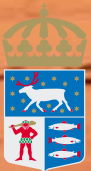


# JämLYS

– En jämställdhetsanalys av  
näringslivet i Västerbotten



Länsstyrelsen  
Västerbotten

Utgivare: Länsstyrelsen i Västerbotten

Layout: *t/r* reklambyrå AB, Skellefteå

Omslagsfoto: Pär Domeij/Synk

Foto: Mariann Holmberg sid 7, 8, 16, 17, 18, 27, 29 och 32. Jan Lindmark sid 13 och 21. Johan Gunséus/Synk sid 10. Johner sid 15. StockXpert sid 18. Carina Wallin sid 20. Mascot sid 22 och 28. Matton sid 25, 30, 34, 36, 37, 38 och 39. Privat sid 11 och 26. Länsstyrelsen sid 12 och 23.

Tryck: HS Copy, 2010

Upplaga: 50 ex

ISBN: 978-91-977654-5-9

Jämställhetsanalysen finns att ladda ner i pdf-format på  
[www.lansstyrelsen.se/vasterbotten/jamstalldhet](http://www.lansstyrelsen.se/vasterbotten/jamstalldhet)

# Innehåll

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Förord</b>  | <b>4</b>  |
| <b>Sammanfattning</b>  | <b>5</b>  |
| <b>Inledning</b>   | <b>6</b>  |
| <b>1 Motverka könsuppdelning på arbetsmarknaden och i näringslivet</b>                 | <b>7</b>  |
| Den könsuppdelade arbetsmarknaden i Sverige  | 8         |
| Den könsuppdelade arbetsmarknaden i Västerbotten                                       | 9         |
| Vad är problemet med en könsuppdelad arbetsmarknad?                                    | 11        |
| Varför är det viktigt att motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden i Västerbotten? | 12        |
| Vad bör göras för att minska könsuppdelningen på arbetsmarknaden?                      | 14        |
| Åtgärdsförslag   | 14        |
| <b>2 Främja jämställda villkor för entreprenörskap</b>                                 | <b>15</b> |
| Företagandet i Sverige   | 15        |
| Företagandet i Västerbotten  | 16        |
| Vad är problemet med ojämställda villkor för entreprenörskap?                          | 18        |
| Varför ska Västerbotten främja jämställda villkor för entreprenörskap?                 | 20        |
| Åtgärdsförslag   | 21        |
| <b>3.1 Jämställt deltagande i arbetslivet</b>  | <b>22</b> |
| (O)jämställt deltagande i arbetslivet i Sverige  | 22        |
| Jämställt deltagande i arbetslivet i Västerbotten                                      | 24        |
| Vad är problemet med ett ojämställt deltagande på arbetsmarknaden?                     | 25        |
| Åtgärdsförslag   | 27        |
| <b>3.2 Jämställd ledning i näringslivet</b>  | <b>28</b> |
| Ledande positioner i Sverige   | 28        |
| Ledande positioner i Västerbotten  | 29        |
| Varför är det så få kvinnor på ledande positioner i Västerbotten?                      | 31        |
| Fördomar och attityder   | 32        |
| Varför är det viktigt att ledningen i Västerbottens näringsliv blir jämställd?         | 33        |
| Åtgärdsförslag   | 33        |
| <b>4 Jämställda arbetslivsvillkor</b>  | <b>34</b> |
| Kön, arbete och hälsa i Sverige  | 34        |
| Kön, arbete och hälsa i Västerbotten   | 35        |
| Vad är problemet med ojämställda arbetslivsvillkor i Västerbotten?                     | 37        |
| Varför är jämställda arbetslivsvillkor viktigt för näringslivet i Västerbotten?        | 39        |
| Åtgärdsförslag   | 39        |
| <b>Avslutande diskussion</b>   | <b>40</b> |
| <b>Ett urval av regeringens strategiska insatser – med anknytning till länet</b>       | <b>41</b> |
| <b>Begrepp</b>   | <b>42</b> |
| <b>Referenser</b>  | <b>43</b> |

## Förord

JämLYS av näringslivet i Västerbotten har tagits fram på uppdrag av Länsdelegationen i jämställdhet för att sätta fokus på länets arbetsmarknad och näringsliv utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Jämställdhet är ett aktivt val, något som görs. Rapporten är ett av många verktyg för att göra jämställdhet. Den innehåller statistik, genusanalyser samt förslag till åtgärder. Den ska fungera som underlag för samtal, projekt och beslut.

Jämställdhet är en förutsättning för ett hållbart samhälle och finns med i länsstyrelsens vision ”tillsammans gör vi det hållbara möjligt”. Det handlar om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Västerbotten ska erbjuda goda livsvillkor oavsett kön.

Birgitta Heijer  
Länsråd

Helena Österlind  
Jämställdhetsdirektör

## Sammanfattning

Denna rapport visar att Västerbotten har en könsuppdelad arbetsmarknad. Många av länets arbetsplatser är tydligt könsmärkta och domineras av antingen kvinnor eller män. För att ändra på det mönstret krävs ett aktivt arbete. En arbetsmarknad som bygger på stereotypa könsroller och därigenom kategoriserar och begränsar kvinnor och män får negativa konsekvenser både för enskilda personer och för samhället som helhet. Den könsuppdelade arbetsmarknaden hämmar både arbetsgivare och arbetstagare och är ett hinder för att Västerbottens län ska kunna utvecklas hållbart och långsiktigt.

Kvinnor är underrepresenterade som företagare i länet och villkoren för företagande utgår till stor del från en manlig norm. Det är exempelvis vanligt att tala om och inrikta åtgärder mot kvinnors företagande, medan en företagare underförstått är en man. Till följd av att mannen och det manliga utgör en tydlig norm för arbetsmarknaden och näringslivet gynnas traditionellt mansdominerade sektorer. Det regionala företagsstödet går i hög utsträckning till mansdominerade branscher vilket, i kombination med att kvinnor och män arbetar på olika platser, resulterar i att de flesta arbetstillfällen som skapas till följd av stödet tillfaller män. En regional granskning visar att företagsledningarna i Västerbotten domineras av män. Inget av de 10 största företagen i länet har en kvinna som VD och endast ett av dessa tio företag har en styrelse med jämn könsfördelning.

Kvinnors deltagande i arbetslivet i länet är lägre än mäns. En viktig orsak till detta är att kvinnor fortfarande ansvarar för en stor del av det obetalda hemarbetet. Man kan därmed koppla ihop den privata med den offentliga dimensionen av jämställdhet. Många kvinnor arbetar deltid för att ta hand om hem och familj och förlorar både ekonomiskt, karriär- och hälsomässigt på detta. De tydliga könsrollerna i hemmet och på arbetsmarknaden verkar begränsande för såväl kvinnor och män som för länets arbetsmarknad. Kvinnor har svårare att öka sitt betalda arbetsdeltagande om män inte tar mer ansvar för det obetalda hemarbetet. Länet kvinnor är i högre utsträckning än män föräldralediga, trots att Västerbottens män är bäst i Sverige på att ta ut föräldraledighet.

Rapporten visar även att kvinnor i Västerbotten oftare har psykiska besvär i form av ångslan, oro och ångest. Kvinnor tar ut fler sjukdagar än män och det är fler kvinnor än män i Västerbotten som har sjukersättning. Samtidigt är rehabiliteringsåtgärder till stor del anpassade efter mäns behov. Könsbundna skillnader i hälsa förklaras av att kvinnor och män arbetar i olika branscher och på olika nivåer samt att kvinnor tar större ansvar för hem och familj.

Resultaten av rapporten formulerar ett tydligt budskap – Västerbottens näringsliv och arbetsmarknad har en bra bit kvar innan jämställdhet uppnås. Det gör det ännu viktigare att agera och ta tag i problemet så snart som möjligt. Förhoppningen är att rapporten ska motivera till ytterligare framsteg i jämställdhetsarbetet och därmed länets utveckling. Jämställdhet är en modern strategi och en förutsättning för hållbar utveckling.

### Tack till följande personer som är rapportens informanter:

**Bert Öhlund**, kommunalråd, Skellefteå kommun  
**Ewa-May Karlsson**, kommunalråd, Vindelns kommun  
**Ingrid Lindelöw Bertson och Anna Åberg**, Leia Accelerator, ambassadörer för kvinnors företagande  
**Yvonne Lif Lövbrand**, VD, Hotell Borgafjäll

**Sara Stömberg**, gruvarbetare, Boliden, Renström  
**Viktoria Knutsson Nilsson**, VD, Knut Karlssons snickerifabrik, Botsmark, ambassadör för kvinnors företagande  
**Pär Lärkeryd**, VD, Indexator, Vindeln  
**Maria Hedblom**, näringslivschef, Vindeln

Ett särskilt tack riktas till **Malin Rönnblom** som bidragit så generöst med tid och engagemang samt med angelägna perspektiv.

# Inledning

## Vilka konsekvenser får ojämställdhet på arbetsmarknaden i Västerbotten? Hur kan aktörer i länet arbeta för en mer jämställd arbetsmarknad? På vilket sätt kan jämställdhet bidra till tillväxt? Vad har jämställdhet med hållbar utveckling att göra?

Några av ovanstående frågor har ställts till aktörer i länet som har erfarenhet av att driva företag, fatta politiska beslut och bryta könsmönster. I rapporten finns citat och berättelser från nio personer, kvinnor och män, som är företagare, politiker, näringslivschef, ambassadörer för kvinnors företagande, gruvarbetare och hotellägare. De är utvalda för att utifrån sin profession och position berätta om (o) jämställdhet i näringslivet och på arbetsmarknaden i Västerbotten.

En jämställdhetsanalys av näringslivet i Västerbottens län syftar till att påbörja en regionalisering av de områden som lyfts fram i regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet. Ambitionen är att skapa samtal och konkreta förändringar så att fler kvinnor och män startar, driver och utvecklar företag och entreprenörskap i länet. Framförallt handlar det om att i rapporten visa på begränsande strukturer och könsbundna skillnader i makt och inflytande mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden.

Västerbottens län har de bästa möjligheterna att bli jämställt, men fortfarande finns det steg att ta för att vi ska kunna kalla oss ett jämställt län. Det som krävs är att fler aktörer tar tag i frågorna och gör dem till sina, det vill säga medvetet agerar för att minska ojämställdheten och öka jämställdheten. I dagsläget har Västerbotten en arbetsmarknad där kvinnor och män befinner sig inom olika sektorer och på olika positioner. Risker med en sådan uppdelning är att kompetenser osynliggörs på grund av att vissa yrken har fått en könsstämpel som typiska för kvinnor eller män. Om könsstämpeln tvättas bort blir arbetsmarknaden mer flexibel och hållbar då både kvinnors och mäns kunskaper och erfarenheter tillvaratas.

Genom att använda ett jämställdhetsperspektiv blir vi medvetna om vilka villkor kvinnor och män lever, bor och arbetar under i länet. Med den kunskapen har vi alla möjligheter att välja jämställdhet framför ojämställdhet.

Länsstyrelsen fortsätter att syna strukturer som hindrar framförallt kvinnor men också män att utvecklas. Vi vill att fler aktörer i länet ser ojämställdhetens många ansikten; att jämställdhet har betydelse för makt och inflytande, lön och karriärmöjligheter, för utbildning, yrkesval och hälsa. Rapporten kan vara startskott för fler strategiska satsningar på jämställdhet. Det kommer att göra länet än mer attraktivt.

Utgångspunkter för JämLYS av näringslivet i Västerbotten har varit regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet och dess fyra fokusområden:

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

JämLYS av näringslivet i Västerbotten har under hösten 2009 tagits fram av Jennie Brandén och Josefin Edström, pol mag studenter vid Umeå universitet och praktikanter vid Länsstyrelsen i Västerbotten samt Helena Österlind, jämställdhetsdirektör vid Länsstyrelsen i Västerbotten.

## Avgränsning

Rapporten är begränsad av den regionala statistik som finns tillgänglig vilket innebär att en del av diskussionen är kopplad till den nationella statistiken. Samtidigt finns en poäng med att koppla samman de könsbundna mönster som kan urskiljas på nationell nivå med situationen i Västerbotten, eftersom dessa kan ge relevant information om likheter och skillnader.

Skillnaderna mellan kommunerna i länet är stora. På grund av begränsad tid och resurser presenteras i denna rapport endast övergripande förhållanden. Av denna anledning förenklar och generaliserar rapporten medvetet maktförhållanden mellan kvinnor som grupp och män som grupp.

Inför läsningen av denna jämställdhetsanalys är det av vikt att poängtera att maktstrukturer i samhället samverkar och beror av varandra. Varken kvinnor eller män är homogena grupper då sociala kategorier som kön, ålder, etnicitet, sexuell läggning och klass samverkar. Med denna aspekt i beaktning är det svårt att begränsa en analys till att endast handla om jämställdhet, då en individs erfarenheter beror på mer än just kön. Samtidigt skär ojämställda maktförhållanden mellan kvinnor och män tydligt igenom olika sociala kategorier, vilket gör en jämställdhetsanalys relevant. Av denna anledning förenklar och generaliserar rapporten medvetet verkligheten för att underlätta belysningen av den systematiska underordningen av kvinnor som grupp i samhället.

## Hur kan rapporten användas?

Denna jämställdhetsanalys kan fungera som ett verktyg för företag, organisationer och kommuner som vill bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete. Rapporten kan läsas i sin helhet eller med fokus på de områden som upplevs som mest relevanta i relation till specifika frågor och förutsättningar för jämställdhet i den egna verksamheten.



# 1. Motverka könsuppdelning på arbetsmarknaden och i näringslivet

”Att det finns en könsuppdelning på arbetsmarknaden och i näringslivet gör att individer påverkas av stereotypa föreställningar om kön och arbete när de ska välja framtid. Könsuppdelningen försämrar bland annat matchningsförmågan av kompetens, begränsar fria val och bidrar till lönegapet mellan kvinnor och män.”

(Regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet)

Den nationella strategin framhåller att fördomar som rör kön och arbete många gånger hindrar människor från att välja yrke utifrån sitt eget intresse när dessa bryter traditionella mönster. En målsättning med strategin är därför att motverka stereotypa föreställningar om kön och kompetens och att bryta förlegade könsmönster i samhället. En mindre könsuppdelad arbetsmarknad bidrar till att alla individer

bemöts med respekt för sitt yrkesval, oavsett om de arbetar inom ett kvinnodominerat eller mansdominerat yrke. När kvinnor och män gör aktiva studie- och yrkesval istället för att begränsas av stereotypa föreställningar om kön leder detta även till en effektivare arbetsmarknad (Skr. 2008/09:198).

## Den könsuppdelade arbetsmarknaden i Sverige

Den svenska arbetsmarknaden är starkt präglad av skillnader förknippade med kön. Svenska kvinnor och män förvärvsarbetar i ungefär samma utsträckning, men söker sig ofta till olika yrken och utför olika uppgifter på olika positioner. Detta brukar benämnas som att arbetsmarknaden är könssegrigerad eller könsuppdelad. En horisontell könsuppdelning innebär att kvinnor och män arbetar inom olika sektorer och har olika yrken. En vertikal könsuppdelning innebär att fördelningen av kvinnor och män på olika positioner är ojämn, där män generellt sett återfinns på högre befattningspositioner än kvinnor. Detta avsnitt behandlar främst den horisontella uppdelningen med könsbundna studie- och yrkesval medan mer om den vertikala uppdelningen av kvinnor och män finns att läsa under avsnitt 3.2. Det är samtidigt viktigt att poängtera att den vertikala och horisontella könsuppdelningen hänger ihop med varandra.

I dagsläget har Sverige en av de mest könssegrigerade arbetsmarknaderna i världen, något som delvis förklaras med att andelen kvinnor på arbetsmarknaden är högre än i många andra länder (SOU 2004:43). Bland de 30 största yrkesgrupperna i Sverige räknas endast fyra som jämställda, där mellan 40 och 60 procent av båda könen arbetar, medan resterande 26 yrkesgrupper alltså har en övervikt av det ena könet. Av Sveriges samtliga 355 yrken har endast en femtedel (72 st) en jämställd könsfördelning. Polisyrket är det yrke där andelen kvinnor har ökat mest under senare år, medan den största ökningen för män har skett inom storhushålls- och restaurangpersonal (Pressmeddelande 2009:64, SCB).

### Dåtid – Samtid – Framtid

I ett hundraårsperspektiv har könsuppdelningen på arbetsmarknaden minskat drastiskt, framför allt genom att den skarpa gränsen mellan kvinnors oavlönade hemarbete och mäns avlönade marknadsarbete i stort sett har försvunnit. Åsa Lövström, docent i nationalekonomi vid Umeå Universitet, var regeringens utredare i den offentliga utredningen *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. I utredningen konstaterar Lövström bland annat att dagens könsuppdelning på arbetsmarknaden varken förklaras av biologiska skillnader mellan könen eller skillnader i preferenser. Istället beror den på den historiska utestängningen av kvinnor och de skilda villkor som gällt under större delen av 1900-talet. Utredningen kommer fram till att dessa förhållanden har byggts in i den svenska arbetsmarknaden och arbetslivet och präglar dess grundläggande normer och strukturer. På senare tid har könsuppdelningen minskat något på grund av att kvinnor har breddat sina yrkesval och sökt sig in på mansdominerade områden som kräver högre utbildning. Män har dock inte brutit de traditionella köns mönstren i någon större utsträckning och de är därmed fortfarande kraftigt underrepresenterade inom traditionella kvinnoyrken (SOU 2004:43).

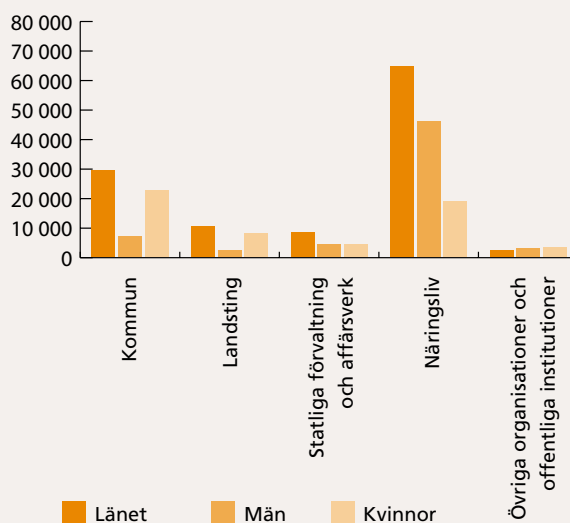




## Svetsare – ett typiskt yrke för kvinnor

Av tradition ser vi på olika yrken som typiska för kvinnor eller som typiska för män. Könsuppdelningen på arbetsmarknaden kan dock se helt olika ut i olika länder. Yrken som associeras med män och manlighet i Sverige domineras många gånger av kvinnor i andra länder. Svetsaryrket, av tradition starkt mansdominerat i Sverige, domineras till exempel av kvinnor i Ryssland och bygger på argument som att kvinnor med sina små händer och känsla för detaljer är bättre lämpade för det finmotoriska svetsarbetet (Länsstyrelsen i Stockholm 2007). Olika infallsvinklar på yrket kan därmed användas för att legitimera ett yrkes könstillhörighet och exkludera det andra könet. Vilket kön ett yrke associeras med varierar alltså över tid och plats och visar på att könsmärkningen inte är kopplad till kön i biologisk mening utan till samhällets sociala konstruktion av kön. Könsmärkningen av yrken är nära sammanlänkad med ekonomi, politik och bevarande av maktstrukturer.

## Antal förvärvsarbetande i Västerbotten, med sin arbetsplats i området, efter sektor 2007

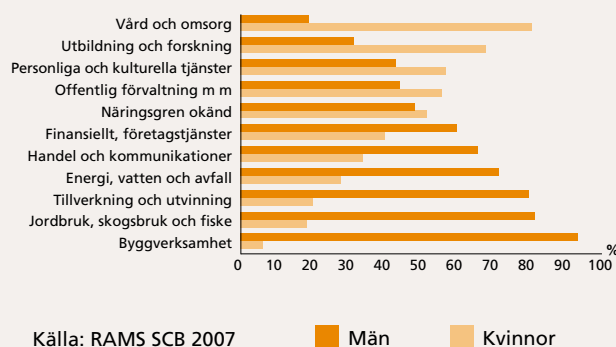


## Den könsuppdelade arbetsmarknaden i Västerbotten

De könsmässiga skillnaderna mellan kvinnors och mäns studie- och yrkesval är tydligt traditionella i Västerbotten. Mer än två tredjedelar av de sysselsatta kvinnorna arbetar inom den offentliga sektorn medan lika många män arbetar inom den privata sektorn.

