

# WINNET

SVERIGE

## Arbetsmarknad på lika villkor!

– En förutsättning för tillväxt?

# En dokumentation från tre konferenser kring den könssegrerade arbetsmarknaden

Luleå den 20 september 2012  
Gävle den 30 oktober 2012  
Stockholm den 11–12 december 2012

### Regional tillväxt på lika villkor!

"Kan utvecklingen i Norrbotten förändra den segrerade arbetsmarknaden – hur bryter vi yrkesbarriärer?"

Plats: Elie Stadshotell, Luleå Datum: 20 september 2012 Tid: kl 10.00–16.00  
Anmälan: [www.winnet.se](http://www.winnet.se), Deltagandet är kostnadsfritt. För frågor: [norrbotten@winnet.se](mailto:norrbotten@winnet.se)

#### Program och medverkande

- 09.00–10.00 Registrering o Kaffe**  
**10.00–10.10 Inledning:** Presentation av arrangörerna samt moderator Pia Ramirez Mård, Winnet Sverige  
**10.10–10.30 "Kan utvecklingen i Norrbotten förändra den segrerade arbetsmarknaden?"** Kim Ögren, landsbygdsrådgivare, (S) Norrbottens länsvård  
**10.30–10.50 "Hur ser det ut på arbetsmarknaden idag?"** "Vem ska göra jobbet?" Göran Nilsson, marknadschef Övre Norrland, Årvidsömedlingen  
**10.55–11.25 "Sverige 2012 – Hur jämställt är det?"** Maria Hesterman Hesterman, fröskolesekreterare, regerings delegation för jämställdhet i Arbetslivet  
**11.30–12.00 "Jämställda innovationsystem i Norrbotten – en vision som håller?"** Lena Abrahamsson, professor i arbetsvetenskap vid Institutionen för arbetsvetenskap, Institutionen för ekonomi, teknik och samhälls, Luleå tekniska universitet.  
**12.00–13.00 Lunch** på Laktotten
- 13.00–13.30 "Kan man vägläda med genusperspektiv?"** "Så har vi jobbat med studie- och yrkesvägledning, arbetslösa unga och arbetsförmedlare" Helena Höglund, arbetsmarknadschef, Gävleborg, Göran Höglund, Arbetsmarknadschef, Arbetsmarknadsenheten/utbildning och arbete, Gävle kommun.  
**13.30–14.30 "Så rekryteras vi"** "Hur bryter vi yrkesbarriärer?" Lisbeth Pedersen, verksamhetsledare, Winnet Årvidsö  
**14.30–15.00 "Arbetsmarknad på lika villkor"** "Brott mot kvinnors rättigheter" Eva Johansson, human resources manager, Northland Resources AB  
**15.00–15.10 "Arbetsmarknad på lika villkor"** "Brott mot kvinnors rättigheter" Eva Johansson, human resources manager, Northland Resources AB  
**15.10–16.00 "Hur kan vi på vidare utifrån de inspel som varit idag?"** Paneldiskussion ledd av Malin Lindberg

WINNET TILLVÄXT VERKET

Konferensen arrangeras i samarbete med: Winnet Norrbotten, Winnet Gävleborg, Winnet Sverige  
Resurserna har fått ekonomiskt stöd från Tillväxtverket

### Regional tillväxt på lika villkor!

Gävleborgs framtida arbetsmarknad behöver unga kvinnor och unga män. Behöver de Gävleborg?

