte stanna vid kön, utan hänsyn till fler faktorer är nödvändigt, till exempel hur etnicitets- och åldersfördelningen ser ut i gruppen som ska representera medborgarna. Om detta kan vi inte säga något med befintlig statistik av relevanta skäl.

För att kunna bidra och vara delaktig i samhällsbyggandet krävs att medborgarna är trygga nog att delta på lika villkor. Att organisera sig på gräsrotsnivå i lokalpolitiken kräver också en hel del fritid, då merparten av engagemanget är oavlönat. Låga löner eller inkomster och oflexibla arbetstider kan vara reella hinder för möjligheten till politiskt engagemang. Idag har det också seglat upp ytterligare faktorer så som hot och våld mot politiker i allmänhet, och kvinnor i politiken i synnerhet, som kan få konsekvenser för (upplevda) möjligheter att ta plats i offentligheten.

Beslutsfattande positioner i näringsliv och offentlig verksamhet

I börsbolagens styrelser och ledningsgrupper är kvinnor underrepresenterade på beslutsfattande positioner idag. Det är ett liknande mönster bland chefer både i privat och offentlig sektor. Män är överrepresenterade på samtliga positioner, förutom chefer i offentlig sektor. Främst är kvinnorna fler på chefsposition inom utbildning samt hälso- och sjukvård. Ser man dock till chefspositioner som helhet, på alla nivåer och alla sektorer, har kvinnors andel av dessa positioner ökat med 11 procentenheter från 31 till 42 procent under 2000-talets första tio år. Detta

[143] Statistiska centralbyrån (2016e), s. 6
[144] Valmyndigheten (2018)
[145] Valmyndigheten (2018)

innebär att chefspositioner som helhet numera är statistiskt jämställt, det vill säga att det ligger inom intervallet 40/60. [146]

Ägande

Som nämnt i det tidigare kapitlet om obetalt arbete så är det fler ensamstående pappor än ensamstående mammor som äger sin bostad i Dalarna. Enanna form av makt är ägande och just skogsägandet i landet kan anses som jämställt då runt 40 procent av skogsägarna är kvinnor. Kvinnor äger dock i regel mindre skog än männen. Kvinnors skogsägande ökar bland annat på grund av att skogsfastigheter ärvs. Men i praktiken är det betydligt fler män än kvinnor som har skogen som huvudsaklig sysselsättning och fler män har skogliga utbildningar.[147] Lantmäteriet saknar uppgifter om skogsägande uppdelat på kön på regional nivå, men detta är också ett intressant område att undersöka vidare.

Sammanfattning makt och politik

Att vara med och formulera problemställningar och att besluta i och leda organisationer är aktiviteter som ger direkt handlingsutrymme i samhället, och är på lång sikt även representativa symbolhandlingar som visar upp möjligheter för de generationer som följer efter. Fler ensamstående pappor än ensamstående mammor äger bostäder i Dalarna och när det kommer till skogsfastigheter är det oklart. På nationell nivå vet vi att skogsägandet är jämställt.

Att politik, organisationer och företag leds jämställt är en förutsättning för att fler medborgare ska kunna känna sig trygga med sin representation, något som leder till att fler kan och vill ta plats och delta i formandet av samhället. För att kunna bidra och vara delaktig så krävs inte bara representation utan även att man är trygg nog att delta på lika villkor. Verkligheten idag visar upp ett bitvis utbrett hot och våld mot kvinnor, vilket får konsekvenser för rörelsemönster och (upplevda) möjligheter att ta plats i offentligheten, något som är begränsande för jämställdhetsutvecklingen och behöver tas hänsyn till i arbetet för en öppen politisk arena.

Sammantaget för statistiken så ser vi att Dalarna har nått jämställdhet när det gäller representation i kommunfullmäktige och landstingsfullmäktige, framgångsfaktorerna bakom denna representation behöver dock underhållas för att säkerställa att ingen negativ förändring sker. När det gäller näringsliv och offentlig verksamhet så är män fortfarande överrepresenterade på de flesta maktpositioner, dock ej inom omsorg och utbildning där kvinnorna är fler. Strukturerna som ligger till grund för dessa skillnader kan ses som en orsak av både sociala normer och genuskontraktet, men bör till exempel med undersökande av bland annat lokala förutsättningar kunna motverkas på sikt.