Inom ungefär hälften av länets yrkesområden utgör antingen kvinnor eller män 80 procent eller fler av de sysselsatta (RUP 2007-2013 Länsstyrelsen). Länets mest kvinnodominerade yrken är kontorssekreterare, dataregistrerare, biomedicinska analytiker, förskollärare och fritidspedagoger (2007). I dessa yrken arbetar mellan 88 och 96 procent kvinnor. De mest mansdominerade yrkena i länet är däckspersonal, maskin- och motorreparatörer samt maskinförare. Inom dessa yrken arbetar nära 100 procent män. Yrken inom länet som har en jämn könsfördelning är bland annat gymnasielärare, hälso- och sjukvårdsspecialister och journalister (Kommunfakta 2007, SCB).

## Förvärvsarbetande kvinnor och män efter bransch år 2007, Västerbottens län



Källa: RAMS SCB 2007

Män Kvinnor

”

## En jämställd arbetsmarknad är en tillväxtfråga, en förutsättning för att näringslivet ska kunna klara kompetensbehovet och utvecklas.

Ewa-May Karlsson, kommunalråd i Vindeln

### Skillnader mellan stad och landsbygd

Vid en studie av skillnaden mellan kvinnors respektive mäns fördelning mellan olika näringsgrenar utförd av SCB 2004 rankades Västerbotten på 11:e plats av landets 21 län. Könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet är ofta tydligare på landsbygden än i övriga landet, då arbetsmarknaden ofta består av några få arbetsgivare, och så är även fallet i Västerbotten. I flertalet av länets mindre kommuner utgör antingen kvinnor eller män 80 procent eller fler av de yrkesverksamma inom 70 procent eller fler av de befintliga yrkena i kommunen (RUP 2007-2013 Länsstyrelsen). Umeå kommuns arbetsmarknad är länets minst könsuppdelade medan Bjurholms, Nordmalings och Norsjös arbetsmarknader har de största könmässiga skillnaderna. Dessa tre kommuner placerade sig bland de fem kommuner av landets samtliga 290 där skillnaden var som allra störst (JämIndex 2004, SCB). I mindre kommuner är valmöjligheterna färre vilket ofta leder till att könsbundenhet i studie- och yrkesval blir tydligare. Det kan också vara så att många av de yrkesområden som har en jämn könsfördelning inte återfinns på landsbygden i någon större utsträckning. Det behöver inte betyda att glesbygden är mer ojämsställd, men leder till att mönstren blir tydligare.

Branscher som skogsnäring och gruvindustri dominerar Västerbottens näringsliv. Skellefteås kommunalråd Bert Öhlund anser inte att länets näringsliv är jämställt eftersom det till stor del präglas av typiskt manliga branscher som tung industri, skog och malm och mekaniska företag. Skogsbranschen utpekades i En skogspolitik i takt med tiden (prop. 2007/08:108) som särskilt könssegregerad och Jordbruksdepartementet konstaterar bland annat att kvinnors rättigheter och möjligheter inom skogsnäringen i praktiken inte är samma som för män. Maria Hedblom, näringslivschef i Vindeln, anser att skogsteknik och jordbruk måste bli attraktivare för kvinnor. Skogs- och jordbruksbranschen har också ett eget ansvar att nå ut med information till både kvinnor och män om vad det innebär att arbeta inom nämnda sektorer, samt se över sina tillvägagångssätt vid rekrytering av ny personal. Detta pekar även Lantbrukarnas riksförbund på i sin egen rapport Den osynliga entreprenören (LRF 2009).

### Lika olika

Vindelns kommunalråd, Ewa-May Karlsson, anser att det primära skälet till att arbeta med jämställdhet är att vi inte ska låsa in könen i en roll i onödan. Yvonne Lif Lövbrand, VD för Hotell Borgafjäll, menar däremot att det faktum att kvinnor och män, flickor och pojkar

studerar och arbetar i traditionellt könsbundna yrken helt enkelt beror på våra kön – och att detta inte är vare sig konstigt eller något problem. Det finns alltså tydliga skillnader mellan olika personer när det kommer till hur de ser på kvinnor och män, där skillnader förklaras som antingen medfödda eller inlärd (många blandar också förklaringar beroende på sakfrågan). Flera av informanterna påpekar att kvinnor numera kan jobba i traditionellt manliga yrken eftersom dessa inte längre är så smutsiga och bullriga, och antyder därmed att det som är smutsigt och bullrigt passar män men inte kvinnor. Informanterna skiljer sig även åt i om de uppfattar dagens könsuppdelning på arbetsmarknaden som ett problem eller inte. Alla menar att det har skett en positiv utveckling på området även om många anser att vi ännu inte har nått ända fram.

Uppfattningen att vi (snart) har nått målet vad gäller jämställdhet är enligt forskningen klassisk (se exempelvis Rönnblom 2008). Men den är också en del av problemet med att arbeta för ett jämställt näringsliv. Pär Lärkeryd, VD för Indexator, är kritisk till uppfattningen om att jämställdhet snart skulle vara uppnådd. Han anser inte att det finns några tendenser bland yngre människor att bryta könsmonster i utbildnings- eller yrkesval och inte heller vad gäller arbetsuppgifterna i hemmet:

”Vi tror i Sverige att vi är ganska duktiga på jämställdhet men det här visar ju att vi inte är det, eftersom det inte utvecklas i rätt riktning och inte i rätt takt.”

Indexator försöker föregå med gott exempel och arbetar sedan några år tillbaka strategiskt med jämställdhetsfrågor i företaget.



Pär Lärkeryd, VD, Indexator.

Startskottet för Indexator blev deras medverkan i ett jämställdhetsprojekt som drevs av näringslivets ledarskapsakademi. Detta har sedan vidareutvecklats till ett gediget värdegrundsarbete med jämställdhet i fokus.

## Fortfarande traditionell könsuppdelning

Statistiskt sett har det inte skett någon större förändring av könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet i länet under de senaste tio åren. Andelen kvinnor inom utvinning av mineral och tillverkningsindustri utgör ungefär en femtedel av arbetskraften och små förändringar har skett under 2000-talet. Inom några områden så som jordbruk, skogsbruk, jakt och fiske har andelen kvinnor ökat något under de senaste åren. Här uppgick andelen kvinnor till cirka 19 procent år 2007, en siffra som dock är aningen lägre i jämförelse med vad den var under 90-talet. Inom byggindustrin ligger andelen kvinnor på 6 procent, en siffra som är oförändrad under 2000-talet men även här har det skett en minskning jämfört med 90-talet. Inom övriga näringsgrenar har än mindre förändring skett. Inom andra yrken har skillnaden mellan kvinnor och män blivit större genom att färre män arbetar inom yrket (SCB RAMS 2004-2007).



Sara Strömberg,  
anställd vid gruvan i Renström.

Sara Strömberg arbetar under jord i gruvan i Renström och är ett exempel på en person som har brutit mot den traditionella könsuppdelningen på arbetsmarknaden. Hon menar att en del kollegor har varit skeptiska till att tjejer ska arbeta i en gruva, men att majoriteten är positiva och tycker att det har blivit mycket bättre stämning på arbetsplatsen. Sara Strömberg menar att Boliden, som äger gruvan i Renström, har en positiv inställning men att de borde gå ut mer med att det behövs fler tjejer som jobbar i gruvan och att jobbet passar för dem.

Pär Lärkeryd berättar att Indexator har arbetat aktivt för att bredda sin rekryteringsbas, både genom att vända sig till fler personer men även genom att leta efter andra typer av kompetenser än de normalt rekryterar:

”Vi har förändrat hela vår rekryteringsrutin. När vi till exempel sätter ut annonser både på nätet och i tidningar så har vi ändrat hela vårt bildmaterial. Vi tog in en professionell fotograf som fick ta om alla bilder – för tidigare var det bara gubbar som stod vid maskinerna. Nu har vi tagit fram bilder som visar både män och kvinnor i olika typer av arbetssituationer.”

Det nya bildmaterialet gör det lättare för både kvinnor och män att identifiera sig med Indexator och dess verksamhet och gör fler intresserade av att arbeta i företaget. Detta har resulterat i att företaget idag har en väldigt jämn fördelning av kvinnor och män som söker de tjänster som utlyses.

## Vad är problemet med en könsuppdelad arbetsmarknad?

Könsuppdelningen av kvinnor och män i olika yrken och positioner bör inte ses som en isolerad företeelse på arbetsmarknaden och i näringslivet utan som ett uttryck för de normer och värderingar som präglar vårt samhälle. Det finns en tydlig koppling mellan makt och kön, där könsuppdelningen hänger samman med att det kvinnor gör värderas lägre än det män gör. Utifrån detta har ett antal aspekter lyfts fram med utgångspunkt i såväl forskning och studier som de intervjuer som gjorts i samband med rapporten för att belysa problembilden samt visa på förändringsmöjligheter.

Att informanterna beskriver ojämställdhet på olika sätt är ett uttryck för att ojämställdhet skapas i olika sammanhang och förklaras med olika utgångspunkter. Jämställdhetsområdet är komplext och inte sällan lägger personer olika innebörd i begreppet jämställdhet. Därför är det ytterst viktigt att utgå från kunskap om jämställdhet liksom forskning inom området för att inte underminera fältet. Forskning och studier visar på många negativa konsekvenser med en könsuppdelad arbetsmarknad. Några av dessa sammanfattas nedan.

### Begränsar individer

Den horisontella och vertikala könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet är starkt präglad av traditionella föreställningar kring vad kvinnor respektive män kan och bör göra. Föreställningar om vad som är kvinnligt och manligt påverkar flickor och pojkar, kvinnor och män i deras studie- och yrkesval. Konsekvenserna av en tydlig könsuppdelning på arbetsmarknaden är att olika positioner, yrken och branscher i stor utsträckning är ”könsstämplade”. De personer som bryter traditionella mönster konfronteras ofta med sina egna och andras fördomar vilket hindrar många människor från att göra yrkesval utifrån eget intresse och talang. Gruvarbetaren Sara Strömberg berättar exempelvis hur många av hennes kompisar ser ner på hennes yrkesval, framförallt hennes tjejkompisar.

Anna Åberg, upphovskvinna till Leia Accelerator och ambassadör för kvinnors företagande <sup>1</sup>, berättar om liknande upplevelser. Åberg arbetade tidigare med att bygga ventilation. Hon gick omkring med blåstall och verktygsbälte och var den enda tjejen i sitt yrke, något hon beskriver som svårt:

”Det är ett väldigt stort utanförskap som tjej som är svårt att hantera. Det är samma sak i styrelser. [...] Det är ett utanförskap som man måste hantera, man blir ensam. Man väljer ju hellre gemenskap och samhörighet än utanförskap.”

För att motverka känslan av utanförskap anser hon att det behövs fler kvinnor i typiskt mansdominerade yrken. En målsättning med den nationella strategin för jämställdhet på arbetsmarknaden är att varje individ ska bemötas med respekt för sitt yrkesval – oavsett om detta är inom ett kvinnodominerat eller mansdominerat yrke.

<sup>1</sup> En av regeringens satsningar för en jämställd arbetsmarknad, läs mer om satsningarna på sidan 41.

Åsa Löfström konstaterar i *Den könsuppdelade arbetsmarknaden* att

”[...] en viktig konsekvens av könssegregerade strukturer är ojämna fördelning av resurser mellan könen, såväl politiska, ekonomiska som organisatoriska, [därför] har ökad konkurrens och mindre segregation också mötts med motstånd.” (SOU 2004:43, s. 11)

Det ojämna maktförhållandet mellan könen visar sig även i de fall då en större andel kvinnor kommer in i på en tidigare mansdominerad arbetsplats vilket resulterar i att yrkets status, prestige och lön sänks. I de fall män kommer in på en kvinnodominerad arbetsplats är förhållandet däremot det omvända.

”Om ’glastaket’ är en metafor för att kvinnor som klättrar på karriärstegen endast kan nå upp till en viss nivå används ’glashissen’ som en metafor för män som gör karriär i kvinnoyrken. De kan relativt enkelt göra karriär och därmed också passera kvinnor som varit länge i yrket.” (SOU 2004:43, s. 13-14)

Den könssegregerade arbetsmarknaden innebär alltså inte bara att kvinnor och män har olika yrken och utför olika arbetsuppgifter utan är även en viktig förklaring till att arbetsvillkoren i dessa yrken blir olika. Detta förklaras i feministisk forskning och teori med att makt och kön hänger samman. Exempelvis menar historikern Yvonne Hirdman att könade maktrelationer – eller det hon kallar genussystemet – är uppbyggt genom att kvinnor och män åtskiljs samt att det kvinnor gör värderas lägre än det män gör (Hirdman 2001). Sara Strömberg

ser exempelvis stora skillnader mellan sitt nuvarande jobb som gruvarbetare och det tidigare jobbet i en livsmedelsbutik:

”När jag jobbade [i butik] hade jag ju mycket sämre lön, fick aldrig heltid men var ändå aldrig ledig. Nu jobbar jag heltid och har högre lön och mer ledigt!”

## Varför är det viktigt att motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden i Västerbotten?

### Lönsamhet och hållbar utveckling

I *Den könsuppdelade arbetsmarknaden* kommer Åsa Löfström fram till att det förutom rättvise- och demokratiaspekter finns starka ekonomiska skäl till att motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden. Könsbarriären hindrar både kvinnor och män att röra sig fritt på hela arbetsmarknaden och arbetsgivare att se hela arbetskraften – något som innebär klart försämrade matchningsmöjligheter och därmed försämrar den samhällsekonomiska effektiviteten och drivkrafterna för ekonomisk tillväxt. En jämställd arbetsmarknad är därmed en viktig förutsättning för en hållbar utveckling av länets näringsliv. Detta framhålls även i det regionala utvecklingsprogrammet för Västerbottens län som formulerar övergripande mål för arbetet med att uppnå en hållbar utveckling i länet:



”En könsuppdelad arbetsmarknad innebär inte bara att kvinnor respektive män har olika yrken och arbetsuppgifter utan också skilda arbetsvillkor – både när det gäller löner och arbetstider. En könssegrerad arbetsmarknad försvårar också matchningen på arbetsmarknaden. Att eftersträva ett jämställt arbetsliv är därför en viktig utmaning för en hållbar utveckling i Västerbottens län.”  
(RUP 2007-2013 Länsstyrelsen, s. 22)

Den könsuppdelade arbetsmarknaden utgör ett hinder för den enskilda människan men även för näringslivet och samhället i stort. Pär Lärkeryd på Indexator menar att könsuppdelningen bidrar till att svensk industri inte utvecklas så positivt som den skulle kunna göra.

Jämställdhet är enligt Lärkeryd en produktivitetshöjande faktor som kan vara ganska stor och som kan hjälpa Sverige och Västerbotten att konkurrera på marknaden. Indexator arbetar just nu tillsammans med näringslivets ledarskapsakademi för att bevisa detta och ta fram siffror som visar på hur många procent bättre företagets resultat blir när de jobbar med jämställdhet jämfört med om de inte skulle göra det. Ingrid Lindelöw Bertson från Leia är inne på samma spår och menar att en könsuppdelad arbetsmarknad med enkönade arbetsplatser är problematisk då den innebär en risk för stagnation, medan en blandning av olika kön och överhuvudtaget olika människor leder till att det kommer fram nya sätt att arbeta.

## Attraktionskraft, befolkningstillväxt och arbetskraftsutbud

Åtgärder inriktade mot att minska könsuppdelningen på arbetsmarknaden är viktiga för att stärka Västerbottens attraktionskraft. Attraktionskraften är i sin tur relaterad till befolkningstillväxten på en ort eller i en kommun.

Vindelns kommunalråd Ewa-May Karlsson anser att den könsuppdelade arbetsmarknaden är ett problem för kommunen då den innebär att arbetsmarknaden är väldigt smal för kvinnorna. En minskad könsuppdelning skulle enligt Karlsson leda till att Vindeln skulle bli betydligt trivsammare och mer attraktivt för större grupper av människor. Karlsson är enig med kommunens näringslivschef Maria Hedblom om att ett jämställt näringsliv utan tvekan är en viktig aspekt för en hållbar befolkningsutveckling. Vindeln har under en lång tid haft en negativ befolkningsutveckling och om kommunen ska kunna vända trenden eller växa måste de se till att kvinnor ser en karriärmöjlighet i kommunen. Hedblom klargör att detta är en viktig uppgift för henne själv som näringslivschef, för Karlsson som kommunstyrelsens ordförande och för kommunchefen och ledningsgruppen. Samtidigt berättar hon att den strategi som Vindeln har för att bli en attraktiv kommun att arbeta och bo i inte innehåller något om jämställdhet, och där menar hon att de har en hemläxa att göra.

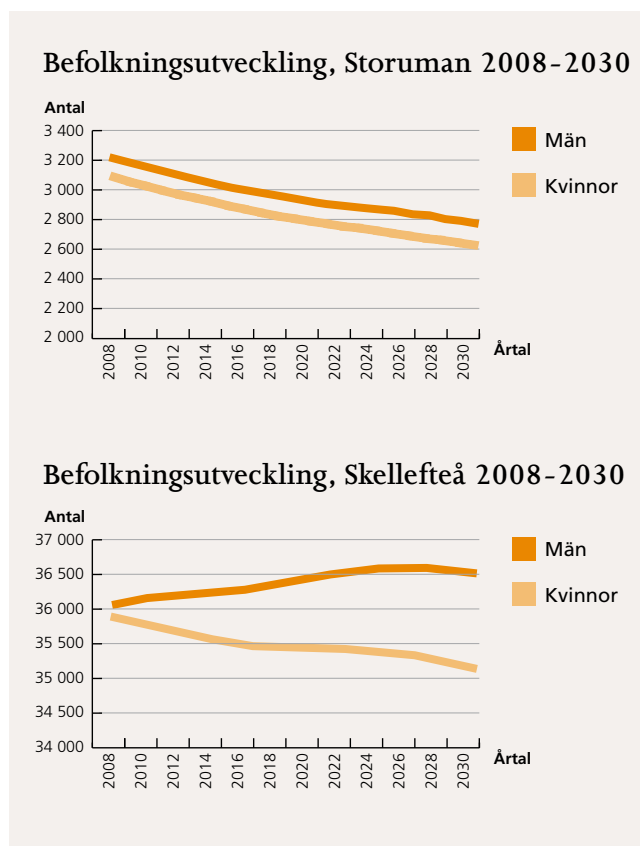


”

Vi har sett att en ökad jämställdhet leder till ett bättre arbetsresultat. Och genom att vi blir bättre på att jobba med jämställdhet så får vi inte bara de bästa kvinnorna att jobba hos oss utan vi tror också att de duktigaste killarna väljer att jobba hos oss.

Pär Lärkeryd, VD för Indexator

Länsstyrelsen har med hjälp av en befolkningsprognos från SCB analyserat Västerbottens befolkningsutveckling och har tagit fram ett utvecklingsscenario för länet fram till år 2030. Utvecklingsscenariot visar framför allt att försörjningsbördan kommer att öka genom att de som arbetar blir färre medan pensionärerna blir fler. Förändringarna ser olika ut i länets kommuner. I Storumans kommun beräknas antalet kvinnor och män minska, med resultatet att fördelningen mellan kvinnor och män förutses bli jämn. I Skellefteå visar utvecklingsscenariot däremot på en befolkningsförändring där män ökar i antal medan kvinnor minskar i antal. Utvecklingsscenariot för dessa två kommuner visas nedan.



Undersökningen visar även att företagen kommer att påverkas genom sämre möjligheter till arbetskraftsrekrytering. Detta bekräftar relevansen av åtgärder för att minska könsuppdelningen och få arbetstagare att se hela arbetsmarknaden och arbetsgivare att se hela arbetskraften. Jämställdhetsfrågan har även bäring på Västerbottens arbetsmarknad och näringsliv genom den könsbundna arbetspendlingen. Familjer väljer oftast att bosätta sig där kvinnan har sitt arbete medan mannen väljer att pendla (Länsstyrelsen 2008).