#### Program och medverkande

- 09.00–10.00 Registrering och kaffe**  
**10.00–10.10 Inledning:** Presentation av arrangörerna samt moderator Pia Ramirez Mård, Winnet Sverige  
**10.10–10.30 Framtidens arbetsmarknad i Gävleborg.** Göran Höglund, Arbetsmarknadschef, Arbetsmarknadsenheten/utbildning och arbete, Gävle kommun.  
**10.30–10.50 "Hur ser det ut på arbetsmarknaden idag?"** "Vem ska göra jobbet?" Michael Persson, Branchansvarig Arbetsförmedlingen, Marknadsområde Södra Norrland  
**10.55–11.25 Sverige 2012 – Hur jämställt är det?"** Emilia Lijffrot och Malin Wredde, regerings delegation för jämställdhet i Arbetslivet  
**11.30–12.00 Jämställdheten på Arbetsmarknaden.** Elin Lundgren, riksdagsledamot från Gävleborg (S) och Hans Beckman, riksdagsledamot från Gävleborg (FP)  
**12.00–13.00 Lunch**  
**13.00–13.30 "Kan man vägläda med genusperspektiv?"** "Så har vi jobbat med studie- och yrkesvägledning, arbetslösa unga och arbetsförmedlare" Helena Höglund, arbetsmarknadschef, Winnet Gävleborg, Lisbeth Pedersen, Bättre Ledare  
**13.30–14.30 "Ett ungt perspektiv på arbetsmarknaden i Gävleborg."** En punkt inriktande flera olika perspektiv och kulturen, bland annat Karl Loff från Ung Företagsamhet och Maria Bremer-Johansson från Centrum för utveckling och lärande, Huddaväskv kommun  
**14.30–15.00 Eftermiddagskaffe**  
**15.00–15.10 "Arbetsmarknad på lika villkor."** Britt-Marie S. Stenroos, ordförande Winnet Sverige  
**15.10–16.00 Paneldiskussion: Att arbeta med arbetsmarknaden. Roller, nya lösningar och samarbeten"** Paneldiskussion ledd av Pia Ramirez Mård

Plats: Gävle Konserthus Datum: 30 oktober 2012 Tid: kl 10.00–16.00  
Anmälan: [www.winnet.se](http://www.winnet.se), Deltagandet är kostnadsfritt.  
För frågor: [gavleborg@winnet.se](mailto:gavleborg@winnet.se)

Konferensen arrangeras i samarbete med: Winnet Gävleborg, Winnet Norrbotten, Winnet Sverige  
Resurserna har fått ekonomiskt stöd från Tillväxtverket

WINNET TILLVÄXT VERKET

WINNET TILLVÄXT VERKET

### WINNET SVERIGE NATIONELL KONFERENS Arbetsmarknad på lika villkor! En förutsättning för tillväxt?

Tisdag 11 december kl 13.00 – onsdag 12 december kl 15.15  
Plats: Hilton Konferens Stockholm Slussen Moderator Charlotte Signahl

WINNET Sverige samtar nu nationella, regionala och lokala partners för att presentera forskning och erfarenheter samt synliggöra befintlig kunskap inom följande genus- och arbetsmarknad.

Täkningsansvar ska vi ge intryck till den nationella arbetsmarknad- och sysselsättningsstrategin. All Deltagationen för jämställdhet i Arbetslivet och till detta resultatprogram för 2014–2020.

Konferensen är ett forum för idén om hur vi kan motverka den könssegrerade arbetsmarknaden. Winnet Sverige presenterar flera goda exempel på hur rekryteringsarbetet med ett utgångspunkt i genusperspektiv i olika verksamheter. Andra delar delar med sig av sina kunskaper och metoder. Vi följer upp resultaten från regionala konferenser som genomförs av Winnet Gävleborg och Winnet Norrbotten samt från en rapport av Winnet Stockholm.

Plats: Gävle Konserthus Datum: 30 oktober 2012 Tid: kl 10.00–16.00  
Anmälan: [www.winnet.se](http://www.winnet.se), Deltagandet är kostnadsfritt.  
För frågor: [gavleborg@winnet.se](mailto:gavleborg@winnet.se)

Konferensen arrangeras i samarbete med: Winnet Gävleborg, Winnet Norrbotten, Winnet Sverige  
Resurserna har fått ekonomiskt stöd från Tillväxtverket

WINNET TILLVÄXT VERKET

WINNET TILLVÄXT VERKET

WINNET TILLVÄXT VERKET

WINNET SVERIGE

NATIONELL KONFERENS

Arbetsmarknad på lika villkor!

En förutsättning för tillväxt?

Tisdag 11 december kl 13.00 – onsdag 12 december kl 15.15

Plats: Hilton Konferens Stockholm Slussen Moderator Charlotte Signahl

WINNET Sverige samtar nu nationella, regionala och lokala partners för att presentera forskning och erfarenheter samt synliggöra befintlig kunskap inom följande genus- och arbetsmarknad.

Täkningsansvar ska vi ge intryck till den nationella arbetsmarknad- och sysselsättningsstrategin. All Deltagationen för jämställdhet i Arbetslivet och till detta resultatprogram för 2014–2020.

Konferensen är ett forum för idén om hur vi kan motverka den könssegrerade arbetsmarknaden. Winnet Sverige presenterar flera goda exempel på hur rekryteringsarbetet med ett utgångspunkt i genusperspektiv i olika verksamheter. Andra delar delar med sig av sina kunskaper och metoder. Vi följer upp resultaten från regionala konferenser som genomförs av Winnet Gävleborg och Winnet Norrbotten samt från en rapport av Winnet Stockholm.