[146] Löfström (2012)
[147] Skogssverige (2018)

DELMÅL: KROPPSLIG INTEGRITET – Mäns våld mot kvinnor

Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.[148]

Detta avsnitt behandlar brottsstatistik fördelat mellan män och kvinnor, både när det gäller anmälda och lagförda brott men också gällande upplevd oro då det belyser den utsatthet som kvinnor känner när det gäller osäkra miljöer och risk för brott. Ett stycke om särskilt utsatta grupper avslutar avsnittet tillsammans med en sammanfattning. Detta avsnitt är baserat på ett annat geografiskt område än Dalarna som heter polisregion Bergslagen. Området innefattar förutom Dalarnas län också Värmlands län och Örebro län.

Brottsstatistik för polisregion Bergslagen

Polisregion Bergslagen har under 2016 en högre andel anmälda brott i kategorierna misshandel (inklusive grov misshandel), 6,8 procent av totala antalet anmälningar mot 5,9 procent i riket, och våldtäkt (inklusive grov våldtäkt), med 0,5 procent mot 0,4, och marginellt färre anmälningar gällande grov kvinnofridskränkning jämfört med riket, 0,11 procent mot 0,12 procent. [149] När det gäller lagförda brott uppvisar regionen en högre lagföringsfrekvens gällande misshandelsbrott, 7 procent mot rikets 6,3 procent, lägre gällande våldtäkt, 2,2 procent mot rikets 2,5 procent, och en mycket lägre grad av lagföring gällande grov kvinnofridskränkning, bara 5,6 procent mot rikets snitt på 8,6 procent. Polisregion Bergslagen uppvisar således en högre anmälningsfrekvens gällande misshandel och våldtäkt än riket, vilket både kan bero på en hög andel våldsbrott men även på en hög anmälningsbenägenhet. Anmärkningsvärt är dock att andelen lagförda misshandelsbrott i relation till anmälningar är 11 procent högre än rikssnittet, medan lagförda våldtäktsbrott är 12 procent lägre, och andelen lagförda brott gällande grov kvinnofridskränkning är hela 35 procent lägre än rikssnittet. Det skulle kunna vara så att Dalarna är förskonat från dessa typer av brott i högre grad än riket totalt eller att kvinnor inte anmäler dessa brott i lika hög utsträckning i Dalarna på grund av normer och genuskontrakt. Sanningen finns eventuellt någonstans där emellan.

Risken att utsättas för misshandel är som störst i åldersgruppen 16 – 24 år och i praktiken högre för män. Däremot så är kvinnor mycket mer oroliga för att utsättas för överfall eller misshandel, och trots att färre än 5 procent av kvinnorna i denna åldersgrupp utsätts så är fler än var fjärde kvinna orolig. Att jämföra med att ungefär 5 procent av männen är oroliga vilket ligger i linje med hur många som utsätts – ungefär 5 procent. Bland äldre åldersgrupper sjunker kvinnors oro medan män i åldersgruppen 25–44 år oroar sig något mer än yngre och äldre män. I misshandelsfall så utsätts

[148] Regeringskansliet (2014)
[149] Brottförebyggande rådet (2019)

kvinnor oftast av någon de känner (71 procent) medan män oftast utsätts av någon de inte känner (68 procent). Kvinnor utsätts oftast i hemmet och näst oftast på arbetet eller i skolan. Män utsätts oftast på allmän plats och näst oftast på annan plats. Den vanligaste förövaren är en man oavsett plats och det vanligaste offret är också en man, oavsett plats förutom i hemmet. När det kommer till hot och våld samt sexualbrott så utsätts kvinnor i betydligt högre grad än män för sådant. Störst risk att bli utsatt har kvinnor i åldersgruppen 16–24 år. [150] Detta bör vägas in som bidragande orsak till den oro som kvinnor känner.

Särskilt utsatta grupper

I Sverige totalt är utsattheten för hot och våld betydligt vanligare bland hbtq-personer än övriga befolkningen. 12 procent av homo- och bisexuella kvinnor och 36 procent av homo- och bisexuella män mellan 16–29 år uppger att de har blivit utsatta för fysiskt våld det senaste året, motsvarande siffra för heterosexuella kvinnor och män är 5 procent. 34 procent av transpersoner mellan 16 och 29 år uppgav att de blivit utsatta för våld på grund av sin könsidentitet eller sitt könsuttryck det senaste året och 20 procent av homo- och bisexuella kvinnor och 23 procent av homo- och bisexuella män har blivit utsatta för hot om våld under det senaste året.[151] Det krävs även här en intersektionell analys av våld och hot för att synliggöra och kunna hjälpa de mest utsatta, och framförallt för att hitta roten till våldet och vad som driver förövarna.