## Vad bör göras för att minska könsuppdelningen på arbetsmarknaden?

### Viktigt med förebilder

Samtliga intervjupersoner anser att könsuppdelningen på arbetsmarknaden beror på tradition och brist på förebilder. Viktoria Knuts-

son Nilsson, VD för Knut Karlssons Snickerifabrik AB och ambassadör för kvinnors företagande, betonar betydelsen av förebilder:

”Nu har jag kvinnor som står på hyllingssidan i produktionslinjen, alltså den tyngsta delen och det är väl tack vare att vi successivt har visat att det är ett bra arbetsklimat för tjejer också.”

Ambassadörsprojektet som hon är med i har inneburit att hon har fått möjlighet att åka runt bland högstadieskolor i länet och berättat om sitt yrke, vilket hon tycker är väldigt viktigt:

”Genom att lyfta fram exempel och visa hur industrin fungerar så river man fördomar.”

Ewa-May Karlsson anser att skolan har en viktig roll i att motverka könsbundna studieval. Det anser även Sara Strömberg som bland annat tycker att tekniska utbildningar borde rikta sig till tjejer. Hon har själv varit ute i gymnasieskolor och informerat om sitt yrke som gruvarbetare och tror att många tjejer har fördomar om industrijobb, men att de skulle ändra uppfattning om de bara gav det en chans.

### Arbetsstillfällena utan könsmärkning

En slutsats som kan dras är att de kommuner som vill få en positiv befolkningstillväxt måste se till att de har arbetsstillfällena som attraherar kvinnor. Näringslivschefen Maria Hedblom håller med om detta:

”För oss är det jätteviktigt, för man får inte en familj att flytta hit om kvinnan ska pendla till Umeå. Då går inte livsmönstret ihop för dem.”

### Förslag på insatser i Västerbotten:

1. Ett tidsatt åtgärdsprogram som fokuserar på arbetsmarknaden och näringslivet utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Länets politiker och ledande tjänstepersoner bör utbildas i könsuppdelningens konsekvenser för kommunen och länet. Dessa aktörer bör därefter vidta strategiska åtgärder för att motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet.
2. Riktade insatser till branscher som står inför generationsskifte. Här finns möjlighet att bryta gamla könsmönster.
3. Riktade insatser till yrkesverksamma som i sin profession möter och vägleder ungdomar och vuxna kvinnor och män gällande val av utbildning och yrke.
4. En fördjupad konsekvensanalys av den (o)jämställda arbetsmarknadens effekter för länet bör tas fram. Det du som arbetsgivare kan göra är att genusgranska din rekryteringsprocess. Vilken typ av kompetens söker du? Finns det andra kompetenser som skulle fungera lika bra eller bättre i förhållande till arbetsuppgifterna? Granska även informationsmaterialet ur ett genusperspektiv. Vänder sig detta material till både kvinnor och män?



## 2. Främja jämställda villkor för entreprenörskap

”Regeringens samlade insatser på området bör syfta till att tillvarata kvinnors och mäns potential för entreprenörskap och företagande genom insatser som förbättrar möjligheten att starta och driva företag. Utvecklingspotentialen hos kvinnors och mäns företagande behöver bättre nyttjas för att få en bättre näringslivsstruktur och fler livskraftiga företag. För att tillvarata potentialen krävs att befintliga företagsfrämjande strukturer vidareutvecklas och anpassas till människors förutsättningar, och till nya och växande branscher.”

(Regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet)

I strategin belyses vikten av att kvinnor och män ska ha samma möjligheter att driva företag. På så sätt kan deras fulla kompetens tillvaratas. Detta ses som en förutsättning för att Sverige ska kunna behålla sitt välstånd på längre sikt.

### Företagandet i Sverige

I Sverige utgör företagare cirka 8,9 procent av de sysselsatta. Bland dessa är bara 28 procent kvinnor (SCB RAMS 2007). Totalt driver endast 3,8 procent av de arbetsföra kvinnorna i Sverige företag. En undersökning som jämför kvinnors andel av företagandet i europeiska länder med liknande BNP/Capita, visar att Sverige tillsammans med Norge hamnar på delad nionde plats av totalt tio undersökta länder.

Bara Danmark har en lägre andel kvinnor som företagare. Finland, vars ekonomiska struktur i många avseenden liknar Sveriges, har en betydligt högre andel kvinnor som företagare och ligger på tredje plats av tio, något som intresseorganisationen Företagarna menar visar på den potential Sverige har att öka andelen kvinnor som driver företag (Företagarna 2009).

### Könssegregerat företagande

Tillväxtverket poängterar att företagandet i Sverige är lika könssegregerat som arbetsmarknaden i övrigt. Kvinnor och män tenderar att starta företag i olika branscher och det vanligaste är att starta företag

inom den bransch man har tidigare erfarenhet av. Kvinnor dominerar som företagare inom service, lokalvård, rekreation, hälso- och sjukvårdstjänster och utbildning. Män dominerar som företagare inom kommunikation, tillverkning, bygg och transporter (Tillväxtverket 2009a).

## Finansiering av verksamhet

Den nationella strategin påvisar att tillgång till kapital och anpassning av de befintliga trygghetssystemen är två grundläggande förutsättningar för att främja jämställda villkor för entreprenörskap. Tillgången till kapital påverkar särskilt start och utveckling av nya företag (Skr. 2008/09:198). Erfarenheter har visat att det är svårare för kvinnor att finansiera sina företag och många kvinnor anser att de inte bemöts professionellt av banker och rådgivare. En undersökning av statens kapitalförsörjnings insatser till företagare visar att kvinnor i genomsnitt söker och beviljas mindre finansiellt stöd än män (Tillväxtverket 2009b).

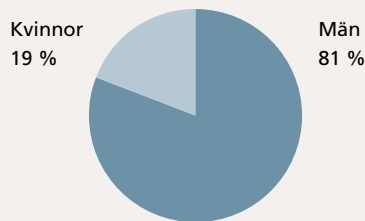
## Företagandet i Västerbotten

I Västerbotten är 7,1 procent av de sysselsatta företagare, den lägsta andelen i hela Sverige. Av dessa driver 45 procent företaget i aktieföretagsform. Högst andel företagare har Bjurholms kommun med 21,3 procent och lägst andel har Umeå med 5,3 procent företagare (SCB RAMS 2007). De små företagen dominerar i Västerbotten och två av tre företag är soloföretag. Majoriteten av dem som driver företag i länet är mellan 31-50 år (Svenskt Näringsliv 2009).

En rapport från Tillväxtverket 2009 visar att endast cirka en femtedel av företagarna i Västerbotten är kvinnor, en siffra som är lägre än genomsnittet för Sverige. I en nationell jämförelse har bara två län, Halland och Jönköping, en lägre andel kvinnor som driver företag (Tillväxtverket 2009a). Viktoria Knutsson Nilsson, VD för Knut Karlssons

## Andel kvinnor och män som driver företag i Västerbotten

Länsvis fördelning av kvinnor respektive män, procent



Källa: Tillväxtverket 2009a

Snickerifabrik AB och ambassadör för kvinnors företagande, har svårt att se varför inte fler kvinnor startar företag. I sin roll som ambassadör har hon sett vilken potential som finns, inte minst bland unga tjejer som hon mött då hon föreläst i olika gymnasieskolor:

”Det är ju fler tjejer som söker sig till utbildningar om entreprenörskap och företagande, men var tar de vägen sen? Vad är det som gör att de inte fortsätter? Vad är det som gör att de inte tror på det de påbörjade?”

Könsfördelningen är något jämnare bland nyföretagare. Statistik från 2007 visar att andelen företag startade av enbart kvinnor var 30,5 procent, andelen startade av både kvinnor och män 6,5 procent och andelen startade av enbart män 63 procent (ITPS 2007). Trots den positiva ökningen i antalet kvinnor bland nyföretagare startas fortfarande en betydligt större del av företagen av män, samtidigt som problemet med det könssegregerade företagandet kvarstår.







## Företaget – jaget

Företagandet i Västerbotten är liksom företagandet och arbetsmarknaden på nationell nivå könsuppdelat. Kvinnor tenderar att starta företag inom traditionellt kvinnodominerade branscher och män inom traditionellt mansdominerade. Att kvinnor ofta driver tjänsteföretag är något som Anna Åberg och Ingrid Lindelöw Berntson anser medför ett problem, nämligen att kvinnor ofta blandar ihop sig själva med företaget – man säljer sig själv. Som coacher på Leia tycker de att många kvinnor har svårt att skilja på ”vem som är jag och vem som är företaget” och ”ska jag sälja mig själv eller ska jag sälja företaget?”. Det är något de även tror medför att kvinnor är rädda för att sätta höga priser. Detta problem uppstår inte i ett traditionellt manligt företag som säljer en tillverkad produkt. Där är det inte så svårt att hålla isär vilket som är vilket.

Pär Lärkeryd, VD för Indexator, menar att det könssegregerade företagandet är ännu ett bevis på hur starkt våra kön begränsar oss och våra val:

”Att kvinnor startar företag inom traditionellt kvinnliga sektorer och den offentliga sfären förändrar ju inte könssegregeringen. Det vi är vana att jobba med, det är där vi känner trygghet och det är där vi väljer att starta företag. Allt faller tillbaka på hur arbetsmarknaden ser ut.”

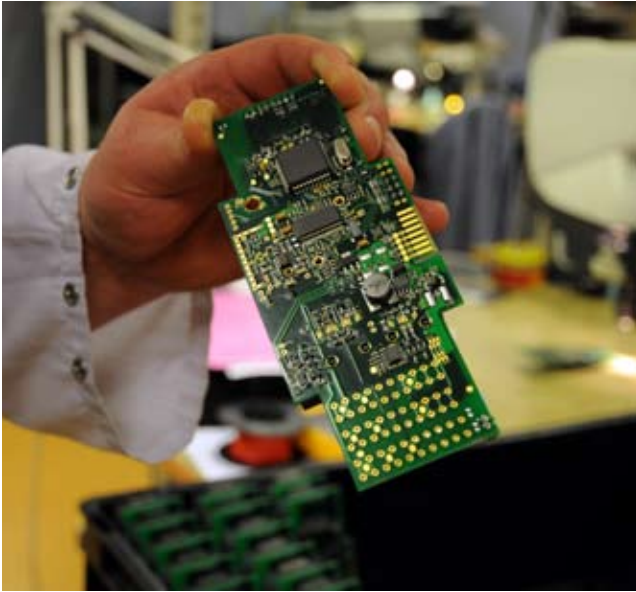
Lärkeryd anser att könsuppdelningen i företagandet, liksom ojämställdheten, endast kan brytas genom att förändra de attityder och värderingar om kön som vi möter redan från barnsben. Att flickor skulle födas med en dockgen och pojkar med en bilgen är något han avfärdar. Lärkeryd menar istället att föräldrar måste ta ansvar och inse att de ofta premierar vissa beteenden hos sina barn beroende av deras kön.

## Regionalt företagsstöd

Ett avgörande jämställdhetsproblem med villkoren för entreprenörskap som den nationella strategin belyser är att kvinnor i lägre utsträckning än män får ta del av regionala företagsstöd och innovationslån (Skr. 2008/09:198). Bland de företag som beviljades regionalt företagsstöd i Västerbotten 2008 var andelen företag ägda av kvinnor bara 24 procent. Det är fortfarande en ökning från 2007 då endast 18,5 procent av de stödmottagande företagen var ägda av kvinnor. Det låga antalet kvinnor kan förklaras av att färre kvinnor än män driver företag i Västerbotten och att majoriteten av de företag som söker företagsstöd drivs av män. Anledningen till att det är så få kvinnor som söker stöd beror antagligen på utformningen av stödet som riktar sig till traditionellt manliga branscher (Länsstyrelsen Västerbotten 2008).

Länsstyrelsens senaste rapport visar att totalt 58 procent av det regionala företagsstödet gick till tillverkande företag år 2008. Mest stöd mottog verkstadsbranschen som beviljades 20,4 Mkr av 71,4 Mkr, cirka 29 procent. Därefter trä- och skogsbranschen som beviljades 10,3 Mkr, cirka 14 procent. Gemensamt för de båda branscherna är att de är väldigt mansdominerade (Länsstyrelsen Västerbotten 2008).

Rapporterna visar även att majoriteten av de arbetstillfällena som stödet ämnar bidra till att skapa tillfaller män. En uppföljning av det regionala företagsstödet visar att prognoserna för antalet nya jobb som insatserna var ämnade att generera stämmer väl in med utfallet. Däremot avslöjar uppföljningen en stor avvikelse mellan prognos och utfall vad gäller fördelningen av de nya jobben mellan kvinnor och män. Av de nya jobben som skulle skapas beräknades 36 procent att tillfalla kvinnor. Uppföljningen visar dock att endast 27 procent av jobben tillföll kvinnor. En förklaring till det avvikande utfallet ansågs vara att en stor del av företagsstöden gått till kraftigt mansdominerade sektorer inom länet (Länsstyrelsen Västerbotten 2007). Länsstyrelsen poängterar samtidigt att Västerbottens näringsliv karaktäriseras av stora skillnader mellan män och kvinnor och att det finns ett horisontellt mål om att företagsstöden ska bidra till ett mer könsneutralt näringsliv (Länsstyrelsen Västerbotten 2006).



### Prioriterade tillväxtområden i Västerbottens län

- Forskning, utveckling och utbildning inom länets starka kompetensområden
- Teknik- och tjänsteutveckling med koppling till tillverkningsindustrin och naturresurser (skog, trä och mineral)
- Energi baserad på förnybara råvaror
- Test- och övningsverksamhet
- Turism och upplevelser
- Samspelet mellan varu- och tjänsteproducerande företag

Områdena ligger till grund för resursfördelning i länet. Med andra prioriterade områden skulle resurserna fördelas annorlunda.

Källa: Västerbottens Regionala Utvecklingsprogram 2007-2013



## Vad är problemet med ojämställda villkor för entreprenörskap?

Det ojämställda entreprenörskapet bör ses som ett exempel på hur könade maktrelationer i samhället gynnar män och inte som en enskild företeelse. Som redan diskuterats i föregående avsnitt har maktstrukturer beroende av kön skapat normer och värderingar i samhället som gör förutsättningarna för att starta och driva företag olika för kvinnor respektive för män. Från denna utgångspunkt har ett antal faktorer lyfts fram såväl ur forskningsrapporter som ur de intervjuer som gjorts i samband med rapporten som särskilt begränsande för kvinnors företagande. Avslutningsvis diskuteras vad som kan och bör göras för att främja jämställda villkor för entreprenörskap i länet.

### Attityder

Attityder har i flera studier pekats ut som centrala för kvinnor som företagare. Både kvinnornas egna attityder till könsroller och företagande, samt de attityder de möts av från kvinnor och män när de utvecklar sina företag är viktiga att belysa och problematisera för att kunna förändra dem (Holmquist 2009).

Yvonne Lif Lövbrand, VD för Hotell Borgafjäll, har själv känt sig utsatt och ifrågasatt när hon som kvinna startade företag:

”Man tog så mycket utrymme och då kom blickarna och vem tror du att du är.”

Även Ingrid Lindelöw Berntson från Leia Accelerator berättar hur hon har upplevt den så kallade dubbla bestraffningen som många kvinnor som gör karriär möts av:

”Förutom utanförskapet som man drabbas av i jobbet kan det också bli ett utanförskap när man som mamma går på föräldramötet – eller när jag som mamma råkar glömma bort föräldramötet fast pappan skulle ha gått och han glömde. Det var han som glömde men jag som fick, eller tog på mig, skulden. Att faktiskt stå ut med att folk i ens närhet inte tycker att man är en riktig kvinna, eller riktig mamma eller riktig älskarinna.”

### Stela strukturer

Länets institutioner och strukturer, i likhet med resten av samhället, utgår ifrån mannen som norm. Det är den typen av kunskaper och kompetens som prioriteras, så även inom företagandet, vilket innebär att avvikande grupper missgynnas.

”Alla regler, stöd, nätverk och annat påverkar på ett eller annat sätt företagandet. Företagandet har av tradition en manlig präglning och det institutionella systemet som samhälle och organisationer byggt upp har och har haft mannen om utgångspunkt. Tonvikt läggs på teknikutveckling och företagstillväxt, kvinnor har oftare företag inom icke tekniktunga branscher och oftare mindre företag.” (Holmquist 2009, s. 25)

Som tidigare visats går större delen av det regionala företagsstödet i Västerbotten till mäns företag och till mansdominerade sektorer. Flera av de intervjuade ger exempel på kvinnor som har haft svårt att få finansiering till sina företag.

Viktoria Knutsson Nilsson känner igen problematiken med att många kvinnor har svårt att få finansiering för sina företag:

”Har man som kvinna en idé inom något område som för en man kan verka konstigt och obekant, kan det vara svårt att få gehör när man till exempel kommer till banken. Det kan vara svårt att bli tagen på allvar.”

Anna Åberg och Ingrid Lindelöw Berntson, som har lång erfarenhet av kvinnors företagande, tror att det beror på att majoriteten av banktjänstemännen är män eller manligt drillade och hellre tror på en affärsidé som de känner igen och som följer normen.

## Det obetalda hemarbetet

Tid är en resurs och det sägs ofta att tid är pengar. Hur människor tillbringar sin tid har därför stor betydelse för deras personliga välmående och välfärd. Kvinnor utför större delen av det obetalda hemarbetet, vilket tar tid från kvinnors företagande och fritid (SKL 2007). I relation till detta uppger både kvinnor och män att tidsbristen är det största hindret för att deras företag inte växer så mycket som de skulle önska (Tillväxtverket 2009a). Pär Lärkeryd, Indexator, tror att kvinnors övergripande ansvar för hem och familj är en betydande orsak till att de är underrepresenterade bland företagare:

”Ju fler timmar man ägnar åt familj och hem desto färre timmar bygger man ju kontaktnät med finansörer, andra entreprenör och så vidare [...] Kan vi vrida de grundläggande attityderna och få kvinnor och män att ta samma ansvar för barn och hem och vardagliga frågor då kommer vi att se en förändring även i entreprenörskapet.”

Ansvar för hem och barn är även en förklaring till att kvinnor inte är benägna att ta lika höga risker som män, eller har samma möjlighet att investera tid och kapital i företaget. Tryggheten av en anställning uppger ofta som det avgörande skälet till att kvinnor inte startar företag i lika stor utsträckning som män. Viktoria Knutsson Nilsson som själv har familj berättar att hennes man också är företagare, vilket ibland gör det svårt att kombinera arbete och familj. Hon anser att ”det är en förutsättning för att kvinnor ska kunna starta eget att det är jämställt hemma och att man har förståelse för varandra”.

Även kommunalrådet i Vindeln, Ewa-May Karlsson, tror att den privata dimensionen och kvinnors ansvar för hem och familj har stor betydelse för företagandet. Hon menar att kvinnor som föder barn och har små barn har sämre förutsättningar att starta och driva företag och satsa 100 procent. Därför menar Karlsson att man måste se över de sociala skyddsnetten för egna företagare:

”Det måste vara möjligt att vara egenföretagare och ändå ha ett socialt skydds nät, det har vi ju inte idag.”

## Varför företag?

Män väljer att starta företag på grund av lönsamhetsaspekten. Kvinnor väljer ofta att starta företag för att det är en mer flexibel arbetsform som bättre kan kombineras med familjelivet. Män uppger oftare inkomst och personlig ekonomi som en faktor som gör det bättre att vara företagare än att vara anställd. Både kvinnor och män ser att de får bestämma mer själva som en positiv faktor med företagande (Tillväxtverket 2009a). Uppgifterna visar hur tydligt kön formar människors val och prioriteringar i livet, även när det gäller företagande.

## Föreställningar om företagande

Tillväxtverket tar upp tre omständigheter som visar att kvinnligt företagande osynliggörs:

- Det saknas fortfarande statistik om kvinnors företagande.
- Det finns inte tillräckligt med vetenskapligt grundad kunskap om kvinnors företagande.
- Företagande utgår från en manlig norm. Kvinnor och företagande är begrepp som vanligtvis inte förknippas med varandra, medan män och företagande gör det. Det är av denna anledning vi säger ”kvinnors företagande” medan mäns företagande som är normen bara benämns som ”företagande” (Tillväxtverket 2009b).