Plats: Gävle Konserthus Datum: 30 oktober 2012 Tid: kl 10.00–16.00  
Anmälan: [www.winnet.se](http://www.winnet.se), Deltagandet är kostnadsfritt.  
För frågor: [gavleborg@winnet.se](mailto:gavleborg@winnet.se)

Konferensen arrangeras i samarbete med: Winnet Gävleborg, Winnet Norrbotten, Winnet Sverige  
Resurserna har fått ekonomiskt stöd från Tillväxtverket

WINNET TILLVÄXT VERKET

WINNET TILLVÄXT VERKET

WINNET TILLVÄXT VERKET

WINNET SVERIGE

NATIONELL KONFERENS

Arbetsmarknad på lika villkor!

En förutsättning för tillväxt?

Tisdag 11 december kl 13.00 – onsdag 12 december kl 15.15

Plats: Hilton Konferens Stockholm Slussen Moderator Charlotte Signahl

WINNET Sverige samtar nu nationella, regionala och lokala partners för att presentera forskning och erfarenheter samt synliggöra befintlig kunskap inom följande genus- och arbetsmarknad.

Täkningsansvar ska vi ge intryck till den nationella arbetsmarknad- och sysselsättningsstrategin. All Deltagationen för jämställdhet i Arbetslivet och till detta resultatprogram för 2014–2020.

Konferensen är ett forum för idén om hur vi kan motverka den könssegrerade arbetsmarknaden. Winnet Sverige presenterar flera goda exempel på hur rekryteringsarbetet med ett utgångspunkt i genusperspektiv i olika verksamheter. Andra delar delar med sig av sina kunskaper och metoder. Vi följer upp resultaten från regionala konferenser som genomförs av Winnet Gävleborg och Winnet Norrbotten samt från en rapport av Winnet Stockholm.

Plats: Gävle Konserthus Datum: 30 oktober 2012 Tid: kl 10.00–16.00  
Anmälan: [www.winnet.se](http://www.winnet.se), Deltagandet är kostnadsfritt.  
För frågor: [gavleborg@winnet.se](mailto:gavleborg@winnet.se)

Konferensen arrangeras i samarbete med: Winnet Gävleborg, Winnet Norrbotten, Winnet Sverige  
Resurserna har fått ekonomiskt stöd från Tillväxtverket

WINNET TILLVÄXT VERKET

WINNET TILLVÄXT VERKET

WINNET TILLVÄXT VERKET

WINNET SVERIGE

NATIONELL KONFERENS

Arbetsmarknad på lika villkor!

En förutsättning för tillväxt?

Tisdag 11 december kl 13.00 – onsdag 12 december kl 15.15

Plats: Hilton Konferens Stockholm Slussen Moderator Charlotte Signahl

WINNET Sverige samtar nu nationella, regionala och lokala partners för att presentera forskning och erfarenheter samt synliggöra befintlig kunskap inom följande genus- och arbetsmarknad.

Täkningsansvar ska vi ge intryck till den nationella arbetsmarknad- och sysselsättningsstrategin. All Deltagationen för jämställdhet i Arbetslivet och till detta resultatprogram för 2014–2020.

Konferensen är ett forum för idén om hur vi kan motverka den könssegrerade arbetsmarknaden. Winnet Sverige presenterar flera goda exempel på hur rekryteringsarbetet med ett utgångspunkt i genusperspektiv i olika verksamheter. Andra delar delar med sig av sina kunskaper och metoder. Vi följer upp resultaten från regionala konferenser som genomförs av Winnet Gävleborg och Winnet Norrbotten samt från en rapport av Winnet Stockholm.