Konsekvenserna av våld

Våld mot kvinnor i nära relationer kostar samhället och de inblandade individerna stora pengar varje år. I en rapport från Socialstyrelsen från år 2006 uppskattas den årliga kostnaden uppgå till cirka 3 miljarder kronor.[152] I beräkningarna ingår direkta och indirekta kostnader för inkomst- och produktionsbortfall, sjukvård, rättsväsende, socialtjänst, försäkringskassa, ideella organisationer med flera, men inga av de skadliga effekterna som påverkar barn och anhöriga. Våldet påverkar offret långt mycket mer än de fysiska skadorna vid tillfället.

Sammanfattning kroppslig integritet

Sammantaget för detta delmål så är kroppslig integritet ett ojämställt område både i polisregion Bergslagen och i riket som helhet. Det krävs både tydliga mål och resurser för att arbeta proaktivt med dessa frågor både när det gäller fysiskt integritetskränkande och när det gäller själva oron för den. Det knyter an till det tidigare nämnda behovet av ett samhälle där alla upplever att de är tillräckligt trygga för att uppnå ekonomisk självständighet, vilket är en förutsättning för att frigöra vars och ens kapacitet att bidra till en positiv samhällsutveckling. Att kvinnor på grund av utsatthet tvekar att ta plats i mansdominerade miljöer försämrar användningen av vårt humankapital, dvs potentialen för innovation och positiv förändring, och kan också få implikationer för hur (och om) kvinnor

[150] Brottsförebyggande rådet (2018)
[151] Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) (2015)
[152] Socialstyrelsen (2006)

startar egna företag, eller gör karriär i vissa branscher. Oron för kroppslig integritetskränkning är också en del av det som många gånger begränsar rörlighet både i hemmet och i skolan. Förutom åtgärder för att förhindra brott och att skapa reell trygghet för både kvinnor och män så krävs ett intersektionellt analysarbete för att kunna göra särskilda insatser för hbtq-personer. Långsiktigt bör ett sådant arbete också vara proaktivt genom att fungera särskilt normbrytande och ta sikte på förändrade samhällsattityder.

FORTSATT ARBETE

De olika delmålen bildar tillsammans en vision om ett jämställt samhälle där varje mål är en viktig pusselbit. Sammankopplade förstärker de helhetsbilden. Att arbeta med flera av delmålen samtidigt och ur ett intersektionellt perspektiv gör att möjligheter till synergieffekter uppnås, det vill säga att flera problemområden kan angripas med utgångspunkt i samma typer av förbättringsarbeten. Med regional samverkan över större områden kan dubbelarbete undvikas och en kunskapsspridande miljö byggas genom att kompetens inom praktiskt och teoretiskt jämställdhetsarbete utnyttjas lateralt och sprids över flera organisationer (till exempel kommuner eller landstingsförvaltningar) samtidigt.

Arbetet behöver fortsätta för att hitta de statistiska nyckeltal som stöder en normkritiskt med statistik behövs närmare undersökningar av skillnader mellan grupper och hur och om de ökar eller minskar, samtidigt som man även behöver titta på huruvida förändringarna visar på förbättringar för jämställdheten generellt.[153] En översyn av de mätningar som görs, samt om de behöver utökas eller riktas är alltså en förutsättning för framtida resultat. En metod är också att identifiera och påbörja mätning av nyckeltal inom utvalda verksamhetsområden så att mätningarna i sig kan användas som en pådrivande kraft för förståelse och förbättring över tid.[154]

Förslag på områden för aktiviteter

- **EKONOMISK JÄMSTÄLLDHET**
- Uppmärksamma tendensen att män närmar sig traditionella kvinnoyrken, detta bör uppmuntras och underlättas vidare.
- Att mansdominerade branscher informellt stöter bort kvinnor är ett reellt problem. Det innebär både ineffektiv användning av humankapital, men tillåter också förlegade maskulinitetsnormer att bestå och eventuellt frodas.
- Samspelet mellan betalt och obetalt arbete är något som kan bearbetas från flera håll. Ett fokus på att stärka arbetsgivarens roll att vara tillåtande och stöttande till att anställda tar ut ett jämställt uttag skulle vara till gagn för alla. För arbetsgivare innebär det att en anställd kvinna med barn inte blir en större belastning är en anställd man med barn, vilket för en kvinnodominerad arbetsplats kan få betydande positiva effekter på grund av minskade kostnader och produktionsavbrott för vikarier, etc.