De intervjuer som gjorts visar att de flesta informanter anser att det är problematiskt att företagande associeras med män. Lindelöw Berntson och Åberg anser att vårt språkbruk påverkar mer än vi tror och poängterar att så fort man säger företagerska istället för företagare så sjunker statusen. Viktoria Knutsson Nilsson tycker att det är begränsande att som kvinna ses som avvikande inom företagsvärlden:

”Jag önskar att vi kunde sluta säga kvinnligt företagande. Att det bara var företagande. Jag vill ju bli sedd som vilken företagare som helst. Att vara kvinna blir så udda, så speciellt.”

En konsekvens av att föreställningar om företagande associeras med män och manliga egenskaper är att även förutsättningar för företagande utgår från mäns behov och en manlig norm. Dessa könsbundna värderingar formar villkoren för företagande och styr vad som räknas som exempelvis en hållbar affärsidé, vilket ofta missgynnar kvinnor (Holmquist 2009).

## Könssegregerat företagande

Som påvisats i tidigare avsnitt visar det könssegregerade företagandet på hur våra kön begränsar oss och våra valmöjligheter. Kön har liten praktisk betydelse för hur kvinnor och män utför uppgifter i hemmet och på arbetsmarknaden. Det är därför inte rationellt att kön begränsar oss i så stor utsträckning och att kvinnor och mäns arbete är så uppdelat, även inom företagandet. Det är vi själva som skapar föreställningar om vad som är kvinnligt och manligt och på så vis anpassar oss till vad som är normen inom ramen för vårt kön. Ett könssegregerat företagande är stagnerande för både samhällets och den personliga utvecklingen och är en del av den könsuppdelade arbetsmarknaden i stort (Holmquist 2009). I relation till detta påpekar Bert Öhlund, kommunalråd i Skellefteå, att de flesta satsningarna på kvinnors företagande fortfarande görs inom traditionellt kvinnliga yrken trots att det man borde vilja främja är kvinnliga företagare och kvinnliga företagsledare inom områden som inte bara är typiskt kvinnliga.

## Varför ska Västerbotten främja jämställda villkor för entreprenörskap?

Kvinnor utgör halva befolkningen i länet och att främja jämställda villkor för företagande är en essentiell del av att ta vara på hela länets kompetens och resursbas. Som rapporten påvisar är majoriteten av dem som driver företag i Västerbotten över 30 år. Befolkningen i Västerbotten är åldrande och under de närmaste åren kommer många företagare att pensioneras. Behovet av generationsskifte ser olika ut i olika kommuner (Svenskt Näringsliv 2009).

En förutsättning för Västerbottens ekonomiska och befolkningsmässiga tillväxt samt hållbara utveckling är att villkoren för entreprenörskap är jämställda så att kvinnor och män har samma möjligheter och förutsättningar att starta företag inom alla branscher. Västerbotten har inte råd att inte främja jämställda villkor för entreprenörskap.

### Vad bör göras?

Det måste bli enklare för kvinnor att starta företag. Så länge kvinnor har huvudansvaret för det obetalda hemarbetet kommer brist på tid och kapital att begränsa deras entreprenörskap. Tillgång till kapital och finansiering är avgörande vid starten av ett företag. Som beskrivits tidigare poängterar Länsstyrelsen att Västerbottens näringsliv karaktäriseras av stora skillnader mellan kvinnor och män och att det därför finns ett horisontellt mål om att företagsstöden ska bidra till ett mer könsneutralt näringsliv. I ljuset av den könsmässigt snedfördelade utdelningen av det regionala företagsstödet i Västerbotten bör orsakerna till detta utredas ytterligare.

Studier visar att det är just före och under startfasen av företagandet som kvinnor upplever att de blir sämre bemötta och behandlade. Som påvisats kan kvinnors företagande gynnas av nätverk där de kan stötta och ta råd av varandra, samt bemöta och hantera motgångar och motstånd. Att skapa nätverk är ett sätt att ge företagande kvinnor en chans att utbyta erfarenheter och fungera som varandras förebilder (Holmquist 2009).

Många av de åtgärder och insatser som finns för att främja kvinnors företagande grundas på föreställningen om det "naturligt" kvinnliga och manliga. Synen på kvinnor och män som biologiskt olika begränsar diskussionen till att handla om att uppvärdera statusen av de traditionellt kvinnliga yrkena. Att klumpa ihop kategorin kvinnor som grupp eller män som grupp bidrar till att vidmakthålla de socialt konstruerade föreställningarna om kön.

Även om nätverk och ökade satsningar på kvinnors företagande är betydelsefulla är det viktigt att parallellt även arbeta långsiktigt med att förändra de normer och strukturer som missgynnar kvinnor. Yvonne Lif Lövbrand, VD, hotell Borgafjäll, tycker att många av insatserna som görs för att främja kvinnors företagande är viktiga men att vi i framtiden även måste arbeta med att förändra attityder:

"Kanske är det viktigt att få fram ambassadörer för kvinnor nu i övergångsfasen, men på sikt tror jag att det handlar mest om värderingar och attityder och att tjejerna redan från barnsben lär sig det här med att det inte finns sådana stora skillnader."

Satsningar bör således inte bara lindra symptomen av könsdiskriminering inom företagsvärlden utan sträva efter att lösa de grundläggande problemen. Insatserna för att främja jämställda villkor för företagandet i Västerbotten bör därför framförallt vara långsiktiga och övergripande och sikta på att förändra djupt förankrade attityder och stereotypa föreställningar om kön. Ojämställdhet är inte ett kvinnoproblem utan ett samhällsproblem och därför borde även mäns roll i förändringsarbetet uppmärksammas. Det är således viktigt att insatser inte bara riktas mot företagande kvinnor utan även mot de inom företagsvärlden som idag har attityder som diskriminerar och underminerar kvinnor.

”

Det är ett gemensamt ansvar för alla människor att driva på de här frågorna, men självklart har personer i beslutande ställning ett större ansvar än andra och större påverkansmöjligheter.

Bert Öhlund, kommunalråd i Skellefteå



Bert Öhlund, Kommunalråd i Skellefteå



## Förslag till insatser för att främja ett jämställt företagande i Västerbotten:

- Näringslivsansvariga, långgivare och finansörer ska ha kunskap om jämställdhet och företagande.** Kunskapen om det ojämslida företagandet i Västerbotten måste öka. Näringslivsansvariga i Västerbotten, samt långgivare och finansörer är de som har makt att förändra villkoren för företagare. Dessa bör investera i en genusutbildning vilken skulle ge dem ökade kunskaper om stereotypa föreställningar om kön som begränsar kvinnor och bidrar till det könssegregerade företagandet. Kunskapen leder till insikt och fungerar som ett verktyg i förändringsarbetet.
- Män i maktpositioner måste ändra attityd gentemot kvinnor som entreprenörer.** Framtida satsningar för jämställt entreprenörskap bör riktas även mot män inom näringslivet med makt och inflytande, som behöver ökad kunskap för att genom insikt om problemet kunna förändra sin attityd gentemot kvinnors entreprenörskap.
- Översyn och korrigerande av resursfördelning utifrån ett jämställdhetsperspektiv.** Att utdelningen av och de som söker det regionala företagsstödet i Västerbotten är så könsmässigt snedfördelat bör utredas ytterligare för att sedan omarbetas. Det bör vara en självklarhet att statens fördelning av resurser till företag ska vara jämt fördelade mellan kvinnor och män och dessutom generera lika många arbetstillfällen till båda könen.
- Aktörer inom näringslivet bör verka för möjligheten för kvinnor och män att förena föräldraskap och förvärvsarbete.** Näringslivets ansvariga bör uppmuntra och belysa vikten av att ansvaret för det obetalda hemarbetet och föräldraledigheten delas mellan partners.
- Näringslivsansvariga bör uppmärksamma kvinnors företagande,** samt investera i fler företagshotell för företag med minst 50 procent kvinnor i ledningen som fungerar som viktiga stöd och nätverk.



## 3.1 Jämställt deltagande i arbetslivet

**”Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och förutsättningar till betalt arbete i den utsträckning som de önskar.”**

(Regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet)

Strategin beskriver olika faktorer som påverkar kvinnors respektive mäns faktiska arbetskraftsdeltagande, så som fördelningen mellan betalt och obetalt arbete och könsmissiga skillnader i anställningsvillkor. Strategin behandlar även hur kvinnors och mäns förutsättningar till förvärsarbete ändras om de skaffar barn. Detta kopplas ihop med skillnader i karriär- och löneutveckling.

### (O)jämställt deltagande i arbetslivet i Sverige Kön och arbete

Kvinnor och män ägnar ungefär lika mycket tid totalt sett till att arbeta, då både betalt och obetalt arbete räknas samman. Kvinnor arbetar lika mycket betalt som obetalt medan män arbetar dubbelt så mycket betalt som obetalt. Med obetalt arbete menas exempelvis hushållsarbete, vård av barn, underhåll av bostaden och bilen med mera. Under en vecka utför kvinnor drygt 28 timmar och män nästan 20 timmar obetalt arbete, vilket innebär att kvinnor utför ungefär en ar-

betsdag mer obetalt arbete per vecka än män. Kvinnor förvärsarbetar i samma utsträckning som i början på 90-talet, men har minskat sitt obetalda arbete något. Män har under de senaste 20 åren minskat sitt betalda arbete med ungefär 3 timmar i veckan, men ingen förändring har skett av det obetalda arbetet under denna period (SCB 2008).

Sysselsättningsgraden är på nationell nivå något lägre för kvinnor än för män, 64 procent respektive 70 procent. Kvinnor och män födda i utlandet har dock en lägre sysselsättningsgrad än inrikes födda och denna skillnad är särskilt stor för kvinnor. Mellan inrikes födda och utrikes födda kvinnor skiljer det nästa 20 procentenheter i sysselsättningsnivå. Motsvarande skillnad för inrikes och utrikes födda män är ungefär hälften så stor (Skr. 2008/09:198).

Trots att sysselsättningsgraden är relativt jämn finns det tydliga könsmissiga skillnader när det kommer till anställningsvillkor. En tredjedel av de sysselsatta kvinnorna arbetar deltid medan nästan 90 procent av männen arbetar heltid. Kvinnor har i mycket högre utsträckning än män en tidsbegränsad anställning och av de timanställda är två av tre

kvinnor. Endast 50 procent av gruppen anställda kvinnor har en fast heltidsanställning. Motsvarande siffra för anställda män är 80 procent (Skr. 2008/09:198). Deltidsanställningar är vanligare i yrken som är kvinnodominerade än i yrken som är mansdominerade och män hänvisar i högre utsträckning än kvinnor till sitt deltidarbete som självvalt, medan kvinnor hänvisar till bristande möjligheter till heltidsarbete. Deltidsarbete bland män är mest utbrett bland män som inte har barn och deltidarbetet minskar med föräldraskapet (SOU 2005:66).

Den offentliga utredningen *Makt att forma samhället och sitt eget liv* konstaterar i sin analys av jämställdheten på arbetsmarknaden att kvinnors kollektiva problem i arbetslivet får lösas av kvinnor individuellt. Utredningen menar att otrygga anställningar, deltidarbete och sjukskrivningar kan ses som utslag av den ojämställdhet som präglar arbetsmarknaden, men också som individuella lösningar på strukturella problem (SOU 2005:66).

## (O)jämställd handel

Handelsanställdas förbund har gjort en granskning av arbetstiderna bland kvinnor och män inom detaljhandeln. Resultatet av granskningen visar att i den del av branschen där en majoritet män arbetar, radio/tv-handel och bygghandel, är heltidsanställningar dominerande. I den del där en majoritet kvinnor arbetar är deltidanställningar däremot dominerande. Granskningen kunde inte finna någon avgörande skillnad i öppettider eller konsumtionsmönster som kunde förklara detta, utan kom fram till att den enda förklaringsfaktorn var knuten till de anställdas kön (Carlén 2007). En uppföljningsstudie bekräftar de stora skillnaderna mellan kvinnor och män, där män har högre timlöner och heltider, medan kvinnor har lägre löner och deltider. Samtidigt fastställs att dessa skillnader är mindre i yngre åldrar men successivt växer fram till 35-årsåldern, där de sedan är stabila fram till pensionsåldern (Carlén 2008).

## Lön efter kön

Kvinnors löner är i genomsnitt 16 procent lägre än mäns och har så varit under de senaste åren, enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar. SACO konstaterar i löneskillnadsanalysen *Olika kön – olika lön* att löneskillnader för kvinnliga och manliga akademiker finns på alla delar av arbetsmarknaden. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män är små, eller rent av obefintliga, i början av karriären inom samtliga sektorer men uppstår när kvinnorna föder eller förväntas föda sina första barn. Trots att även män vanligtvis blir föräldrar när de är i 30-årsåldern verkar det inte ha någon större inverkan på deras löneutveckling (SACO 2009).



## Löneskillnader hänförs ofta till tre olika kategorier:<sup>1</sup>

- **Befattningsskillnader:** Dessa löneskillnader beror på att män är överrepresenterade på de högsta befattningarna. Metaforen om glastaket används ofta som en förklaring till varför kvinnor inte når toppen i organisationer och syftar på att kvinnor möter ett osynligt och närmast ogenomträngligt hinder för sin karriärutveckling. Glastaket<sup>2</sup> skildras som ett strukturellt hinder mot kvinnors avancemang just för att de är kvinnor och inte för att de saknar kompetens.
- **Strukturella löneskillnader:** Dessa löneskillnader beror på att kvinnodominerade yrken har lägre löner än mansdominerade yrken. Strukturella skillnader är starkt kopplade till den könssegregerade arbetsmarknaden och könsmaktsordningen. Kvinnor och män hålls i sär på arbetsmarknaden samtidigt som verksamheter som utförs av en majoritet män värderas högre än verksamheter som utförs av en majoritet kvinnor. Ju högre andel kvinnor som finns i ett yrke, desto lägre lön (MI 2009).
- **Direkta eller oförklarade löneskillnader:** Hit räknas de löneskillnader där statistiska samband inte kan visa på någon annan förklaring än att de beror på könet.

## Föräldraskapets effekter

Även om kvinnor och män ägnar ungefär lika mycket tid totalt sett till att arbeta får de inte betalt för sitt arbete i samma utsträckning. Män utför mer betalt arbete än kvinnor och betydligt mindre obetalt arbete. Skillnaden mellan kvinnors och mäns arbetsdeltagande är större mellan småbarnsmammor och småbarnspappor än mellan kvinnor och män i övrigt. Av alla sysselsatta kvinnor med yngsta barn mellan tre och sex år arbetade 44 procent deltid. Motsvarande siffra för sysselsatta män är 5 procent, en siffra som ligger i nivå med genomsnittet för samtliga män (Widmalm 2004). Kvinnor som får barn arbetar deltid i större utsträckning och söker färre jobb med stort ansvar jämfört med män. Kvinnor lägger ner mer tid än män i hemmet och är mer frånvarande på arbetsplatsen än män med anledning av föräldradighet och vård av sjukt barn. Att bli förälder påverkar främst kvinnors arbetsdeltagande vilket även är tydligt när det gäller uttag av föräldrapenning.

”De mest avgörande förändringarna skedde för kvinnorna. De minskade sin arbetstid, bytte arbete i mindre utsträckning, halkade efter i karriärutvecklingen och hade sämre löneutveckling. För männen bestod den tydligaste förändringen i att de som var arbetslösa innan de blev föräldrar hittade ett arbete.” (IFAU 2007, s.1)

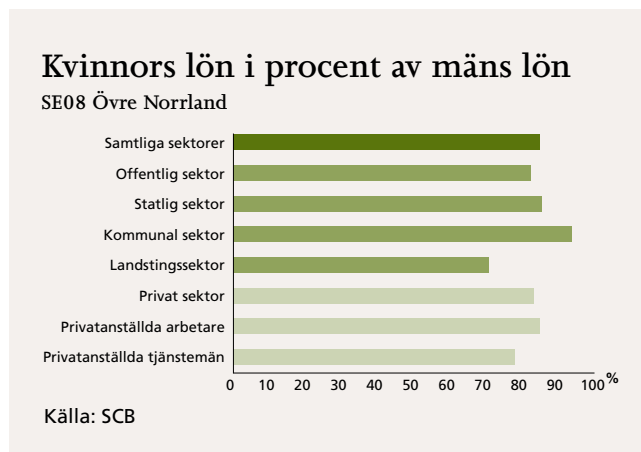
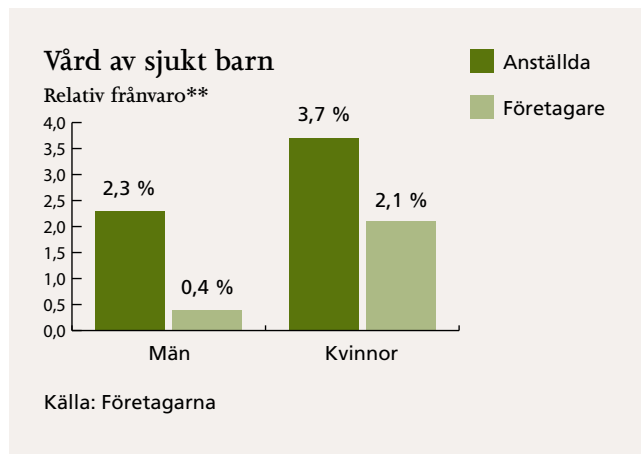
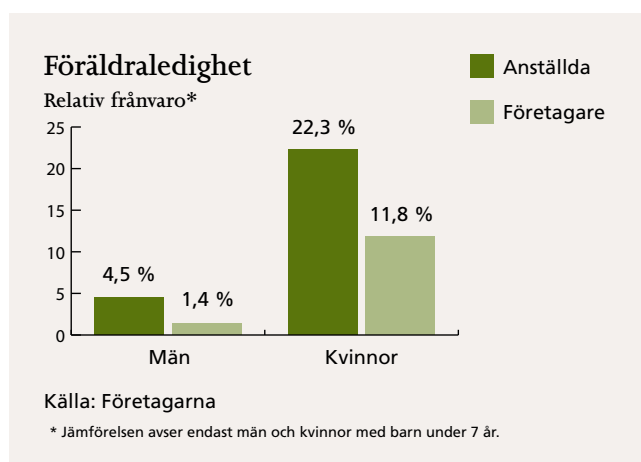
Mäns uttag av föräldrapenning har ökat successivt sedan föräldrapenning infördes 1974. Trots det var andelen föräldrar som delade föräldrapenninguttaget enligt proportionen 40/60 endast 7 procent 2006. Det är få barn som har föräldrar som delar föräldrapenninguttaget jämställt (där båda föräldrar tar ut 40-60 procent). För de barn

1. Jmf SACOs löneskillnadsundersökning *Olika kön – olika lön*  
2. Begreppet ”glastaket” förklaras närmare på sida 12

som fyllde åtta år under 2007 hade fem procent föräldrar som delat jämställt på föräldrapenningdagarna. Uttaget ser dock väldigt olika ut hos olika grupper. Faktorer som påverkar hur föräldrar delar på föräldrapenningen är exempelvis inkomst, utbildningsnivå, arbetsmarknadsanknytning, attityder på arbetet och föräldrarnas vilja. Män med högre inkomster använder fler föräldrapenningdagar jämfört med män med lägre inkomster. Män med dålig arbetsmarknadsanknytning och med låga inkomster tar ut minst föräldrapenningdagar (Försäkringskassan).

## Företagande föräldrar

Intresseorganisationen Företagarna visar i sin rapport *Tryggare kan andra vara*, en undersökning genomförd med hjälp av SCB, på stora skillnader mellan företagare och anställda i hur man nyttjar socialförsäkringarna. Skillnaderna mellan företagare och anställda är tydliga



inom samtliga sjukförsäkringsområden. Kvinnor som är företagare tar bara ut hälften av den föräldraledighet som anställda kvinnor gör. För män som är företagare är skillnaden ännu större – manliga företagare tar endast ut en tredjedel av den föräldraledighet som anställda män gör. Skillnaden är ännu större mellan företagare och anställda när det kommer till vård av sjukt barn. Män som är företagare har knappt någon frånvaro alls på grund av vård av barn. För företagande kvinnor är skillnaden inte lika stor, drygt hälften så många företagande kvinnor är frånvarande med sjuka barn i jämförelse med anställda kvinnor.