Plats: Gävle Konserthus Datum: 30 oktober 2012 Tid: kl 10.00–16.00  
Anmälan: [www.winnet.se](http://www.winnet.se), Deltagandet är kostnadsfritt.  
För frågor: [gavleborg@winnet.se](mailto:gavleborg@winnet.se)

Konferensen arrangeras i samarbete med: Winnet Gävleborg, Winnet Norrbotten, Winnet Sverige  
Resurserna har fått ekonomiskt stöd från Tillväxtverket

WINNET TILLVÄXT VERKET

WINNET TILLVÄXT VERKET

WINNET TILLVÄXT VERKET

# Innehållsförteckning

Förord:		NATIONELL KONFERENS	
Kunskap och idéer för lika villkor.....	3	Arbetsmarknad på lika villkor!	
Regional tillväxt på lika villkor!		– En förutsättning för tillväxt?.....	26
Kan utvecklingen i Norrbotten förändra den segregerade arbetsmarknaden – hur bryter vi yrkesbarriärer? .....	4	Britt-Marie S Torstensson:	
Kent Ögren:		Winnet bryter könssegregeringen .....	27
Från Macho till Knapsu? .....	5	Carola Gunnarsson:	
Göran Nilsson:		Jämställdhet i det lokala livet.....	28
Vi måste jobba med värdegrunden .....	6	Åsa Löfström:	
Maria Hemström Hemmingsson:		Se sambandet mellan jämställdhet och ekonomi.....	30
Sverige har långt kvar till jämställdhet .....	7	Kajsa Svaleryd:	
Lena Abrahamsson:		Frigör barn från könsstereotyper.....	31
Grabbigheten är problematisk för gruvorna.....	9	Charlie Levin:	
Helena Högström, Lisbeth Pedersen och Eva Carlos:		Mammor vill visst göra karriär .....	32
Arbeta metodiskt med genus .....	10	Åsa Lindh:	
Maria Söderberg:		Jämställdhetsintegrera mera!.....	33
Jakten på 300 chaufförer till Pajala .....	11	Lena Rooth:	
Eva Johansson:		Jämställdhet är en förutsättning för tillväxt.....	34
Northland tillämpar positiv särbehandling .....	12	Malin Lindberg:	
Paneldebatt:		Kunskapsutbyte ökar jämställdheten .....	35
Måste ansvaret ligga på kvinnorna?.....	13	Lina Andersson och Ingela Uvberg Nordell:	
Regional tillväxt på lika villkor!		Winnet inventerar sin verksamhet .....	36
Gävleborgs framtida arbetsmarknad behöver unga kvinnor och män. Behöver de Gävleborg?.....	15	Inger Danilda:	
Björn Häagg:		Alarmerande siffror för kvinnor inom IT.....	37
Viktigt satsa på utbildning .....	16	Lena Liljebäck:	
Michael Persson:		Utveckla jämställdhetsreflexen.....	38
Gävleborg är väldigt industritunget.....	17	Tomas Mörtzell:	
Emilia Liljefrost och Malin Wreder:		Jämställd arbetsmarknad är viktigast.....	39
Halva makten och hela lönen?.....	18	Winnet Norrbotten, Gävleborg och Stockholms län:	
Elin Lundgren:		Regionala perspektiv på jämställdhet .....	40
När ska verkstaden komma? .....	19	Bengt Nilsson:	
Hans Backman:		Vi jämställdhetsintegrerar EU .....	41
Det går förbaskat långsamt.....	20	Panelamtal:	
Maria Brenner-Jakobsson:		Hur når vi lika villkor? .....	42
Mentorer är viktiga .....	21	1. Konferensens frågeställningar .....	45
Karl Löf:		2. Återkommande teman.....	45
UF är en självförtroendeboost .....	22	3. Övriga reflektioner .....	50
Maria Brander och Jonas Harrysson:		4. Frågeställningar .....	50
Unga arbetslösa är inte lata.....	23	Inspel för en Arbetsmarknad på lika villkor i Sverige .....	51
Paneldebatt:			
Ska vi höja lönerna i vård och omsorg?.....	24		

## Förord

# Kunskap och idéer för lika villkor

En arbetsmarknad på lika villkor är en förutsättning för tillväxt – både regionalt och nationellt. Därför måste könssegregeringen brytas.

Det var utgångspunkten när Winnet under hösten 2012 genomförde tre konferenser med stöd av Tillväxtverket. Lokala, regionala och nationella partners samlades i Luleå, Gävle och Stockholm för att presentera forskning och erfarenheter samt för att synliggöra befintlig kunskap inom fältet genus och arbetsmarknad.

Den första regionala konferensen gick av stapeln i Luleå den 20 september 2012. Den centrala frågan var ”Kan utvecklingen i Norrbotten förändra den segregerade arbetsmarknaden – hur bryter vi yrkesbarriärer?”

Företrädare för den offentliga sektorn och den expanderande basindustrin var överens om att könssegregeringen på arbetsmarknaden måste brytas för att skapa en hållbar tillväxt. Pensionsavgångarna och rekryteringsbehoven måste mötas med jämställdhet.