[153] Ahlzén (2015), s. 166
[154] Catasús (2008), s. 1–5

- **UTBILDNING**
- Se över hur information kring utbildningar ser ut och till vilka de riktar sig, ibland är det så enkelt som att ge fler olikartade förebilder i kommunikationsmaterialet för att locka en mer varierad grupp.
- Införa olika typer av trainee-tjänster.
- Se över kommunikationen kring området, vet befintliga arbetssökande tillräckligt om de kompetenser som saknas?
- Underlätta för vidareutbildning och omskolning.
- **HÄLSA**
- Undersök varför både män och kvinnor i Dalarna har något högre ohälsotal än män och kvinnor nationellt sett. Nationella jämförelser gällande ohälsotal och sjuktal enligt kön och ålder visar att Dalarnas kvinnor är överrepresenterade i båda jämfört med genomsnittet i Sverige (skillnaden minskar dock ju högre upp i åldern man ser på, och i de äldre grupperna uppvisar Dalarna lägre ohälsotal och sjuktal än genomsnittet, för både kvinnor och män).
- Undersök varför kvinnor i Dalarna sjukskriver sig i högre grad än riksgenomsnittet. Skillnaden verkar dessutom öka för varje år som går, något som indikerar specifika problem i regionen gällande kvinnors ohälsa.
- Undersöka varför fyra av de kommunerna med störst ökning av inflödet inom ångest- och stressyndrom finns i Dalarna.
- Undersök varför psykiatriska diagnoser utgör den vanligaste diagnosen bland pågående sjukfall för både anställda och arbetslösa, kvinnor och män.
- Undersök varför kvinnors medellivslängd i Dalarna ligger under riksgenomsnittet.
- **MAKT OCH POLITIK**
- Undersök vad det är som gör att kvinnor i åldern 50–64 har så högt valdeltagande för att sedan störtdyka i nästa ålderskategori?
- Gör en intersektionell analys av hur representationen ser ut i kommun och landstingsfullmäktige utifrån ålder och etnicitet.
- Undersök hur skogsägandet i Dalarna ser ut uppdelad på kvinnor och män.
- **KROPPSLIG INTEGRITET**
- Varför ligger Dalarna så lågt i lagförda våldtäkter och kvinnofridsbrott jämför med riket?
- Ta fram mål för att komma tillrätta med att kroppslig integritet fortfarande är ett stort ojämställdhetsproblem som leder till begränsningar i rörlighet för framförallt kvinnor och flickor.

Om Add Gender

Rapportens underlag är framtaget av Add Gender. Add Gender AB grundades 2008 och arbetar med att tolka vår tid, förstå sammanhang, och

hjälpa andra att förstå detsamma. Add Gender vill skapa ett mervärde genom kompetens och ambitioner. Vi som arbetar på Add Gender kallar oss normingenjörer som med beprövade verktyg undersöker uppdragsgivarens formella och informella strukturer för jämställdhet och mångfald. Vi tolkar och rekonstruerar dessa med utgångspunkt i företagets eller organisationens affärsidé, deras kundsegment, och deras medarbetare. Alltid utifrån det som redan fungerar bra i verksamheten. På så sätt bygger vi tillsammans upp mer tillåtande arbetsplatser, starka varumärken och hållbara affärsmodeller.