## Jämställt deltagande i arbetslivet i Västerbotten

Kvinnors och mäns arbetsdeltagande skiljer sig till stor del åt i Västerbotten. Under första kvartalet 2009 var drygt 66 procent av Västerbottens män sysselsatta medan motsvarande siffra för länets kvinnor endast var 55 procent. Skillnader finns även bland de som är sysselsatta i länet, där de sysselsatta kvinnorna i Västerbotten ägnar färre timmar åt betalt arbete än Västerbottens sysselsatta män, i genomsnitt cirka 35 timmar per vecka mot männens 38 timmar (SCB AKU). Det finns även tydliga skillnader mellan kvinnor och män vad gäller hel- och deltidsarbete i länet.

Näringslivschefen Maria Hedblom berättar om när det söktes en näringslivssekreterare i Vindelns kommun. Tjänsten utlystes på 75 procent vilket resulterade i att det nästan enbart var kvinnor som sökte den. När samma tjänst utlystes vid ett tidigare tillfälle var det nästan bara män som sökte, men då var tjänstens omfattning också på heltid:

”Män tänker inte ens tanken att de ska jobba deltid.”

Skillnaden i antal betalda arbetstimmar mellan kvinnor och män innebär, tillsammans med sysselsättningskillnaden, att Västerbottens kvinnor tjänar betydligt mindre pengar än Västerbottens män.

## Lön efter kön i Västerbotten

Lönestatistik finns endast att tillgå för Övre Norrland (Västerbotten och Norrbotten) som helhet. Inte inom någon av Övre Norrlands arbetsmarknadssektorer har kvinnorna dock en lönenivå som motsvarar männens. Återgett som procent av männens lön ligger kvinnornas lönenivå på från 82 procent för privatanställda tjänstemän till 95 procent för kvinnor anställda inom den kommunala sektorn (SCB Lönestrukturstatistik 2008).

Lönegapets storlek skiljer sig mycket åt mellan olika yrken i Övre Norrland. Bland banktjänstemän, kreditrådgivare, företagsekonomer och administrativa assistenter är skillnaden som störst. Här motsvarar den lön som utbetalas till kvinnorna endast cirka 80 procent av deras manliga kollegors. För yrkesgruppen administrativa assistenter var lönenivån vid en mätning 2005 totalt jämställd, varefter en kraftig tillbakagång alltså har skett fram till 2008 då kvinnornas lönenivå endast utgör cirka 80 procent av männens. Bland kockar och kokerskor har däremot en motsatt löneutveckling skett där kvinnornas lön i procent av männens har gått från att utgöra ungefär 90 procent av männens lön till att kvinnorna numera tjänar aningen mer än sina manliga kollegor. Detta gäller även för yrkesgruppen akutsjuksköterskor. Några



yrkesgrupper som har en totalt jämn lönenivå är bland annat försäljare av dagligvaror och gymnasielärare i yrkesämnen (SSYK, SCB).

## Föräldraskapets effekter

I Västerbotten är uttaget av föräldrapenning jämnare fördelat mellan kvinnor och män än i riket i stort. Västerbottens pappor tar ut flest dagar i hela Sverige. 2008 tog de ut 25,5 procent av föräldrapenningen jämfört med 21,5 procent för män i riket som helhet (Försäkringskassan). Malå, Robertsfors, Skellefteå, Umeå och Vännäs placerar sig alla bland de 10 kommuner där män är bäst i landet på att ta ut föräldraledighet (TCO 2008). Utifrån Företagarnas rapport med statistik som visar på stora skillnader mellan företagare och övriga sysselsatta finns det dock skäl att särskilt uppmärksamma situationen för företagande föräldrar. Ewa-May Karlsson har själv varit företagare och menar att det är svårare att vara hemma med barnen i en liten organisation och att företaget är mer sårbart ju mindre det är. På ett mindre företag har alla ofta en specifik kompetens och ingen vikariebank finns att ta personer från:

”Det är betydligt enklare, skulle jag vilja säga, att vara småbarnsförälder och vara anställd än att vara småbarnsförälder och ha ett eget företag.”



## Vad är problemet med ett ojämnt deltagande på arbetsmarknaden?

Det ojämnt deltagande på arbetsmarknaden och i näringslivet i Västerbotten är nära sammankopplat med den könsuppdelade arbetsmarknaden, där tydliga skillnader finns mellan kvinnors och mäns betalda och obetalda arbete. Det ojämnt deltagandet på arbetsmarknaden handlar även om fördelningen mellan fri och ofri tid och om omsorg och ansvar – i grunden handlar det om makt och kön. Det ojämnt deltagandet på arbetsmarknaden beror liksom könsuppdelningen till stor del på att det kvinnor gör värderas lägre än det män gör. I denna del lyfts ett antal faktorer fram för att närmare analysera det ojämnt deltagandet på arbetsmarknaden. Dessa utgår ifrån forskning, studier samt de intervjuer som gjorts i samband med rapporten.

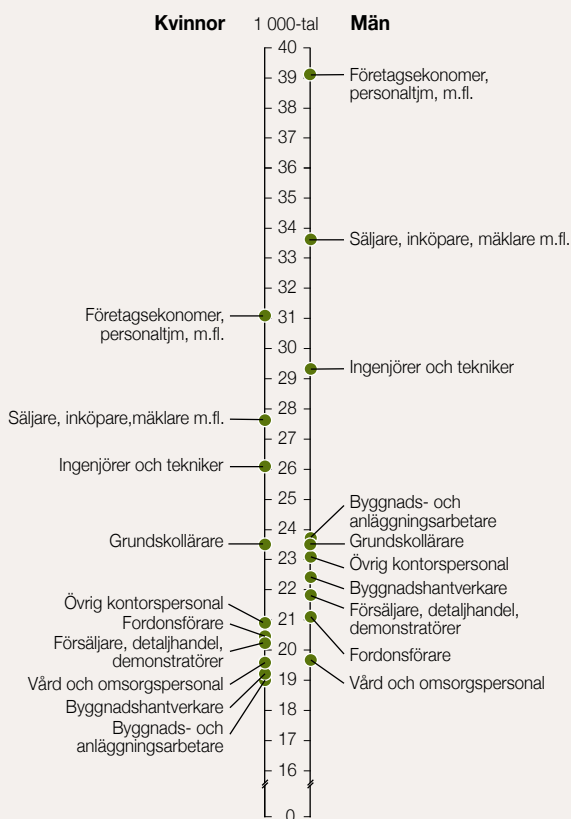
## Tid och pengar

Skillnaden mellan kvinnors och mäns hemarbete har under senare år minskat, vilket skulle kunna tolkas som ett tecken på ökad jämställdhet. Faktum är dock att den minskade skillnaden består i att svenska kvinnor har minskat tiden de lägger på hushållsarbete och omsorg om egna barn rejält. Frida Widmalm belyser detta i rapporten *Tid och pengar – dela lika* vilken ingick i Långtidsutredningen. Widmalm menar att svenska kvinnor inte kan fortsätta att ha huvudansvaret för hem och familj och samtidigt kunna engagera sig på arbetsmarknaden på samma villkor som män. Widmalm konstaterar i sin rapport att ingen förändring av svenska mäns hemarbete har skett under de senaste tio åren.

”Mäns ovilja att dela lika på hemarbetet får olika konsekvenser inom olika sorters hushåll. Inom många hushåll ’väljer’ kvinnan att arbeta deltid och får då sämre ekonomisk utveckling än mannen. I andra hushåll tar kvinnan av sin fria tid för att förvärvsarbeta och får då mycket mindre fri tid än mannen. Ytterligare andra kanske tar ut skilsmässa på grund av svårigheter att få gehör för att dela mer lika på det gemensamma hushållsarbetet.” (Widmalm 2004, s. 28-29)

## Medellön för kvinnor och män i Övre Norrlands tio största yrkesgrupper 2006

Månadslön i 1 000-tal kronor



Källa: Lönestrukturstatistik, Medlingsinstitutet

Konsekvenserna som uppstår i relation till de olika alternativen är olika, lika är dock att samtliga missgynnar kvinnan. Föräldraskapet är ytterligare något som främst påverkar kvinnors arbetsdeltagande. Kvinnor som får barn arbetar i större utsträckning deltid och söker färre jobb med stort ansvar jämfört med män. Den arbetsfördelning mellan föräldrarna som etableras under den första perioden med små barn får ofta stor betydelse för jämställdheten. Kvinnors låga deltagande i arbetslivet under åren med små barn är i dagens samhälle särskilt problematiskt då det försämrar deras möjligheter till karriär och utveckling på arbetsmarknaden. Kvinnor tar också ett större ansvar för omsorgen av anhöriga jämfört med män. Knappt fyra femtedelar av allt omsorgsarbete för äldre och funktionshindrade utförs av kvinnor och drygt en femtedel av män (Skr. 2008/09:198).

En aspekt som är nära förknippad med kvinnors (i jämförelse med mäns) svaga anknytning till arbetsmarknaden är mäns låga ansvar för och tidsanvändning till det oavlönade arbetet med hem och barn (i jämförelse med kvinnor). Problem som rör arbete/kön-dimensionen beskrivs dock sällan i dessa termer och männens roll för en jämställd arbetsmarknad och ett jämställt näringsliv osynliggörs därmed.

## Arbete och familj

Anna Åberg och Ingrid Lindelöw Berntson menar att det är problematiskt att män förväntas jobba heltid och kvinnor deltid när de skaffar barn. I sina egna förhållanden har de inte heller delat föräldraledigheten. Männen och deras arbetsgivare tog för givet att männen inte skulle vara borta från jobbet och att det hela skulle lösas på "något annat sätt". Maria Hedblom berättar att hon ofta överraskas av att



Ingrid Lindelöw Berntson

unga människor fortfarande har liknande åsikter som den äldre generationen, bland annat vad gäller ansvar för hem och familj. För flera kvinnor inom hennes bekantskapskrets har det ifrågasatts om de är bra mammor som ska ut och jobba så snabbt efter att ha fått barn. Samhällets normer för hur kvinnor och män, mammor och pappor ska vara är starka och svåra att komma ifrån. Ingrid Lindelöw Berntson berättar att hon själv många gånger kan ha dåligt samvete för att jobbet tar mycket tid och hon inte är den traditionella "morsan som är hemma och fixar", och som dessutom har städhjälp hemma.



## Ska den här landsändan överleva så måste vi vara mer jämställda.

Maria Hedblom, näringslivschef i Vindeln

Att kvinnor är hemma med barn tror Ewa-May Karlsson många gånger kan förklaras krasst ekonomiskt med att kvinnan har en lägre lön:

"Sen kan man ju fundera – varför har kvinnan en lägre lön? Och ibland har hon ju [lägre lön] för att kunna avsätta delar av sin tid till hem och familj [och] valt att inte jobba heltid."

Samtidigt anser hon att vi måste förändra det sätt på vilket vi pratar om föräldraskapet:

"Jag tror killarna måste förstå att det inte är en skyldighet de har att vara hemma med sina barn, det är faktiskt en rättighet."

Pär Lärkeryd anser att hans företag har lyckats "vrída attityderna" genom utbildning och ökad kunskap om jämställdhet. Han berättar att personalen på Indexator har blivit mer positivt inställda till jämställdhet och detta har bland annat lett till att fler män tycker att det är viktigt att dela lika på föräldradagarna. Han menar att jämställdhetsfrågor går tillbaka till hemmen:

"Jag märker när vi rekryterar att det är mycket oftare som kvinnor ställer frågor kring arbetstiden, hur man hanterar frånvaro med sjukt barn och så vidare. De frågorna ställer inte männen, vilket tyder på att de flesta kvinnor tar ett större ansvar för hemmet och familjen. [...] Det gör att kvinnor hamnar efter i löneutvecklingen. [...] Om vi inte lyckas fördela tiden av hemarbete så har ju männen en fördel när det gäller löneutvecklingen."

"Ett jämställdhetsarbete måste rikta in sig på att ändra de grundläggande värderingarna hos människor, hur man ser på manligt och kvinnligt."

## Varför ska Västerbotten främja ett jämställt deltagande på arbetsmarknaden?

Sambandet mellan de ojämsställda samhällsstrukturerna och dess påverkan på enskilda kvinnor och män är särskilt viktigt att belysa, något som också är ambitionen med denna rapport. De tydliga köns-



rollerna i hemmet och på arbetsmarknaden fungerar begränsande för såväl enskilda personer som samhället som helhet. Strategin för en jämställd arbetsmarknad påpekar exempelvis att kvinnors förväntade huvudansvar för hem och barn kan ha en negativ påverkan på möjligheter vad gäller anställning, lön och karriär oavsett vilka val enskilda individer gör. För att jämställdhet och hållbarhet på arbetsmarknaden och i näringslivet ska kunna uppnås måste vi se sambandet mellan kvinnors deltagande på arbetsmarknaden och mäns deltagande i hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor är många gånger förhindrade från att öka sitt betalda arbetsdeltagande om män inte ökar sitt obetalda arbete. Det kan därmed konstateras att ett jämställt arbetsliv förutsätter ett jämställt familjeliv.

## Se stjärnfamiljerna

Ett sådant antagande förutsätter emellertid ett heterosexuellt parförhållande, starkt normerat av en ”vanlig svensk familj”. Länets politiker och arbetsgivare planerar än i dag sin verksamhet utifrån den så kallade kärnfamiljen, den heterosexuella parrelationen med ett eller flera barn – trots att verkligheten är betydligt mer komplex. Kommuner arbetar för att ”barnfamiljer” ska flytta in och arbetspendling diskuteras ständigt med utgångspunkt i kärnfamiljens konstellation. Den starka normen om kärnfamiljen får dock konsekvenser för alla de människor som lever ihop men inte i ett heterosexuellt parförhållande, för människor som inte kan eller vill skaffa barn och för människor som inte lever ihop alls. Hur gör politiker och arbetsgivare om ”familjen” inte finns eller om familjen är samkönad? Språkrådet inkluderade 2009 ordet stjärnfamilj i sin årliga lista av nya svenska ord. En stjärnfamilj är en familj som inte behöver motsvara den traditionella kärnfamiljen och ordet visar på att familjer finns i allehanda kombinationer. I relation till denna rapport är en förhoppning att politiker och arbetsgivare ska ta till sig detta ord och reflektera över dess betydelse i sitt dagliga arbete. För att stärka länets attraktivitet är det viktigt att visa på att alla människor är välkomna, att alla individer är viktiga, med eller utan familj. För Västerbottens del har vi här en utmaning att anpassa vårt näringsliv och samhällets stödstrukturer till verklighetens levnadsförhållanden.

## I ett längre perspektiv

Kvinnor och män lever i Sverige och Västerbotten under olika tids- och ansvarsmässiga villkor. Detta leder dessutom till könsmissiga skillnader i ekonomiska villkor. Kvinnors anställningssituation är mer osäker än mäns och det faktum att kvinnor förvärvsarbetar i lägre utsträckning innebär att de kommer att ha lägre lön och sämre karriärmöjligheter vilket påverkar pensioner och ersättningar i sjuk- och arbetslöshetsförsäkringar (SOU 2005:66). Widmalm drar i sin rapport slutsatsen att ”[...] en ökad jämställdhet mellan könen i form av en jämnare ansvarsfördelning för hem, familj samt anhöriga å ena sidan och försörjningen å andra sidan inte bara skulle öka rättvisan mellan könen utan också utgör ett villkor för att möta de framtida demografiska utmaningarna.” (Widmalm 2004, s. 10)

Ett jämställt arbetsdeltagande är således såväl en rättvis- som en samhällsekonomisk fråga samt en förutsättning för hållbar utveckling i länet. Sysselsättningen för båda könen måste öka och vi måste ta tillvara på allas resurser i arbetslivet.

### Förslag på insatser för att främja ett jämställt deltagande i arbetslivet i Västerbotten:

1. Branschorganisationer, arbetsgivarföreningar samt fackliga organisationer i länet bör ta reda på kvinnors och mäns arbetsvillkor och lönenivåer och rätta till oskäliga skillnader som beror på kön.
2. Länets politiker och ledande tjänstepersoner bör utbildas i kunskaps- och politikområdet jämställdhet och hur det är kopplat till hållbar utveckling.
3. Förvärvsarbete och föräldraskap ska gå att förena. Det måste finnas utrymme för stjärnfamiljer och deras behov.



## 3.2 Jämställd ledning i näringslivet

En del av området som rör ett jämställt deltagande i arbetslivet handlar om att öka andelen kvinnor på ledande positioner och i styrelser. I den nationella strategin poängteras att det är ”angeläget att öka andelen kvinnor på chefspositioner och i styrelser, i såväl statligt ägda bolag och myndigheter som i privata företag, för att få ökad tillväxt och främja Sveriges utveckling.”

(Regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet)

### Ledande positioner i Sverige

#### Det könssegregerade chefskapet

År 2007 var 29 procent av alla chefer i Sverige kvinnor och resterande 71 procent män (SCB RAMS 2007). Mansdominansen på chefspositioner är tydligast i näringslivet. De stora företagen i Sverige har haft ytterst få kvinnor på höga positioner eller i sina styrelser. Företagsledning är fortfarande förknippat med män och de manligt normerade kvalifikationerna, trots att det finns många kompetenta och välutbildade kvinnor på området (SOU 2007:108). Den ekonomiska makten i Sverige innehas främst av direktörer i storföretag och styrelsemedlemmar i börsnoterade företag. Grupper som i hög utsträckning är mansdominerade (SOU 1998:6).

Chefskapet i Sverige är könsuppdelat både vertikalt, det vill säga att män dominerar bland de högre och mer statusfyllda chefspositionerna, samt horisontellt, det vill säga att kvinnor och män är chefer inom olika sektorer och branscher. Av Statistiska Centralbyråns nationella chefsstatistik framgår att det finns många fler kvinnliga chefer i offentlig sektor än i privat. Dessutom finns större andelen kvinnor som chefer vid mindre enheter inom omsorg, vård och utbildning och ofta som personalchefer. Männen dominerar på chefsposter inom nästan alla områden och kvinnor är så gott som orepresenterade på chefspositioner inom områden som jordbruk, tillverkning och bygg. Mäns och kvinnors chefspositioner följer till stor del den allmänna könsuppdelningen på arbetsmarknaden (SOU 2007:108).

## Könsfördelning av chefspositioner i Västerbottens län

| Yrke                                       | Kvinnor | Män   | Alla  | Kvinnor % | Män % |
|--|---------|-------|-------|-----------|-------|
| Högre ämbetsmän och politiker              | 12      | 20    | 32    | 38        | 63    |
| Chefstjänstemän i intresseorganisationer   | 7       | 14    | 21    | 33        | 67    |
| Verkställande direktörer, verkschefer m fl | 34      | 409   | 443   | 8         | 92    |
| Drift- och verksamhetschefer               | 711     | 1 156 | 1 867 | 38        | 62    |
| Chefer för särskilda funktioner            | 287     | 881   | 1 168 | 25        | 75    |
| Chefer för mindre företag och enheter      | 618     | 1 467 | 2 085 | 30        | 70    |

Källa: RAMS SCB 2007. Anställda 16-64 år med arbetsplats i regionen

## Könsfördelning i styrelser

Det finns tyvärr inte någon samlad statistik över könsfördelningen inom styrelser bland svenska företag som inte är börsnoterade. Av de 296 svenska företag som är börsnoterade fanns det totalt fem VD och åtta styrelseordföranden som var kvinnor år 2007. Antalet kvinnor som styrelseordföranden ökade från två föregående år medan antalet kvinnor som VD var oförändrat, liksom andelen kvinnor i de privata börsföretagens styrelser som var 18 procent (SOU 2007:108).

Enligt en intervjustudie med kvinnor som befunnit sig i toppen av näringslivet ansåg 82 procent att förekomsten av kvinnor i styrelsen spelar roll för jämställdheten i företaget. 99 procent ansåg att det är viktigt för jämställdheten i ett företag om VD:n är en kvinna samtidigt som 75 procent anser att inställningen till kvinnor på toppen är sämre idag än för tio år sedan (Veckans affärer, 2007).