Nästa regionala konferens gick av stapeln i Gävle den 30 oktober 2012. Här var den övergripande frågeställningen: ”Gävleborgs framtida arbetsmarknad behöver unga kvinnor och unga män. Behöver de Gävleborg?”

Slutsatsen från konferensen var att könssegregeringen på arbetsmarknaden måste minska om Gävleborg ska kunna attrahera arbetskraft, förhindra utflyttning och lyckas med omställningen från industrisamhälle till tjänstesamhälle.

Den 11–12 december 2012 var det så dags för Winnets nationella konferens i Stockholm. Den var ett forum för idéer om hur den könssegregerade arbetsmarknaden ska motverkas. Nationella experter fick komma till tals. Winnet Sverige presenterade goda exempel på hur resurscentra arbetar med att integrera jämställdhetsperspektivet i olika verksamheter.

Konferensens deltagare gjorde inspel till den nationella arbetsmarknads- och sysselsättningsstrategin, till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet samt till EU:s strukturfondsprogram för 2014–2020.

Detta är dokumentationen från alla tre konferenserna. Förutom sammanfattningar av intressanta föredrag rymmer rapporter från heta paneldebatter och många förslag på hur den könssegregerade arbetsmarknaden kan brytas.

Det råder ingen tvekan om att kunskapen är gedigen och engagemanget stort. Vi kan bryta den könssegregerade arbetsmarknaden och få en tillväxt på lika villkor. Det gäller bara att samhällets aktörer samlas och skrider till verket.

Trevlig läsning!



Britt-Marie S Torstensson  
Ordförande och verksamhetsledare Winnet Sverige

# WINNET

SVERIGE

## Regional tillväxt på lika villkor!

*Kan utvecklingen i Norrbotten  
förändra den segregerade arbetsmarknaden  
– hur bryter vi yrkesbarriärer?*

*Elite Stadshotell, Luleå, den 20 september 2012*

*Moderator: Malin Lindberg*

*Dokumentation: Åsa Petersen*

### Regional tillväxt på lika villkor!

*"Kan utvecklingen i Norrbotten förändra den segregerade arbetsmarknaden – hur bryter vi yrkesbarriärer?"*

Plats: Elite Stadshotell, Luleå Datum: 20 september 2012 Tid: kl 10.00-16.00  
Anmälan: [www.winnnet.se](http://www.winnnet.se). Deltagandet är kostnadsfritt. För frågor: [norrbotten@winnnet.se](mailto:norrbotten@winnnet.se)

#### Program och medverkande

##### 09.00-10.00 Registrering o Kaffe

**10.00-10.10 Inledning:** Presentation av arrangemangens innehåll. Moderator: Malin Lindberg, forskare i Genus och Innovation, Luleå tekniska universitet.

**10.10-10.30 "Kan utvecklingen i Norrbotten förändra den segregerade arbetsmarknaden?"** Kent Örgen, landslagsledare, IS Norrbottens läroverk.

**10.30-10.50 Hur ser det ut på arbetsmarknaden idag? "Vem ska göra jobbet?"** Göran Nilsson, marknadschef Övre Norrland, Arbetslöshetshjälpen.

**10.55-11.25 "Sverige 2012 – Hur jämställt är det?"** Maria Hemström Hemmingsson, huvudsekreterare, regeringens delegation för jämställdhet i arbetet.

**11.30-12.00 "Jämställda innovationssystem i Norrbotten – en vision som håller?"** Lena Abrahamsson, professor i arbetsvetenskap vid Avdelningen för arbetsvetenskap, Institutionen för ekonomi, teknik och samhälle, Luleå tekniska universitet.

**12.00-13.00** Lunch på Tallkotten

**13.00-13.30 Kan man vägleda med genusperspektiv? – Så har vi jobbat med studie- och yrkesvägledning, arbetslösa, unga och arbetsförmiddare"** Helena Högrström, verksamhetsledare, Winnet Gävleborg.