Referenslista

- Ahlzén, Christina (2015). *Räkna med jämlikhet*. 1. uppl. Uppsala: ID.
- Akademikernas a-kassa (2017). *Arbetslöshetsrapporten 2016*. Stockholm: Akademikernas a-kassa (AEA).
- Aldén, Lina & Hammarstedt, Mats (2017). *Egenföretagande bland utrikes födda. En översikt av utvecklingen under 2000-talet*. Arbetsmarknadsekonomiska rådet – underlagsrapport 1/2017.
- Andersson Joona (2017). *Are mothers of young children more likely to be self-employed? The case of Sweden*. Review of Economics of the Household. March 2017, Volume 15, Issue 1, pp 307–333.
- Annell, Eva (2016). *Kvinnor får lägre prioritet i vården – män norm inom medicinsk forskning.* Forskning.se, 15 februari 2016, tillgänglig: https://www.forskning.se/2016/02/15/ge-ratt-vard-kvinnors-och-mans-kroppar-reagerar-olika-pa-behandling/
- Arbetsförmedlingen (2016). *Efterfrågan på arbetskraft fortsätter öka*. Webblänk. https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Statistik-och-publikationer/Prognoser/Prognoser/Dalarna/2016-12-07-Efterfragan-pa-arbetskraft-fortsatter-oka.html
- Arbetsförmedlingen (2017). *I Dalarnas län kommer fler ungdomar ut i arbete än i riket i snitt*. Webblänk. http://news.cision.com/se/arbetsformedlingen-dalarna/r/i-dalarnas-lan-kommer-fler-ungdomar-ut-i-arbete-an-i-riket-i-snitt,c2342820
- Boschini, Anne D. (2017). *Olika kön, olika lön – en ESO-rapport om diskriminering på arbetsmarknaden*. [Stockholm]: Regeringskansliet, Finansdepartementet.
- Boschini, Anne D., Jonung, Christina, Persson, Inga (2005). *Genusperspektiv på nationalekonomi.* Stockholm: Högskoleverket i samarbete med Nationella sekretariatet för genusforskning.
- Boström, Cecilia (2010). Förstudie Främja Kvinnors Företagande i Dalarna.
- Boye, Katarina (2010). *Time spent working: Paid work, housework and the gender difference in psychological distress*. European Societies: The Official Journal of the European Sociological Association. Volume 12 (3), s. 419-442.
- Boye, Katarina, Halldén, Karin och Magnusson, Charlotta (2017). *Stagnation only on the surface? The implications of skill and family responsibilities for the gender wage gap in Sweden, 1974–2010*. The British Journal of Sociology. Volume 68, Issue 4.
- Brottsförebyggande rådet (2017). *BRÅs hatbrottsstatistik 2008–2015*. Webblänk. https://www.bra.se/brott-och-statistik/statistiska-undersokningar/hatbrottsstatistik.html
- Brottsförebyggande rådet (2018). *Nationella trygghetsundersökningen 2017- Om utsatthet, otrygghet och förtroende.* Webblänk. https://www.bra.se/download/18.10aae67f160e3eba629118a7/1517212683473/2018_1_NTU_2017.pdf
- Brottsförebyggande rådet (2019). *Sök statistik över anmälda brott.* Webblänk. http://statistik.bra.se/solwebb/action/index
- Calmfors, Lars (2017). *Ompröva industrins lönenorm*. Publicerad i Dagens Nyheter 2017-05-22. Webblänk. https://www.dn.se/ledare/kolumner/lars-calmfors-omprova-industrins-lonenorm/
- Catasús, Bino (2008). *Boken om nyckeltal*. 2., uppdaterade uppl. Malmö: Liber.
- Crenshaw, Kimberlé (1995). *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color* i: N. G. K. Crenshaw, G. Peller & K. Thomas (Ed.) Critical race theory: the key writings that formed the movement (New York: The New Press), 357–383. Critical Race Theory: The Key Writings that Formed the Movement.

- de los Reyes, Paulina, Molina, Irene, Knocke, Wuokko & Mulinari, Diana (2003). *Maktens (o)lika förklädnader. Kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige*. Stockholm: Atlas.
- Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (2014). *Jämställt arbete?: organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet : forskningsrapport.* Stockholm: Fritze.
- Diskrimineringsombudsmannen (2012). *Åldersdiskriminering i arbetslivet*. Rapport http://www.do.se/globalassets/publikationer/rapport-aldersdiskriminering-i-arbetslivet.pdf
- Diskrimineringsombudsmannen (2016). *Sakligt motiverad eller koppling till kön? En analys av arbetsgivares arbete med att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.* Rapport 2016:1.
- Folkhälsoinstitutet (2018). *Medellivslängd.* Webblänk. https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/folkhalsans-utveckling/halsa/medellivslangd/
- Folkhälsomyndigheten (2015). *Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner.* Webblänk. https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/a55cb89cab14498caf47f2798e8da7af/halsan-halsans-bestamningsfaktorer-transpersoner-15038-webb.pdf
- Fregert, Klas & Jonung, Lars (2014). *Makroekonomi: teori, politik och institutioner*. 4. uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Försäkringskassan (2011). *Sjukskrivningsdiagnoser i olika yrken - Startade sjukskrivningar (>14 dagar) per diagnos bland anställda i olika yrken år 2009.* Socialförsäkringsrapport 2011:6.
- Försäkringskassan (2012). Föräldrapenning: Analys av användandet 1974–2011. Socialförsäkringsrapport 2012:9.
- Försäkringskassan (2013). *De jämställda föräldrarna: Vad ökar sannolikheten för ett jämställt föräldrapenninguttag?* Socialförsäkringsrapport 2013:8.
- Försäkringskassan (2014). *Sjukfrånvarons utveckling, Delrapport 2, år 2014*. Socialförsäkringsrapport 2014:18.
- Försäkringskassan (2016a). *Sjukfrånvaro per bransch och sektor*. Webblänk. https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/eca49949-6bc6-4e03-ae57-60398ff31ff1/PM_sjukfranvaro_olika_branscher.pdf?MOD=AJPERES
- Försäkringskassan (2016b). *Sjukfrånvarons utveckling 2016*. Socialförsäkringsrapport 2016:7.
- Försäkringskassan (2018a). *Statistik om ohälsomått*. Webblänk. https://www.forsakringskassan.se/statistik/sjuk/ohalsomatt
- Försäkringskassan (2018b). Vägen till ett sjukpenningtal på 9,0. Utvecklingen i riket och länen. Redovisning 2018-05-16. Tillgänglig på Internet: https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/9984adf6-1910-48af-9744-5bc7b60854ba/bilaga-pm-2018-05-16.pdf?MOD=AJPERES&CVID=
- Gemzöe, Lena (2006). *Feminism*. Stockholm: Bilda.
- Gunnarsson, Evy & Szebehely, Marta (red.) (2017). *Genus i omsorgens vardag*. Tredje upplagan Malmö: Gleerups.
- Hammarström, Anne & Hensing, Gunnel (2008). *Folkhälsofrågor ur ett genusperspektiv: arbetsmarknad, maskuliniteter, medikalisering och könsrelaterat våld*. Östersund: Statens folkhälsoinstitut. Tillgänglig på Internet: https://www.folkhalsomyndigheten.se/pagefiles/21466/Genusrapport_R2008_8(1).pdf
- Harström, Eva (2017). *Ohälsotalet i länet har minskat.* SVT Nyheter. 10 februari. Webblänk. https://www.svt.se/nyheter/lokalt/vasternorrland/ohalsotalet-i-lanet-har-minskat