## Ledande positioner i Västerbotten

I Västerbotten var cirka 30 procent av alla chefer inom både den offentliga och den privata sektorn kvinnor och 70 procent män år 2007. I en jämförelse av könsfördelningen i chefspositioner mellan kommunerna i Västerbottens län ligger Bjuholms och Norsjö kommun bäst till med 41 procent kvinnor och 59 procent män. De når således upp till det så kallade 40/60-målet vilket räknas som jämställt. En nackdel med 40/60-målet är dock att kvinnor nästan uteslutande är det kön som endast når upp till 40 procent. Mest ojämn könsfördelning i chefspositioner har Åsele och Skellefteå kommun med endast en dryg fjärd. En nackdel med chefsstatistiken är att SCB har en väldigt generös chefsdefinition<sup>2</sup> som inte skiljer mellan olika nivåer eller status av chefskapet, utan innefattar alla med chefs- eller ledningsansvar inom ett visst område. Det finns alltså hierarkiska skillnader mellan olika chefspositioner i avseende på inflytande och makt som den här statistiken inte visar. Ett exempel på en chefsposition med hög status som tabellen visar är den som verkställande direktör. Det är även här som obalansen mellan kvinnor och män är som störst och som tabellen visar är hela 92 procent av Västerbottens verkställande direktörer och verkschefer män och endast 8 procent kvinnor.

Då de privata chefspositionerna åtskiljs från de offentliga visar statistiken att könsfördelningen i chefspositioner i Västerbotten är mest ojämn i den privata sektorn och näringslivet. Här innehas 82 procent av alla chefspositioner av män och endast 18 procent av kvinnor.

Dessutom är 94 procent av alla VD och verkschefer inom näringslivet i Västerbotten män (SCB 2007c). Pär Lärkeryd, VD för Indexator, poängterar vikten av att jämställdhetsarbete inte bara bör vara kvantitativt utan även kvalitativt:

”Vi måste jobba med jämställdhet i hela den hierarkiska stegen, annars får vi också en segregering. Om det fortfarande bara är män i ledningen och kvinnor på golvet [...] och om vi inte får en jämn fördelning av makt och inflytande har vi ju missat mycket av det stora målet.”



2. Med chef avser SCB: Person med administrativt ledningsarbete samt politiskt arbete inom privat eller offentlig sektor. Arbetet innebär bl.a. att fatta beslut, planera, styra och samordna (Standard för svensk yrkesklassificering, SSSYK, SCB.).

## Könsfördelning inom styrelser i Västerbottens län

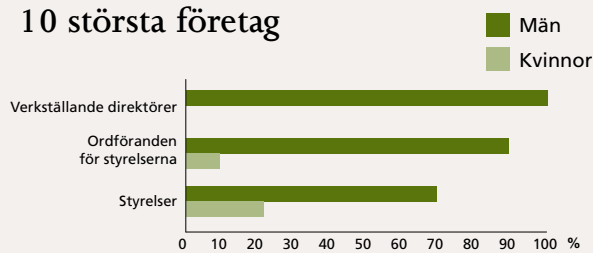
Det finns ingen samlad statistik av könsfördelningen inom företagens styrelser i Västerbottens län. För att åtminstone ge en förning av hur det ser ut har styrelsesammansättningen inom de tio största företagen i Västerbotten år 2008 granskats (SCB/rAps-RIS 2008).

För att ge en tydlig bild av hur könsfördelningen ser ut i valda styrelser har fack- och arbetstagarrepresentanter, vilka utses på ett annorlunda sätt än övriga ledamöter, inte inkluderats i statistiken. Suppleanter som inte deltar i styrelsen i samma utsträckning som ordinarie ledamöter och således har mindre makt och inflytande har inte heller inkluderats.

Granskningen visar att inget av Västerbottens tio största företag har en kvinna som VD samt att Konsum Nord är det enda företaget med en kvinna som styrelseordförande. Styrelserna består till 77 procent av män och tre företag saknar helt kvinnor i styrelsen. Det enda företaget med en jämn könsfördelning i styrelsen är även det Konsum Nord.



### Könsfördelning i Västerbottens 10 största företag



Källa: Samtliga uppgifter har hämtats från respektive företags hemsida alternativt genom direktkontakt med företaget i fråga.

## Styrelsesammansättning i de 10 största företagen i Västerbotten

### Volvo Lastvagnar

VD: man  
Styrelseordförande: man  
Styrelse: 8 män och 1 kvinna.

### Posten AB

VD: man  
Ordförande: man  
Styrelse: 5 män 3 kvinnor

### SCA Packaging

VD: man  
Ordförande: man  
Styrelse 7 män 1 kvinnor

### Manpower

VD: man  
Ordförande: man  
Styrelse 4 män 1 kvinna

### Boliden Mineral

VD: man  
Ordförande: man  
Styrelse: 6 män 2 kvinnor

### Komatsu Forest

VD: man  
Ordförande: man  
Styrelse: 4 män 0 kvinnor

### Martinsons group AB

Koncernchef/VD: man  
Ordförande: man  
Styrelse: 6 män 0 kvinnor  
(Styrelseledamöter i de flesta av Martinson bolagen)

### GE Healthcare

VD: man  
Ordförande: man  
Styrelse 3 män 2 kvinnor

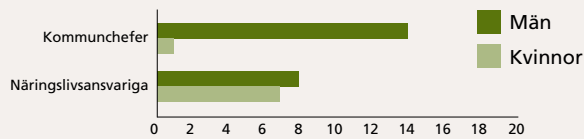
### Konsum Nord

VD: man  
Ordförande: kvinna  
Styrelse: 5 män 6 kvinnor

### Alimak Hek AB

VD: man  
Ordförande: man  
Styrelse 5 män 0 kvinnor

## Könsfördelning av ej politiskt tillsatta ledande positioner i Västerbottens kommuner



Källa: Länsstyrelsen i Västerbotten, 2009

## Könsfördelning av ej politiskt tillsatta ledande positioner i Västerbottens kommuner

Kommuncheferna i Västerbotten är i huvudsak män. Den snedvridna könsfördelningen bidrar till en ojämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män i länet. Könsfördelningen bland de näringslivsansvariga i Västerbottens län är däremot jämn vilket är positivt i kvantitativa termer av representation. Den jämna könsfördelningen till trots visar mycket på att näringslivet i Västerbotten inte är jämställt. Förklaringen ligger delvis i att kvinnor i samma utsträckning som män är påverkade av de rådande normerna och strukturerna i samhället som upprätthåller ojämsliddheten.

Maria Hedblom berättar i intervjun om hur hon omedvetet diskriminerat kvinnor genom åren på grund av sin bristande kunskap om genus och jämställdhet. Hon menar att kvinnor på höga positioner kan vara lika farliga för jämställdheten som de kan vara förebilder, om de saknar teoretisk kunskap:

”Vi skulle behöva en jämställdhetsutbildning rent generell – i alla kommunerna.”

## Varför är det så få kvinnor på ledande positioner i Västerbotten?

En analys av den ojämna könsfördelningen mellan kvinnor och män på ledande positioner i Västerbotten är nära knuten till fördelningen av makt och inflytande mellan kvinnor och män. Att det finns så få kvinnor på ledande positioner i Västerbotten kan belysas med hjälp av genussystemteorin som används för att undersöka och förklara skillnader i makt och inflytande mellan kvinnor och män och ger en strukturell förklaring till varför män har mer makt än kvinnor i länet. Den ojämna könsfördelningen av ledande positioner i Västerbotten bör således dels ses som ett uttryck för den maktstruktur i samhället som gynnar män på så vis att de lättare få tillträde till höga befattningar och maktpositioner (SOU 1990:44). Med utgångspunkt i samhällets könade maktordning har ett antal orsaker till varför det finns så få kvinnor på ledande positioner i Västerbotten lyfts fram såväl ur såväl offentliga utredningar som ur de intervjuer som gjorts i samband med rapporten. Avslutningsvis diskuteras vad som kan och bör göras för att främja en jämställd fördelning av makt och inflytande i länet.

## Mansdominans och homosocialitet

Charlotte Holgersson lyfter i en offentlig utredning om mansdominans inom ledningsgrupper och styrelser fram den homosocialitet som ofta präglar ledarskap som en av orsakerna till mansdominansen på ledande positioner. Personer på höga befattningar tenderar att identifiera sig med andra som har liknande erfarenheter. Att män dominerar på maktpositioner i samhället bidrar således till att män väljer in andra män med liknande sociala kriterier. Kvinnor på ledande positioner orienterar sig också mot män, på grund av den normerande idealbild av en företagsledare som skapas till följd av att det är män som har makten (SOU 2003:16).

Viktoria Knutsson Nilsson som själv sitter med i flera styrelser är övertygad om att den låga andelen kvinnor beror på att män väljer in andra män. Samtidigt är hon noga med att poängtera att jämställdhet inte bara handlar om att räkna huvuden:

”Du ska inte ta in en kvinna i en styrelse bara för sakens skull, men det finns ju många kvinnor som är kompetenta.”

Knutsson Nilsson menar att när en ny person ska väljas in så söker man någon med liknande erfarenheter, gärna från den egna bekantskapskretsen, vilket medför att kvinnor inte får chansen att visa vad de går för och skaffa sig de erfarenheter som behövs.

Att könsfördelningen är jämnast inom politiken och den offentliga sektorn där platserna är mer synliga visar att offentliga och mer transparenta tillsättningar generellt sett gynnar kvinnor. Det bör betyda att höga befattningar som tillsätts internt och informellt missgynnar kvinnor (SOU 2007:108).

## Ledaregenskaper är manliga attribut

Holgersson lyfter även fram den kritik från genusforskningen som påvisat hur ledarskap ofta beskrivs och tolkas som könsneutralt trots att det i realiteten är könsmärkt. Normen av en ledare är liksom normen av en företagare associerat med män och de egenskaper som förknippas med manlighet. Kvinnan framställs ofta som det svagare könet, oförmögen att fatta beslut och att utöva makt. Dessa värderingar är djupt etsade i samhällsstrukturen och hindrar kvinnor från att nå höga befattningar samt bidrar till att samhället i alltför låg utsträckning ifrågasätter eller reagerar över det låga antalet kvinnor på ledande positioner. De ledande positioner som i större utsträckning innehas av kvinnor har ofta en mer kvinnlig könsmärkning och anses inte vara lika statusfyllda. Kvinnor representerar på så vis ett bristfälligt eller kompletterande ledarskap som avviker från normen (SOU 2003:16).

Maria Hedblom tror att många tjejer genom sin uppfostran lär sig att hålla sig innanför ramen och inte ta plats. Hon tycker att det är synd att vi blir arga på tjejer som sedan sticker ut och har ett annat beteende. Är man den tjejen som sticker ut och är kaxig måste man vara medveten om att andra inte blir arga på en som person utan det handlar om att man bryter en norm:

”För mig har det varit viktigt att vara mer än en tjej, alltså inte vara låst av de förväntningar som finns på hur en tjej ska vara. Det ska inte spela någon roll om jag kommer in i ett sammanhang som en Martin eller en Maria. Det viktiga ska vara kompetens, inte kön.”



## Härskartekniker

Härskartekniker är ett samlingsnamn på de tekniker som den överordnade gruppen använder för att trycka ner de underordnade grupperna i syfte att behålla sin maktposition. Teknikerna kan relateras till flera sociala kategorier utöver kön såsom etnisk bakgrund, funktionshinder eller klass. Viktigt att poängtera är att härskartekniker inte alltid används avsiktligt utan är en del av den sociala jargong som ofta är vardagsmat i samhället. Det gör dem ännu svårare att identifiera och bekämpa. Den norska forskaren och politikern Berit Ås har identifierat totalt fem härskartekniker (Ås 1982):

### 1. Osynliggörande

Andra lyssnar inte på det du har att säga.

### 2. Förlöjligande

Nedlåtande skämt eller jargong.

### 3. Undanhållande av information

Information utbyts och beslut fattas vid informella platser och inom den inre kretsen.

### 4. Dubbelbestraffning

Många kvinnor blir anklagade för att vara otillräckliga som mammor då de engagerar sig i arbetslivet. Samtidigt anses de vara oengagerade i sitt arbete om de väljer att prioritera hem och familj.

### 5. Påläggning av skuld och skam

Den utsatta blir skuldbelagd oavsett hur han eller hon gör. Ingenting blir rätt i gruppens ögon.

## Fördomar och attityder

Flera av de kvinnor som intervjuats nämner att de har mött motstånd från både män och andra kvinnor när de väl hamnat på en maktposition, på grund av att de avviker från normen av hur en kvinna bör vara. Många ger exempel på erfarenheter av fördomar om och negativa attityder till kvinnor på ledande positioner. Några har utsatts för direkt diskriminering och sexuella trakasserier. Ännu vanligare är stereotypisering som placerar kvinnor och män i fack och bygger på fördomar relaterade till kön. Anna Åberg berättar att det är jobbigt och rätt så otrevligt att bli utsatt för härskartekniker:

”Vi åker ut, vi slår i glastaket och blir utkickade, det är vad man får till syvende och sist. Det är bara på glastaket igen och på glastaket igen. Men det är smärtsamt, det är otäck, det är sexuella trakasserier också. [...] Att bli ignorerad, att bli trakasserad, att bli baktalad, att bli nersvärtad. Det är så jävligt.”

De flesta förändringar möter motstånd och en vanlig uppfattning är att yngre kvinnor och män skulle vara mindre kritiska till jämställdhet, vilket enligt många informanternas erfarenheter inte är fallet. Knutsson Nilsson poängterar att hon, trots att männen generellt sett är positiva till kvinnor som jobbar inom industrin, har stött på fördomar och motstånd:

”Jag har en jämnårig kille i min kundkrets som jag tampas med, han klarar inte av kvinnliga ledare.”



## Varför är det viktigt att ledningen i Västerbottens näringsliv blir jämställd?

Att det finns så få kvinnor på ledande positioner i Västerbotten visar att makt och inflytande är ojämnt fördelat mellan kvinnor och män. Det minskar beslutfattandets legitimitet och visar dessutom att en stor del av Västerbottens kompetens och erfarenheter lämnas outnyttjad. Anna Wahl, som forskar om organisation, ledarskap och kön, poängterar att mäns dominans på ledande positioner innebär att de har större inflytande över såväl verksamhetens inriktning som arbetslivet i stort. Det innebär även att män har makt att sätta agendan för en mängd viktiga frågor i arbetslivet, något som får konsekvenser för såväl kvinnor som män (SOU 2003:16). Det är inte socialt hållbart för länet att makten och inflytandet är så könsmässigt snedfördelat.

## Jämställdhet i ledningen är bra för företagen

NUTEK (nuvarande Tillväxtverket) har funnit en tydlig koppling mellan jämställdhet och lönsamhet. Studien från 1999 omfattande mer än 13 000 företag och drog slutsatsen att representativt sammansatta personalgrupper samt ett jämställt uttag mellan könen av föräldradighet har ett positivt samband med lönsamheten (NUTEK 1999).

Det finns dock en risk med att använda lönsamhet som ett argument för jämställdhet. Män behöver i dagsläget inte försvara sina chefspositioner genom att bevisa att de är mer lönsamma än kvinnor. Kvinnor borde inte heller behöva bevisa att de är lönsamma för att få samma möjlighet till makt och inflytande i samhället som män.

Pär Lärkeryd nämner flera gånger under intervjun att företag har allt att vinna på att jobba jämställt. Han poängterar vikten av att även fördelningen av makt och inflytande på en arbetsplats är jämställd. Enligt Lärkeryd måste förändringen börja uppifrån och starta hos ledningen:

”Om vi ska få fler kvinnor invalda i svenska styrelser måste de män som sitter i de här styrelserna komma till nya insikter och få ny kunskap för att förstå varför [...] Män som sitter på maktpositioner behöver få den rätta kunskapen för att komma till insikt med problemet.”

## En jämställd fördelning av makt och inflytande är en förutsättning för demokratin

En jämn könsrepresentation leder till bredare perspektiv, mer allsidiga beslutsunderlag och förbättrar beslutens kvalitet. En jämn könsfördelning ökar dessutom beslutfattandets legitimitet genom att besluten får en bättre förankring i länet. Det är dessutom varken rättvist eller demokratiskt att en grupp i samhället ska vara systematiskt underrepresenterad på maktpositioner (SOU 2007:108). Ingen av de intervjuade i samband med rapporten har något tydligt svar på varför det finns så få kvinnor på ledande positioner. Alla poängterar att det inte är brist på kompetenta kvinnor i länet, men ser ändå att män tenderar att välja män. Att även kvinnor ofta väljer män tror de flesta är ett tecken på att det är en lång väg kvar innan vi är jämställda och att detta endast kan ändras genom ökad kunskap och medvetenhet.

## Förslag till insatser för att främja en jämställd fördelning av makt och inflytande i näringslivet i Västerbotten:

- 1. Genusutbilda personer på ledande positioner i länet.** Utbildning och medvetandegörande är A och O i alla förändringsprocesser. Det är viktigt att förankringen finns hos högsta ledningen. Därför borde alla chefer, företagsledningar och bolagsstyrelser genomgå en genusutbildning där bland annat härskarteknikerna belyses, för att få en insikt i den egna rollen i återskapandet av de maktstrukturer som underordnar kvinnor. Det måste finnas kunskap och en vilja att förändra, framförallt hos de personer som idag har mer makt och inflytande än andra.
- 2. Arbeta för jämställdhet inom din egen organisation eller arbetsplats.** Det du som företagare, anställd eller arbetsgivare kan göra är att identifiera de härskartekniker som används på arbetsplatsen, såväl i stängda mötesrum som på lunchraster. Att synliggöra de dolda maktstrukturerna är ett första steg i att motarbeta dem. Viktigt är sedan att inom arbetsplatsen diskutera på vilket sätt härskarteknikerna tar sig uttryck och vad som kan göras för att förhindra att de förekommer.
- 3. Formalisera rekryteringar/tillsättningar inom privat sektor.** En ökad öppenhet och offentlighet i tillsättningen av chefspositioner samt styrelser i privata företag i Västerbotten skulle göra allmänheten uppmärksam på den sneda könsfördelningen samt gynna kvinnors möjligheter att nå ledande befattningar.
- 4. Kartlägg könsfördelningen av de ledande positionerna inom Västerbottens företag.** En företagarorganisation i Västerbotten bör åta sig att genomföra en könsuppdelad kartläggning över hur styrelsesammansättningen ser ut i samtliga av Västerbottens företag samt för styrelseordföranden och VD.
- 5. Ledande aktörer inom näringslivet kan och bör ställa krav på jämställda styrelser och ledningsgrupper.** Det handlar om att belysa och förändra värderingar och normer kring den kompetens och de erfarenheter som idag efterfrågas för ledningsarbete, inte om att kompetenshöja kvinnor.



## 4. Jämställda arbetslivsvillkor

”Utsattheten för arbetsrelaterade sjukdomar och våld ser olika ut för kvinnor och män samt för kvinnodominerade och mansdominerade arbetsplatser. Kvinnor på kvinnodominerade arbetsplatser är de som löper störst risk att bli sjukskrivna. Eftersom kvinnor generellt sett befinner sig längre ner i hierarkin än män på arbetsplatsen begränsas deras förhandlingsutrymme när det gäller till exempel självald flexibel arbetstid och makt över sin arbetssituation”

(Regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet)

Regeringen pekar i sin skrivelse på att kvinnor oftare är sjukskrivna än män och att de även upplever sin egen hälsa som sämre. Kvinnor utsätts också för våld eller hot om våld i arbetslivet oftare än män. Frihet från diskriminering, våld och trakasserier i arbetslivet beskrivs således som en viktig förutsättning för en jämställd arbetsmarknad. Vikten av att undersöka samband mellan hälsa, arbete och arbetets egenskaper poängteras (Skr. 2008/09:198).

### Kön, arbete och hälsa i Sverige Hälsa

Den arbetsrelaterade ohälsan är ojämförbar i Sverige. Kvinnor både korttidssjukskrivs och långtidssjukskrivs i högre grad än män. Sjukfrånvaron i landet har minskat sedan 2002 för både kvinnor och män, men kvinnor har fortfarande nära dubbelt så hög sjukfrånvaro som män. Skillnaden i sjukfrånvaron påverkar kvinnors inkomst negativt inte bara på kort sikt utan även på lång sikt då den ger sämre pension (Skr. 2008/09:198). Bland de sysselsatta har kvinnor sjukskrivits mer än män åtminstone sedan 1970-talet och skillnaderna ökar dessutom kontinuerligt (Riksförsäkringsverket 2004:16).