- Hedlin, Maria & Åberg, Magnus (2013). *"Vara med i gänget?": Yrkessocialisation och genus i två gymnasieprogram.* Uppsala: Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU)
- Hirdman, Yvonne (1988). *Genussystemet - Reflektioner kring kvinnors sociala underordning*. Kvinnovetenskaplig tidskrift, nr 3/1988.
- Holmquist, Carin & Sundin, Elisabeth (2014). *Företagandets villkor för kvinnor och män. Jämställt arbete? : organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet.* Forskningsrapport 195-222.
- Holmquist, Carin, Barle, Agneta & Wennermark, Karin (2009). *Varför ska man främja kvinnors företagande?* Info 084-2008. Stockholm: Nutek.
- Hyresgästföreningen (2018). *Vem bor var? - Villaboende vanligare i Dalarna*. Webblänk. http://hurvibor.se/lanssidor/dalarna/hur-vi-bor/vem-bor-var/
- Jämställdhetsutredningen (2015). *Mål och myndighet: en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken*. Betänkande. Stockholm: Fritzes. Tillgänglig på Internet: http://www.regeringen.se/rattsdokument/statens-offentliga-utredningar/2015/10/sou-201586/
- Jönsson, Monika & Lundkvist, Hans (2016). *Handlingsplan Jämställd Regional Tillväxt i Dalarna*. http://docplayer.se/47050929-Handlingsplan-jamstalld-regional-tillvaxt-i-dalarna.html
- Kunskapscentrum för jämlik vård (2015). *Långt kvar till jämlik vård*. Webblänk. https://www.1177.se/Vastra-Gotaland/Fakta-och-rad/Mer-om/Langt-kvar-till-jamlik-vard/
- Leijnse, Emma (2017). *Fördel kvinna- Den tysta utbildningsrevolutionen.* Stockholm: Natur & Kultur
- Lorentzi, Ulrika (2009). *Från hantverkskilt till hästföretag – Genusperspektiv på innovation och jämställdhet*., Vinnova Rapport VR 2009:20. Stockholm: Vinnova.
- Lykke, Nina (2005). *Nya Perspektiv på intersektionalitet. Problem och möjligheter.* Kvinnovetenskaplig tidskrift nr 2-3/2005.
- Löfström, Åsa (2012). *Betygsgapet mellan flickor och pojkar – konsekvenser för framtidens arbetsmarknad.* Underlagsrapport 11 till Framtidskommissionen. Stockholm: Regeringskansliet
- Medlingsinstitutet (2017). *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2016: vad säger den officiella lönestatistiken?* Stockholm: Medlingsinstitutet. Tillgänglig på Internet: http://www.mi.se/publicerat/loneskillnader-mellan-kvinnor-och-man/
- Migration Sverige (2016). Webblänk. https://www.migrationsinfo.se/migration/sverige/
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., Handelsman, J. (2012). *Science faculty's subtle gender biases favor male students*. Proceedings of the National Academy of Sciences, USA, Vol. 109 (41), 16474–16479.
- Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser (2015). *Med varm eller kall hand? – Bemötandet av män och kvinnor i det företagsfrämjande systemet.* PM 2015:18. Tillgänglig på Internet: http://www.tillvaxtanalys.se/download/18.593383a015122abc42a44ffa/1448525211378/pm_2015_18_Med+varm+eller+kall+hand_+Bem%C3%B6tandet+av+m%C3%A4n+och+kvinnor+i+det+f%C3%B6retagsfr%C3%A4mjande+systemet.pdf
- Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) (2015). *Fokus 15 – Ungas sexuella och reproduktiva rättigheter*. Webblänk. https://www.mucf.se/sites/default/files/publikationer_uploads/fokus15_0.pdf
- North, Douglass (1993). *Institutionerna, tillväxten och välståndet*. 1. uppl., Stockholm: SNS (Studieförb. Näringsliv och Samhälle).
- Oxford Research (2012). *Forskningsöversikt om rekrytering i arbetslivet*. Oxford Research på Diskrimineringsombudsmannens uppdrag 2012.

- Persson, Inga & Wadensjö, Eskil (red.) (1998). *Glastak och glasväggar?: den könssegregerade arbetsmarknaden : rapport till Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män.* Stockholm: Fritze.
- Ramböll, (2012). *Främja kvinnors företagande, kartläggning och analys*. Rapport Region Dalarna, juli 2012.
- Regeringen (2017). *Ekonomisk jämställdhet.* Regeringens budgetproposition 2017/18:1 Bilaga 3. Webblänk. https://www.regeringen.se/4a67e1/contentassets/63d1d4d3ea084cd29ce516fb2fe3dbae/ekonomisk-jamstalldhet----utdrag-ur-budgetpropositionen-for-2018.pdf
- Regeringskansliet (2014). *Mål för jämställdhet.* Webblänk. http://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet/
- Regeringskansliet (2015a). *En nationell strategi för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015-2020*. Webblänk. https://www.regeringen.se/4a8706/contentassets/98919a0ca0f1427491a3eef22a7d177c/en-nationell-strategi-for-hallbar-regional-tillvaxt-och-attraktionskraft-20152020.pdf
- Regeringskansliet (2015b). *Satsning på jämställdhet för hållbar tillväxt i Sveriges regioner*. Webblänk. http://www.regeringen.se/artiklar/2015/12/satsning-pa-jamstalldhet-for-hallbar-tillvaxt-i-sveriges-regioner/
- Regeringskansliet (2016). *Jämställda pensioner?* Stockholm: Socialdepartementet, Regeringskansliet. Tillgänglig på Internet: http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/departementsserien/jamstallda-pensioner_H4B419
- Regnö, Klara (2013). *Det osynliggjorda ledarskapet: kvinnliga chefer i majoritet*. Avhandling. Stockholm: Kungliga Tekniska högskolan.
- Saco (2017). *Skillnader i livslön mellan kvinnor och män*. Webblänk. https://www.saco.se/vara-fragor/lon-och-livslon/skillnader-i-livslon-mellan-kvinnor-och-man/
- Sen, Amartya (1990). *More Than 100 Million Women Are Missing*. The New York Review of Books, Vol. 37, Nr. 20, (december 20, 1990). Tillgänglig på: http://www.nybooks.com/articles/3408
- Skogssverige (2018). *Enskilt skogsägande*. Webblänk. https://www.skogssverige.se/lika-villkor/jamstalldhet-i-skogssektorn/enskilt-skogsagande
- Skolverket (2018). *Elevstatistik (elever som började hösten 2011 eller senare, oktober valt år).* Exceltabell publicerad 2018 https://www.skolverket.se/skolutveckling/statistik/sok-statistik-om-forskola-skola-och-vuxenutbildning?sok=SokB&vform=21&niva=L&nivaval=20&omr=Elever&run=1
- Socialstyrelsen (2006). *Kostnader för våld mot kvinnor: en samhällsekonomisk analys*. Stockholm: Socialstyrelsen. http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2006/2006-131-34
- Socialstyrelsen (2016). *Statistikområde: ekonomiskt bistånd årsstatistik 2016*. Socialstyrelsens statistikdatabas [citerad 2018-04-17].
- Socialstyrelsen (2018). *Statistik om ekonomiskt bistånd 2017.* Webblänk. https://www.socialstyrelsen.se/publikationer2018/2018-11-12
- Socialstyrelsen (2019). *Statistik om försörjningshinder och ändamål med ekonomiskt bistånd 2017.* Webblänk. https://www.socialstyrelsen.se/publikationer2019/2019-2-5/
- Statistiska centralbyrån (2014). *Sju av tio företagare är män.* Webblänk. https://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Artiklar/Sju-av-tio-foretagare-ar-man/
- Statistiska centralbyrån (2015). *Nya företagare 20 år och äldre efter näringsgren och företagsform 2015*. Webblänk. https://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Temaomraden/Jamstalldhet/Fordjupningar/Entreprenorskap-och-foretagande-/Nystartade-foretag/Nya-foretagare-20-ar-och-aldre-efter-naringsgren-och-foretagsform-2015/