## Tidsanvändning

Kvinnor upplever sig oftare än män bundna av sitt arbete i både tid och rum. I arbetsmiljöundersökningen 2007 uppger 60 procent av kvinnorna jämfört med 46 procent av männen att de endast under högst halva sin arbetstid kan påverka arbetstakten. 40 procent av kvinnorna och 36 procent av männen uppger i samma undersökning att de aldrig eller för det mesta inte får hjälp att prioritera sina arbetsuppgifter. Dessutom rapporterar betydligt fler kvinnor än män att de har besvär på grund av stress och andra psykiska påfrestningar i arbetet (Arbetsmiljöverket 2007).

Som visades i föregående kapitel arbetar kvinnor och män ungefär lika mycket under en genomsnittlig vecka. Skillnaden är att kvinnor utför lika mycket betalt som obetalt arbete medan män utför dubbelt så mycket betalt arbete som obetalt. Mäns totala arbete är även mer koncentrerat till veckodagar och dagtid och består till stor del av förvärvsarbete. Kvinnors arbete är mer utspritt över såväl dagen som veckan och hennes fritid blir därför mer splittrad. Kvinnor ägnar dubbelt så mycket tid som män till hushållsarbete. För många kvinnor finns det sällan kvar någon egen tid när de är klara med förvärvsarbetet och hemarbetet. När den sammanlagda tiden av betalt och obetalt arbete blir för stor får det negativa konsekvenser för hälsan (SCB Tidsanvändningsundersökningen 2001).

## Stress

Den nationella folkhälsoenkäten visar att 14 procent kvinnor och 10 procent män har känt sig ganska eller mycket stressade (Statens folkhälsoinstitut 2008). En studie som undersökt utsöndring av stresshormon under dagen visar att kvinnors stressnivå inte bara ligger konstant högre än männens utan även ökar markant efter arbetsdagen medan männens minskar. Detta förklaras till stor del med att kvinnan har huvudansvaret för hem och familj (Frankenhaeuser 1997). På samma tema visar Mikael Nordenmark i en studie om att kombinera arbete och familjeliv att både kvinnor och män som upplever höga krav i arbetsliv och familjeliv löper en större risk att drabbas av stress. Resultaten indikerar att bördan av att kombinera olika sociala roller är tyngre att bära för kvinnor än för män. Studien visar generellt att kvinnor oftare än män vill reducera sin arbetstid samt att de är mer stressade. Kvinnor uppger även i högre utsträckning än män att anledningen till att de vill gå ner i arbetstid är kopplat till ansvar för hem och familj (Nordenmark 2002).

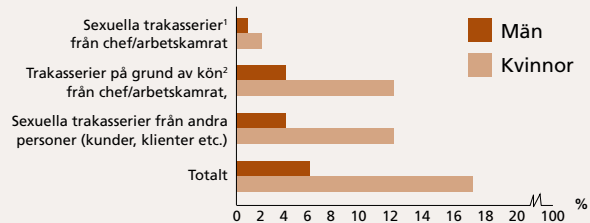
## Våld och trakasserier i arbetslivet

Sveriges kommuner och landstings rapport om hälsa, arbete och kön konstaterar att mäns våld mot kvinnor är ett av de största hoten mot kvinnors liv, hälsa och välbefinnande samt ett allvarligt samhällsproblem. Rapporten poängterar samtidigt att det är viktigt att se våldet som samhällets och mäns ansvar – inte kvinnors – samt att mäns våld är knutet till en samhällssyn där män är överordnade kvinnor (SKL 2007).

Större delen av våldet mot kvinnor sker i hemmet, men kvinnor utsätts även för arbetsrelaterat våld i större utsträckning än män. 18 procent kvinnor jämfört med 10 procent män uppger att de har varit utsatta för våld eller hot om våld på jobbet någon gång de senaste 12 månaderna (Arbetsmiljöverket 2007). Enligt SCB sker den vanligaste formen av våld eller hot i Sverige i en arbetssituation och våld mot kvinnor i yrkeslivet har tredubblats sedan början av 1980-talet. 60

procent av fallen innebär att en kvinna blir utsatt för ett angrepp av en eller flera män när hon arbetar. SCB:s undersökningar av levnadsförhållanden visar att 4,1 procent av alla kvinnor respektive 2,8 procent av alla män har utsatts för våld eller hot under sin yrkesutövning. Våld i arbetssituationer har ökat för både kvinnor och män men ökningen är större för kvinnor och särskilt inom vård, omsorg och skola (Skr. 2008/09:198).

## Förekomst av trakasserier i en arbetssituation 16-64 år 2007



Statistiken visar att kvinnor i högre grad än män blir utsatta för alla former av trakasserier. Den vanligaste formen för både kvinnor och män är trakasserier på grund av kön. Undersökningen visar även att kvinnor är mest utsatta för nedlåtande eller förlöjligande kommentarer inom mansdominerade yrken. Även för män tenderar trakasserier att vara vanligare i de fall där män utgör det underrepresenterade könet i yrket. Förhållandena är desamma om man jämför med samma undersökning år 2005 (Arbetsmiljöverket 2007). Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön är enligt Sveriges kommuner och landsting ett symptom på bristande jämställdhet i en organisation samt ett allvarligt arbetsmiljöproblem (SKL 2007).

## Kön, arbete och hälsa i Västerbotten

Arbetsmiljöverkets officiella statistik visar att i Västerbotten såväl som i övriga Sverige drabbas fler män än kvinnor av arbetsolyckor som medför sjukfrånvaro medan fler kvinnor än män drabbas av arbetsjukdomar som medför sjukfrånvaro. Denna relation kan till viss del förklaras av den könssegregerade arbetsmarknaden och att kvinnor och män arbetar på olika platser och med olika saker. Flest anmälda arbetsolyckor i Västerbottens län 2008 hade männen i Nordmalings kommun med tio anmälningar per 1 000 förvärvsarbetande. Samma siffra för hela länet var sju. Flest anmälda arbetsjukdomar hade kvinnorna i Sorsele med sju anmälningar per 1 000 förvärvsarbetande, medan genomsnittet för länet var två (Arbetsmiljöverket 2009).

1. Gäller ovälkomna handlingar eller kränkande anspelningar kring sådant som man allmänt förknippar med sex (Arbetsmiljöverket 2007).

2. Avser trakasserier som grundas på den enskildes kön och som kränker integriteten. Det kan t.ex. gälla nedsättande och förlöjligande omdömen om kvinnor och män i allmänhet eller i det speciella yrket (Arbetsmiljöverket 2007).



Ewa-May Karlsson, kommunalråd i Vindeln, ser i sin egen verksamhet att kvinnor har betydligt högre ohälsotal än män. Hon tror att det delvis beror på att merparten av kvinnorna i Vindelns kommun är anställda inom yrken som är tunga på olika vis:

”De är socialsekreterare – det är hot och våld, de kan vara lärare – och det är stöjtigt och stökigt av den anledningen, eller de är inom vård och omsorg – de lyfter sönder sig.”

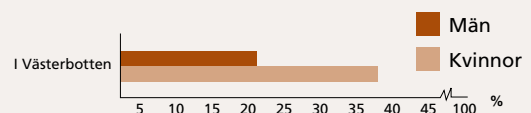
Men det kan även handla om att många kvinnor tvingats in i ett livsval eller en arbetsplats som de egentligen inte trivs med, vilket kan leda till att utbrändhet och annan psykisk ohälsa lättare uppkommer.

Ohälsotale<sup>1</sup> för kvinnor är högre än för män i Västerbotten liksom i övriga Sverige, och har varit det under en lång period. Skillnaden håller dock på att minska eftersom kvinnors ohälsotal nu minskar snabbare än mäns.

Det är fler kvinnor än män i Västerbotten som har sjukersättning<sup>2</sup>. Av de totalt 15 906 personer med sjukersättning i Västerbotten under

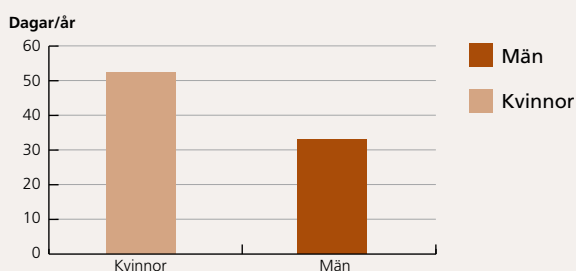
2009 är 62 procent kvinnor och 38 procent män. En jämförelse med år 2005 visar att det totala antalet personer med sjukersättning har minskat, men att fördelningen av sjukersättning mellan kvinnor och män är exakt densamma. Ungefär lika många kvinnor som män har aktivitetsersättning<sup>3</sup>. Antalet personer med aktivitetsersättning har sjunkit sedan 2005 men den procentuella fördelningen mellan kvinnor och män har inte förändrats (Försäkringskassan 2009). Statistiken från den nationella folkhälsoenkäten visar att nedsatt psykiskt välbefinnande är avsevärt vanligare hos kvinnor i Västerbotten

### Förekomst av ängslan, oro eller ångest



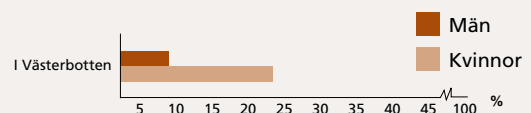
Källa: Statens folkhälsoinstitut Nationella folkhälsoenkäten 2008

### Ohälsotal i Västerbotten 2008



Källa: Försäkringskassan

### Andel med nedsatt psykiskt välbefinnande i procent



Källa: Statens folkhälsoinstitut Nationella folkhälsoenkäten 2008

1. Ohälsotale kan tolkas som "ohälsodagar per person och år". Det beräknas genom att för varje region summera antalet sjukpenningdagar, dagar med förtidspension/sjukbidrag, dagar med rehabiliteringsersättning och dagar med förebyggande sjukpenning och dividera summan med antalet sjukförsäkrade och förtidspensionärer. De första 14 dagarna av en sjukperiod, vilka betalas av arbetsgivaren, ingår ej.

2. Sjukersättning är en ersättning för de mellan 30-64 år som troligen aldrig kommer att kunna arbeta heltid på grund av sjukdom, skada eller funktionsnedsättning.

3. Aktivitetsersättning är en ersättning för de mellan 19-29 år som troligen inte kommer att kunna arbeta heltid på minst ett år på grund av sjukdom, skada eller funktionsnedsättning.

än hos män. Kvinnorna i Västerbotten har dessutom i högre utsträckning än män besvär av ångslan, oro eller ångest.

Några av de intervjuade tror att orsaken till att kvinnors ohälsa är högre än mäns kan vara kopplad till de höga krav som ställs på kvinnor, både från samhället och av dem själva. Ingrid Lindelöw Berntson från Leia Accelerator tycker att hon är mindre stressad nu när hon jobbar mycket mer än då hon jobbade deltid som landstingsanställd. Däremot känner hon skuld och skam för att det kan vara skönt att dröja sig kvar på jobbet, i tanken om att allt kanske har ordnat sig när hon kommer hem. Hon tror däremot inte att hennes man känner denna typ av skuld och skam. Som tidigare framkommit i rapporten berättar Lindelöw Berntson också att hon många gånger kan ha dåligt samvete för att jobbet tar mycket tid, för att hon inte är den traditionella morsan som är hemma och fixar och för att hon dessutom har städhjälp hemma.

## Vad är problemet med ojämsställda arbetslivsvillkor i Västerbotten?

Ojämsställda arbetsvillkor är liksom det ojämsställda deltagandet i arbetslivet nära sammankopplat med den könsuppdelade arbetsmarknaden, och handlar till stor del om skillnader i makt och inflytande. Ett antal faktorer som bidrar till ojämsställda arbetsvillkor presenteras i denna del. Faktorerna utgår från forskning, studier samt de intervjuer som gjorts i samband med rapporten. Avslutningsvis diskuteras vad som kan och bör göras för att främja jämställda arbetsvillkor i länet.

### Olika villkor på arbetsplatsen

I område 3.2 behandlades arbetsmarknadens och näringslivets vertikala könsuppdelning som innebär att män i högre utsträckning än kvinnor innehar ledande positioner med högre lön. Detta leder även till att arbetsvillkoren blir olika för kvinnor respektive män. En person i ledande befattning har ofta större möjligheter att påverka sin arbetsmiljö och arbetssituation än andra anställda. Kvinnors möjlighet till inflytande på arbetsplatsen begränsas av att de generellt sett befinner sig längre ner i hierarkin på arbetsplatsen än män och dessutom innehar osäkra anställningar i högre utsträckning. Detta innebär bland annat att förhandlingsutrymmet är mindre för kvinnor än män när det gäller exempelvis självvald flexibel arbetstid (Skr. 2008/09:198).

Män har generellt på arbetsmarknaden högre positioner än kvinnor, samt högre lön och status. Riksförsäkringsverket påvisar att sjukskrivningsrisken är generellt lägre för personer med hög position på arbetsmarknaden. Flera studier visar samtidigt att hög utbildning eller en hög befattning inte är ett skydd mot sjukskrivning för kvinnor i samma utsträckning som för män. Kunskaperna vad gäller hur diskriminering av kvinnor påverkar könsbundna sjukskrivningsmönster är dock begränsade (Riksförsäkringsverket 2004:16).

Att kvinnor på höga positioner har högre sjukskrivning än män kan delvis förklaras av den vertikala och horisontella könsuppdelningen av chefskapet som innebär att kvinnor och män är chefer på olika nivåer och på olika områden. Som påvisats i avsnittet om jämställd ledning är kvinnor oftare chefer på lägre nivå samt i högre utsträckning inom traditionellt kvinnliga branscher som exempelvis vård och omsorg. En typ av chefsposition som kan tänkas vara mer problematiskt än många andra. Kvinnors högre sjukskrivning kan även bero

på föreställningar och förväntningar om hur en chef ska vara, samt att villkoren för chefskapet är utformade efter en manlig norm (Riksförsäkringsverket 2004:16).

## Sjukdomsrehabilitering är anpassad efter mäns behov

Att kvinnor har högre sjukfrånvaro och i högre utsträckning är sjukskrivna kan förklaras av att samhällsstrukturer och således sjukdomsrehabilitering och sjukdomsförhindrande insatser är formade efter mäns behov. Flera studier visar att Försäkringskassans insatser vid arbetslivsinriktad rehabilitering är bättre anpassade till mäns behov än till kvinnors. Mäns rehabilitering sätts tidigare in i sjukfallet, varar längre och är dyrare än kvinnors. Flera studier visar dessutom att män får bättre stöd av arbetsgivaren än kvinnor i rehabiliteringsarbetet, något som kan vara en orsak till kvinnors längre sjukskrivningar. Män tenderar även att arbeta på arbetsplatser där arbetsmiljö och arbetsuppgifter är lättare att anpassa (Riksförsäkringsverket 2004:16).

## Den könsuppdelade arbetsmarknaden

Skillnaderna mellan mäns och kvinnors hälsa är stora i såväl landet som länet och kvinnor är i högre utsträckning än män sjukskrivna från sitt arbete. Graviditetsrelaterad sjukskrivning förklarar en del av skillnaderna i sjukskrivning i fertil ålder, men är långt ifrån den enda orsaken (Riksförsäkringsverket 2004:16). Att kvinnor och män drabbas av arbetsrelaterade sjukdomar och olyckor i olika utsträckning förklaras istället till stor del av den könssegregerade arbetsmarknaden, som innebär att kvinnor och män arbetar på olika platser och med



olika saker. I rapporten *Hälsa, arbete och kön* skriver SKL att det finns ett tydligt samband mellan den könsuppdelade arbetsmarknaden och kvinnors och mäns sjuklighet. Både kvinnor och män har högst sjuklighet i könssegregerade yrken och kvinnor har särskilt hög sjuklighet i extremt mansdominerade yrken (SKL 2007). Den viktigaste förklaringen och orsaken till könsskillnaderna i sjukskrivning är att arbetsförhållanden generellt sett är sämre för kvinnor än för män (Riksförsäkringsverket 2004:16).

Ett annat problem med könssegregerade arbetsplatser är att de sällan är utformade för att passa både kvinnors och mäns fysiska förutsättningar. Sara Strömberg som arbetar åt Boliden i Renströmsgruvan, i dagsläget en mansdominerad arbetsplats, berättar om sina erfarenheter i relation till detta:

”Jag har en fördel för att jag är lång, men vi har haft en tjej här som var ganska kort och hon skulle inte klara av att jobba själv för du måste nå en del. Så jag kan ju säga att jag inte tycker att arbetsplatsen är anpassad för alla. Inte alls. Det är inte bästa miljön att jobba i, men det blir bättre.”



Arbetsplatser som domineras av ett kön kan även bidra till att stereotypa könsroller förstärks med hjälp av vissa jargonger. Sara Strömberg fortsätter:

”Kommer du in i en manlig bransch då får du inte dra dig tillbaka. Du måste ju stå för din sak och kunna säga ifrån, det har man ju märkt. Jargongen är ju sån.”

Pär Lärkeryd ser tydligt hur mansdominansen på Indexator påverkar arbetsmiljön:

”Det finns alltid normer för hur man ska vara på en arbetsplats och i verkstadsindustrin är det naturligtvis en väldigt manlig norm om vi uttrycker det så.”

## Ansvar för hem och barn

De könsrelaterade arbetsvillkoren har även en annan sida som består av det obetalda arbetet som utförs var dag. Som tidigare nämnts ägnar kvinnor ungefär en arbetsdag obetalt arbete mer än män varje vecka. Att kvinnor tar större ansvar för hem och barn än vad män gör är en trolig orsak till att kvinnors stressnivå tenderar att öka efter arbetet medan mäns minskar. Om detta bidrar till kvinnors ohälsa är dock oklart eftersom det i hög utsträckning saknas forskning på området. Riksförsäkringsverket poängterar att det är anmärkningsvärt att kunskap saknas om sambandet mellan dubbelarbete (avlönat och oavlönat) och sjukskrivningsmönster (Riksförsäkringsverket 2004:16).

Anna Åberg från Leia Accelerator känner igen sig i svårigheten att kombinera arbete med familj och berättar i intervjun om hur hennes stress ökar efter jobbet:

”Om du tänker dig att man jobbar 8-10 timmar och så kommer man hem och så ökar stressen för då ska man laga middag, man ska plugga med ungarna, man ska tvätta, man ska dammsuga och så måste man ju prata med sina kompisar och samtidigt vara en fantastisk älskarinna.”

## Diskriminering på arbetsplatsen

Diskriminering och trakasserier är en viktig del i den arbetsplatsrelaterade ohälsan. I relation till en jämställd arbetsmarknad bör förekomsten av diskriminering och trakasserier belysas ur ett köns- och maktsperspektiv. Orsaken till diskriminering på grund av kön är att kvinnor som grupp har en underordnad position på många arbetsplatser och i samhället i stort. Även om både män och kvinnor drabbas är det vanligast att män utsätter kvinnor för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön. Detta får konsekvenser inte bara för den enskilda människan som utsätts för trakasserier eller diskriminering utan även för arbetsplatsen. Den numera nedlagda myndigheten Jämställdhetsombudsmannen konstaterade bland annat att sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön är ett symptom på bristande jämställdhet i organisationen och därmed även en arbetsmiljöfråga. Dessutom är produktiviteten och kreativiteten ofta lägre på arbetsplatser där sexuella trakasserier förekommer eller där arbetsgivaren inte tar trakasserier på allvar (JämO 2007). I förlängningen får detta konsekvenser för hela samhället genom den ohälsa en sådan arbetsmiljö skapar.

Anna Åberg och Ingrid Lindelöw Berntson från Leia Accelerator har båda erfarenheter av såväl diskriminering som trakasserier i arbets-

livet. De tror att inte någon vågar ta tag i och rikta insatser mot förekomsten av sexuella trakasserier och diskriminering, trots att det är ett så stort problem. De menar att risken är att man blir krossad om man går ut med en sådan berättelse och upplevelserna är väldigt smärtsamma:

”Det är ett utbredd problem. Och så otroligt förbjudet att prata om. Ska man vara kvinna i en styrelse eller i de här sammanhangen så ska man vara stark.”