- Statistiska centralbyrån (2016a). *På tal om kvinnor och män: lathund om jämställdhet. 2016*. Örebro: Statistiska centralbyrån.
- Statistiska centralbyrån (2016b). *Egna företagare 20–64 år efter näringsgren 2016*. Webblänk. https://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Temaomraden/Jamstalldhet/Fordjupningar/Entreprenorskap-och-foretagande-/Forutsattningar-for-foretagande1/Egna-foretagare-2064-ar-efter-naringsgren-2016/
- Statistiska centralbyrån (2016c). *Konkurser bland enskilda näringsidkare efter näringsgren*. Webblänk. https://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Temaomraden/Jamstalldhet/Fordjupningar/Entreprenorskap-och-foretagande-/Foretagens-nedlaggning-och-konkurs/Konkurser-bland-enskilda-naringsidkare-efter-naringsgren-2016/
- Statistiska centralbyrån (2016d). *Kvinnor har lägre lön, inkomst och pension än män*. Webblänk. https://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Levnadsforhallanden/Jamstalldhet/Jamstalldhetsstatistik/12252/12259/Behallare-for-Press/406481/
- Statistiska centralbyrån (2016e). *Förtroendevalda i kommuner och landsting 2015.* Demokratistatistik Rapport 22.
- Statistiska centralbyrån (2017a). *30 största yrkena*. Webblänk. https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/30-storsta-yrkena/
- Statistiska centralbyrån (2017b). *Folkmängd i riket, län och kommuner 31 december 2016 och befolkningsförändringar 2016*. Webblänk. https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/befolkningens-sammansattning/befolkningsstatistik/pong/tabell-och-diagram/helarsstatistik--kommun-lan-och-riket/folkmangd-i-riket-lan-och-kommuner-31-december-och-befolkningsforandringar/
- Statistiska centralbyrån (2017c). *Ökad sysselsättning bland utrikes födda.* https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2017/Okad-sysselsattning-bland-utrikes-fodda/
- Statistiska centralbyrån (2017d). *Temaområde Jämställdhet: Ekonomisk jämställdhet 2016*. Exceltabell publicerad 2017-06-08.
- Statistiska centralbyrån (2018a). *Antal examina efter SUN-inriktning (1-, 2- och 3-siffernivå), examenskategori, examen och kön, läsåren 1993/94–2017/18.* Exceltabell publicerad 2018-11-22. https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/hogskolevasende/studenter-och-examina-i-hogskoleutbildning-pa-grundniva-och-avancerad-niva/pong/tabell-och-diagram/examina/antal-examina-efter-sun-inriktning-1--2--och-3-sifferniva-examenskategori-examen-och-kon-lasaren-199394201718/
- Statistiska centralbyrån (2018b). *Befolkning 16-74 år efter region, utbildningsnivå, ålder och kön. År 1985 – 2017.* Webblänk. http://www.ssd.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__UF__UF0506/Utbildning/?rxid=3bba7398-7d88-419c-b55c-3135962b59c7#
- Statistiska centralbyrån (2018c). *Mest och minst betalda yrkena*. Webblänk. https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/mest-och-minst-betalda-yrkena/
- Stenbacka, Susanne, Grubbström, Ann & Forsberg, Gunnel (2014) *Genuskontrakt och regional utveckling i Dalarna – om sega strukturer och ungdomars kapacitet att bryta dem*. Rapport Winnet Dalarna.
- Supercrossdatabasen i Dalarna, SCB (2019). *Kön per upplåtelseform efter fBBefolkning, Region Dalarna, Hushåll, Ensamstående med barn 0-24 år.* Region Dalarna Befolkning 2017-12-31.

- Sveriges radio (2017). *Fler utlandsfödda utan jobb - men experten är inte orolig.* Webblänk. http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=161&artikel=6613010
- Tillväxtverket (2011). *Att välja jämställdhet.* Stockholm: Tillväxtverket.
- Tillväxtverket (2017). *Jämställd tillväxt i regionerna*. Webblänk. https://tillvaxtverket.se/aktuella-amnen/mangfald/jamstalld-tillvaxt-i-regionerna.html
- Utredningen om en modern föräldraförsäkring (2017). *Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn: en ny modell för föräldraförsäkringen*. Stockholm: Wolters Kluwer. Tillgänglig på Internet: http://www.regeringen.se/rattsdokument/statens-offentliga-utredningar/2017/12/sou-2017101/
- Valmyndigheten (2018). *2018 ursprungligt valda.* Exceltabell publicerad 2018.
- Wahl, Anna (2003). *Könsstrukturer i organisationer: [kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling]*. [Ny utg.] Lund: Studentlitteratur.