Sara Strömberg som arbetar i Renströmsgruvan, tycker att hon överlag blir bemött som vem som helst trots att hon som kvinna är i minoritet, men att det finns undantag. Ibland känner hon att hon har mer att bevisa just på grund av att hon är tjej:

”Det är klart att jargongen är ju sån att jag är tjej. Man har märkt att vissa man jobbar med inte tror så himla mycket om en. Vissa har det där att de inte tror att en tjej kan klara av samma moment som en kille. De säger det som ’Jaha, har du klarat av det där du’ och så skrat-tar de. Om någon säger att klarar du verkligen det där då vill man ju bevisa att man gör det.”

Maria Hedblom är övertygad om att en stor del av diskriminering handlar om okunskap. Hon tror att hon, som nu har en ganska hög befattning, skulle vara farlig för jämställdheten om hon hade fortsatt med samma jargong som hon hade innan hon började förstå strukturerna. Det är därför hon tycker att ökad kunskap om jämställdhet är så viktigt. Om ingen diskuterat dessa frågor med henne hade hon förmodligen trott att hon var jämställd:

”Jag har ju umgåtts nästan bara med män i hela mitt liv. Jag är jättestor om jag inte tänker mig för.”

## Varför är jämställda arbetslivsvillkor viktigt för näringslivet i Västerbotten?

Det har i detta avsnitt påvisats att kvinnor i Västerbotten är sjuka i högre utsträckning än män. Det gäller såväl fysisk som psykisk ohälsa. Kvinnor har även högre sjukfrånvaro, tar ut flest antal sjukdagar från försäkringskassan och en högre andel kvinnor än män har sjukersättning. Följden är att kvinnor i högre grad än män är borta från arbetsmarknaden vilket får negativa konsekvenser för både karriär, löneutveckling och pension.

Västerbotten har inte råd vare sig mänskligt eller ekonomiskt att tillåta att diskriminering eller trakasserier fortgår i arbetslivet. En viktig del i ett attraktivt och framgångsrikt näringsliv i länet handlar om att motverka fördomar om arbete och kön och få en frisk och välmående arbetskraft. Arbetsgivare har ett särskilt ansvar för att verka för en god arbetsmiljö. Det bör även ligga i varje arbetsgivares egenintresse att skapa jämställda arbetsvillkor för kvinnor respektive män. Både kvinnor och män har högre sjuklighet inom yrken som är könsuppdelade. Åtgärder för att motverka den könsuppdelade arbetsmarknaden är därmed viktigt för att förbättra arbetsvillkoren i länet som en del i att stärka dess attraktionskraft.



### Förslag på insatser för att främja jämställda arbetsvillkor i Västerbotten:

- 1. Företag och organisationer bära genomföra en verksamhetsanalys ur ett jämställdhetsperspektiv.** Det är ledningens uppgift att leda, driva och ta ansvar för jämställdhetsarbetet i organisationen. Ökade kunskaper om jämställdhet leder till en ökad insikt om betydelsen av en verksamhetsanalys ur ett könsperspektiv. Det är en förutsättning för att ledningen ska kunna och vilja skapa jämställda arbetsvillkor och för att personalansvariga ska bli medvetna om könsbundna sjukskrivningsmönster. Essentiellt är dels att jämställdhetsarbetet har förankring och startar hos ledningen men även att en liknande utbildning ingår för mellanchefer och arbetstagare. I slutändan bör alla på arbetsplatsen vara medvetna om hur genusstrukturer påverkar deras dagliga arbete såväl som hela organisationen. Utbildningen bör ha som mål att de medverkande ska analysera sin egen roll i det praktiska, verksamhetsnära jämställdhetsarbetet samt ska känna sig fria att förändra strukturer som missgynnar kvinnor och på så vis förbättra arbetsmiljön för alla på arbetsplatsen.
- 2. Rehabilitering och andra anpassningsåtgärder för att personer ska komma tillbaka till arbetsmarknaden bör granskas ur ett jämställdhetsperspektiv, så att kvinnor och män får ta del av resurserna på lika villkor.** Försäkringskassan bör utreda sina rehabiliteringsåtgärder för att bättre kunna anpassa dem även efter kvinnors behov.
- 3. Frågan hur fördelningen mellan betalt och obetalt arbete ser ut bland länets kvinnor och män bör besvaras genom en tidsanvändningsundersökning.** Att kvinnor utför större delen av det obetalda hemarbetet samt att kvinnors stressnivå ofta ligger högre än mäns kan påverka kvinnors hälsa negativt. Det finns därför ett behov av att ta fram en regional tidsanvändningsundersökning för att kartlägga hur kvinnor och män använder sin tid i Västerbotten.

## Avslutande diskussion

Tradition och brist på förebilder är något som konsekvent nämns av intervjupersonerna som en viktig förklaringsfaktor till att den könsuppdelade arbetsmarknaden i Västerbotten består. Att öka andelen kvinnor eller män inom en könsdominerad bransch kan vara ett sätt att bryta könsuppdelningen, men innebär samtidigt en risk i och med att det kan begränsa jämställdhet till något kvantitativt. Kvantitativ jämställdhet bygger på antagandet att en ökad andel av det under-representerade könet på området bidrar med något nytt – något annat än vad som redan finns. Kvinnor och män framställs därmed som i grunden olika och som komplement till varandra.

Varken kvinnor eller män borde behöva bli definierade och begränsade på grund av sina kön. Därför måste ett jämställdhetsarbete även vara kvalitativt. Idag framställs kvinnor ofta som problemet med ojämställdhet och därmed inriktas åtgärder mot att utbilda, anpassa och kompetenshöja kvinnor för att de ska ”passa in”. Om både kvinnor och män i länet istället tar ansvar för att arbeta för jämställdhet ökar förutsättningarna för att lyckas.

Något som framkommit under rapportens utarbetning är vikten av att utgå ifrån ett helhetsperspektiv när åtgärder i relation till (o) jämställdhet formuleras. Ambitionen med denna rapport har varit att bidra till en sådan helhetssyn. Detta innebär att betalt arbete måste kopplas ihop med obetalt arbete, en könsuppdelad arbetsmarknad med begränsande könsroller och ojämställda arbetsvillkor med könsrelaterad ohälsa.

Jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet handlar framför allt om rättvisa – att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. (O)jämställdhet är något vi alla bidrar till genom det vi gör eller väljer att inte göra. Normer kan bara ändras genom att vi är medvetna om vår egen roll i återskapandet av dem samt aktivt bryter könsbundna mönster. Vad som behövs i länet är framförallt viljan att prioritera jämställdhetsarbete och att tillsätta den tid och de resurser som krävs för en reell förändring. Jämställdhet mellan kvinnor och män är en förutsättning för en hållbar utveckling av Västerbottens näringsliv och samhälle.



## Ett urval av regeringens strategiska insatser - med anknytning till länet

- **Regeringen har utsett 880 ambassadörer för kvinnors företagande i hela landet.** I Västerbotten finns 27 av dem, däribland Viktoria Knutsson Nilsson, Anna Åberg och Ingrid Lindelöw Berntson, som är intervjuade i samband med denna rapport. Rollen som ambassadör är inspirera andra, berätta sin historia och dela med sig av sina erfarenheter som företagare. Ambassadörerna arbetar på helt ideell basis och i deras uppgifter ingår till exempel tala inför skolklasser, på universitet eller i olika nätverk. Koordinator i Västerbotten är Gunilla Lindner, Västerbottens Handelskammare, e-post: gunilla.lindner@ac.cci.se.
- **Tillväxtverkets program för att främja kvinnors företagande.** Målet är bland annat att möjliggöra för kvinnor att starta företag och att göra kvinnors företagande mer synligt. Programmet har bidragit till flera projekt för att gynna kvinnors företagande i Västerbotten. Kontaktperson på Länsstyrelsen i Västerbotten är Hedyah Faghir, e-post: hedyah.faghir@lansstyrelsen.se.
- **En av regeringens satsningar för att öka andelen kvinnor i bolagsstyrelser kallas styrelsekraft och är ett nationellt mentorprogram som innefattar 200 kvinnor med hög kompetens och erfarenhet.** 21 stycken av dessa är från Västerbotten, däribland Maria Hedblom och

Anna Åberg, som båda ingår som informanter i denna rapport. Programmet ämnar öka kvinnornas styrelsekompetens genom att öka kvinnornas kunskaper om styrelsearbete samt skapa förutsättningar för att bygga kontaktnät i styrelsesammanhang.

- **En delegation för jämställdhet i högskolan har tillsatts med syfte att utjämna könsskillnader i utbildningssystemet.** Umeå Universitet beviljades 4,2 miljoner kronor till tre projekt under 2009, vilket är mest pengar av alla lärosäten och även flest projekt. Projektet "Hållbar strukturell förändring – möjlighet eller utopi?" vid Umeå centrum för genusstudier beviljades det enskilt största anslaget på 3,1 miljoner kronor.
- **Skolverket har fått i uppdrag av regeringen att genomföra en rad jämställdhetsinsatser i skolan.** Dels kan skolor söka jämställdhetsbidrag för olika jämställdhetsprojekt, dels kan lärare och skolpersonal få fortbildning i sådant som att motverka traditionella yrkesval och skolstress bland flickor och få ökad kompetens i frågor om sexualitet och samlevnad och hedersrelaterat våld. Insatserna pågår under perioden 2008-2010 och i Västerbotten har pengar bland annat delats ut till kultur- och utbildningsnämnden i Lycksele och Carlshöjdsskolan i Umeå.

## Begrepp

**Jämställdhet** handlar om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

**Jämlikhet** är ett vidare begrepp än jämställdhet med innebörden att alla människor ska ha samma rättigheter och skyldigheter oavsett kön, etnicitet, social tillhörighet, religion, sexuell läggning, funktionshinder etc. Jämställdhet är en viktig del i jämlikhetsbegreppet.

**Heteronormativitet** genomsyrar vårt samhälle och innebär att heterosexualitet ses som det normala vilket gör att allting annat ses som avvikande och onormalt. Heteronormen leder till utslutning och isolering av de människor som inte räknar sig till denna.

**Homosocialitet** innebär att endast det ena könet är representerat eller kraftigt överrepresenterat i en viss social miljö. Begreppet används bland annat som förklaring till att personer av det kön som avviker från majoriteten kan ha svårt att komma in en gemenskap och behandlas likvärdigt.

**Kön och genus** är benämningar på det biologiska och sociala könet. Kön används ofta som benämning på det biologiska och genus som benämning på det socialt konstruerade könet. Samtidigt används också ordet kön ibland som benämning på både det biologiskt och socialt konstruerade. Det är svårt att säga vad som är biologiskt givet och vad som är en social konstruktion eftersom vi från födseln behandlas olika på grund av vårt biologiska kön. Genus är ett analytiskt begrepp och en översättning av engelskans ord gender.

**Makt** kan avse formell makt förvärvad genom exempelvis en viss befattning. Makt kan även avse möjligheten och privilegiet att formulera både problem och möjliga lösningar.

**Hållbar utveckling** betyder att vi ska ha en samhällsutveckling som tillgodoser dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillgodose sina behov.

**Könsmaktsordning** (kallas även genusordning) är den ordning i samhället som innebär att män som grupp systematiskt överordnas kvinnor som grupp och att det som ses som manligt värderas högre än det som ses som kvinnligt. Det finns olika sätt att beskriva, förklara och analysera (o)jämställdhet på vilket i sin tur innebär att det finns olika förslag till lösningar.

**Intersektionalitet** är ett begrepp och förhållningssätt som syftar till att påminna om att det förutom kön finns fler andra kategorier som också har betydelse för hur makt och resurser fördelas och återskapas. En intersektionell analys betyder att det är relevant att studera på vilket sätt till exempel ett policydokument har skapats, för vem och utifrån vilka ståndpunkter. Olika utgångspunkter ger olika problemformuleringar och därmed förslag till lösningar, vilket är en viktig del att förhålla sig till inom intersektionalitet som metod.

**Jämställdhetsperspektiv** innebär att beakta vad förslag och beslut har för påverkan på kvinnors respektive mäns liv.

**Könsuppdelad arbetsmarknad** är en konsekvens av att det finns stereotyper föreställningar om kön. Exempelvis förväntas kvinnor vara bra på vissa saker medan män förväntas vara bra på andra.

En **horisontell könsuppdelning** innebär att kvinnor och män arbetar inom olika sektorer och har olika yrken. En **vertikal könsuppdelning** innebär att fördelningen av kvinnor och män på olika positioner är ojämn, där män generellt sett återfinns på högre befattningspositioner än kvinnor.

## Referenser

- Arbetsmiljöverket (2007) Arbetsmiljöstatistik Rapport 2008:4 Arbetsmiljön 2007, SCB-Tryck: Örebro
- Arbetsmiljöverket (2009) Arbetsmiljöstatistik Rapport 2009:2, Arbetskador 2008 län och kommun
- Carlén, S. (2008) Den reproducerade ojämställdheten: En studie av strukturell diskriminering inom den svenska detaljhandeln 2006, Rapport från Handelns utredningsgrupp. Hämtad från: [www.handels.se](http://www.handels.se) 2009-12-29
- Carlén (2007) Deltidsanställningar i detaljhandeln – en fråga om kön.
- Frankenhauser Marianne (1997) Kvinnligt, manligt, stressigt, Stockholm: Bromberg
- Försäkringskassan (2009) Antal i sjuk- och aktivitetsförsäkringar. Hämtad från: <http://www.forsakringskassan.se/nav/71ff8adfa481c33ba8f26ed30b1891a1>, 2009-12-04
- Företagarna (2007) Tryggare kan andra vara – Socialförsäkringarna och småföretagen. Hämtad från: [http://www.foretagarna.se/Global/Rapporter/2007/Tryggare%20kan%20andra%20vara\\_01\\_2007.pdf](http://www.foretagarna.se/Global/Rapporter/2007/Tryggare%20kan%20andra%20vara_01_2007.pdf) 2009-12-29
- Företagarna (2009) Kvinnors företagande. Är det så illa ställt?
- Hirdman, Y. (2001) Genus: om det stabila föränderliga former, Malmö: Liber.
- Holmquist Carin (2009), Varför ska man främja kvinnors företagande?, Tillväxtverket
- Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) (2007) Hur förändras kvinnors och mäns arbetssituation när de får barn, Rapport 2007:9
- JämO (2007) Kunskapsöversikt – sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i arbetslivet
- LRFs jämställdhetsakademi (2009) Den osynliga entreprenören: genus och företagande i de gröna näringarna, framtagen av Nordregio
- Länsstyrelsen Stockholm (2007) Vad ska du bli när du blir stor?: om vägen till en skola på lika villkor, en del i projektet Jämställt vägval. Hämtad från: [http://www.ab.lst.se/upload/dokument/publikationer/U/Ovrigt/vad\\_ska\\_du\\_bli.pdf](http://www.ab.lst.se/upload/dokument/publikationer/U/Ovrigt/vad_ska_du_bli.pdf), 2009-12-29
- Länsstyrelsen Västerbotten (2007) Regionalt Utvecklingsprogram i Västerbottens län (RUP). Hämtad från: <http://www.ac.lst.se/files/ousjRLww.pdf>, 2009-12-29
- Länsstyrelsen Västerbotten (2009) Befolkningsutvecklingsprognos
- Länsstyrelsen Västerbotten (2008) Företagsfinansiering
- Länsstyrelsen Västerbotten (2007) Företagsstöd i Västerbotten - en uppföljning med fokus på utfall. Hämtad från: <http://www.ac.lst.se/files/nFqQMsRw.pdf>, 2009-11-17
- Länsstyrelsen Västerbotten (2006), Företagsfinansiering – en uppföljning som visar utfallet av länsstyrelsens företagsstöd
- Medlingsinstitutet (MI) (2009) Vad säger den officiella lönestatistiken om skillnaden mellan kvinnor och män 2008? Hämtad från: [http://www.mi.se/pdfs/pdfs\\_2009/lonesklln\\_kv\\_mn\\_2008.pdf](http://www.mi.se/pdfs/pdfs_2009/lonesklln_kv_mn_2008.pdf) 2009-12-29
- Nordenmark, M. (2002) Multiple Social Roles – a Resource or a Burden: Is it possible for Men and Women to Combine Paid Work and Family Life in a Satisfactory Way? Gender, Work and Organization, 2002;9(2):125-145
- Nutek (2008) Könsperspektiv på statens insatser för kapitalförsörjning: Danagårds Grafiska
- Nutek (1999) Jämställdhet och lönsamhet
- Regeringens skrivelse (2009) En jämställd arbetsmarknad – regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet (Skr. 2008/09:198)
- Regeringen (2009) Den nationella strategin för en jämställd arbetsmarknad. Hämtad från: <http://www.regeringen.se>, 2010-01-07
- Riksförsäkringsverket (2004) Orsaker till skillnader i kvinnors och mäns sjukskrivningsmönster – en kunskapsöversikt, Rapport 2004:16
- Rönblom, M. (ed) (2008) Critical studies of gender equalities: Nordic dislocations, dilemmas, and contradictions, Göteborg: Makadam
- SACO (2009) Olika kön – olika lön. Hämtad från: [http://www.saco.se/upload/Dokumentarkiv/Skrifter/2009-Olika\\_kon-olika\\_lon.pdf](http://www.saco.se/upload/Dokumentarkiv/Skrifter/2009-Olika_kon-olika_lon.pdf), 2009-12-29
- Språkrådet (2009) Lista över 2009 års nya ord. Hämtad från: <http://www.sprakradet.se/6285>, 2009-12-31

Statens folkhälsoinstitut, Nationella folkhälsoenkäten (2008) Hälsa på lika villkor. Hämtad från: <http://www.fhi.se/Documents/Statistik-uppfoljning/Folkhalsoenkaten/Resultat-2008/Psykisk-halsa-090508.pdf>, 2010-01-13

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) (2007) Hälsa, arbete och kön

Svenskt Näringsliv (2009) Företagsamhetsmätning – Västerbottens län

TCO (2008) Pappaindex 2008. Hämtad från: [www.tco.se](http://www.tco.se)

Tillväxtverket (2009a) Kvinnors och mäns företagande, Fakta & statistik 2009

Tillväxtverket (2009b), Frågor och svar om kvinnors företagande, Hämtad från: <http://www.tillvaxtverket.se/huvudmeny/amnesomraden/kvinnorsforetagande/fragorochsvaromkvinnorsforetagande.4.21099e4211fdbac87b800017049.html>, 2009-11-04

Tillväxtverket (2009) Sifferunderlag till Kvinnors och mäns företagande, Fakta & statistik 2009

Widmalm, F. (2004) Tid och pengar – dela lika, bilaga 13 till Långtidsutredningen 2003/04 (SOU 2004:19)

Ås, Berit (1982) Kvinnor tillsammans: Handbok i frigörelse, Stockholm: Gidlund

## Offentligt Tryck

SOU (2004:43) Den könsuppdelade arbetsmarknaden: betänkande av Utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

SOU (2005:66) Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål: slutbetänkande av den Jämställdhetspolitiska utredningen, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

SOU (1990:44) Demokrati och makt i Sverige, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

SOU (2007:108) Kön, makt och statistik, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

SOU (1998:6) Ty makten är din... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

SOU (2003:16) Mansdominans i förändring om ledningsgrupper och styrelser, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer

## Statistiska databaser

AKU SCB

JämIndex 2004, SCB

Kvinnors lön i procent av mäns per yrke SSYK, SCB

Kommunfakta, SCB

RAMS SCB 2007

rAps-RIS SCB 2008

Lönestrukturstatistik, SCB

SCB (2009) Endast små förändringar i könssegregeringen, pressmeddelande Nr 2009:64.

SCB På tal om kvinnor och män 2008.

SCB 2007a, Könsfördelning chefspositioner/kommun

SCB 2007b, Kommunfakta Västerbottens län

SCB 2007c, Könsfördelning chefer i privata sektorn/näringslivet i Västerbotten

SCB, Tidsanvändningsundersökningen, 2001

## Övriga databaser

ITPS 2007



Länsstyrelsen Västerbotten  
Storgatan 71 B, 901 86 Umeå

---

[www.lansstyrelsen.se/vasterbotten](http://www.lansstyrelsen.se/vasterbotten)  
[vasterbotten@lansstyrelsen.se](mailto:vasterbotten@lansstyrelsen.se)  
tel. 090-10 70 00