**13.30-14.30 "Så rekryterar vi"** "Hur bryter vi yrkesbarriärer?" Lisbeth Pedersen, verksamhetsledare, Winnet Ålvsjö.

**"Kvinnor under jord – javisst!"** Yvonne Gilje, Danneborra Mineral AB, HR och informationschef.

**"Rekrytering – att bryta barriärer"** Eva Johansson, human resources manager, Northland Resources AB.

**14.30-15.00** Eftermiddagskaffe

**15.00-15.10 "Arbetsmarknad på lika villkor"** Britt Marie S Torstensson, ordförande Winnet Sverige.

**15.10-16.00 "Hur kan vi på vidare utifrån de inspel som varit idag?"** Paneldiskussion ledd av Malin Lindberg.

WINNET

TILLVÄXT  
VERKET

Konferensen arrangeras i samarbete med Winnet Norrbotten, Winnet Gävleborg, Winnet Sverige  
Resor och mat till konferensen är kostnadsfritt för deltagarna.

## Från Macho till Knapsu?

**Landstingsrådet Kent Ögren hymlar inte med hur verkligheten ser ut. I Norrbotten finns en stark mental tröskel att kliva över om vi ska få en jämställd arbetsmarknad.**

**– När jag var kommunalråd i Jokkmokk skulle vi starta en sjuksköterskeutbildning på distans, som skulle rikta sig till män. Någon föreslog att projektet skulle heta "Från macho till knapsu". De orden visar vilken lång väg vi har att gå i Norrbotten.**

Kent Ögren målar upp två bilder av länet.

Å ena sidan basindustrin, som trots en tillfällig konjunktursvacka skriker efter arbetskraft. Där inser företagen att de behöver bredda könsammansättningen och anställa fler kvinnor för att klara personalbehoven.

Å andra sidan den offentliga sektorn, som står inför stora pensionsavgångar. Bara Piteå kommun efterlyser 1700 nya medarbetare de kommande åren.

– Industrin söker fler kvinnor och offentlig sektor söker fler män. Att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden är en fråga om överlevnad.

Nutidshistoriska exempel visar hur annorlunda män och kvinnor behandlas på arbetsmarknaden. Under 1990-talskrisen sades det att män som Göran Persson och Per-Ola Eriksson räddade Sverige. Men i själva verket var det kvinnor som fick dra det stora lasset och lämna sina arbeten, när kommunen och landsting friställde och rationaliserade.

– När IT-bubblan sprack några år senare riskerade många män att förlora sina jobb. Då fanns det självklart utrymme för sysselsättnings- och utbildningspaket, säger Kent Ögren.

Under hans 15 år som kommunalråd i Jokkmokk genomfördes stora besparingar i barn- och äldreomsorgen. Skatteintäkterna räckte inte till och många kvinnor förlorade jobbet utan att någon protesterade. Men när byggnadskontoret lades ner och fyra män blev övertaliga kom plötsligt hela kommunen på fötter och demonstrerade.

– Då hade vi redan sagt upp 50 kvinnor utan protester. Jag kunde inte låta bli att undra: Varför sa ni inget när vi tog bort barnskötare på Rödluvans dagis?

Kent Ögren är övertygad om att Norrbotten kommer att fortsätta ha en frisk och stark basindustri, som utgör ryggraden i näringslivet. Basindustrins behov får andra sektorer att växa.

– Men vi har inte varit särskilt duktiga på att skapa ny sysselsättning och företagsamhet. Stödsystemen funkar inte riktigt och utbildningsinsatserna saknas för att skapa nya marknader.

Norrbotten måste bli bättre på att satsa på ny utbildning och nya kompetenser, avslutar Kent Ögren. Så att människor får möjlighet att följa sina egna intressen på en bred arbetsmarknad.



# Vi måste jobba med värdegrunden

**Norrbotten har en kokande arbetsmarknad med lika stora utmaningar som möjligheter. Med det beskedet kom Göran Nilsson, marknadschef på Arbetsförmedlingen i Norrbotten, till Winnets konferens.**

**– Juli 2012 var en historisk månad. Då var arbetslösheten i Norrbotten lägre än riksgenomsnittet. Det har aldrig hänt förut.**

Kommunerna med högst arbetslöshet är de som ökar arbetskraften mest. Där minskar också utflyttningen, eftersom arbetskraftsbehovet är så stort.

Inlandet har större utmaningar än kusten, inte minst på grund av investeringarna i gruvindustrin. Pajala växer så det knakar och Kiruna har klara rekryteringsproblem i alla branscher.

– Och nu kan Jokkmokk bli ett nytt Pajala, eftersom en gruvetablering är på gång även där.

När företagen själva bedömer sin efterfrågan på arbetskraft har näringslivet i Norrbotten det största behovet, visar Arbetsförmedlingens statistik från i våras.

Arbetslösheten minskar i länet som helhet. Mellan augusti 2011 och augusti 2012 sjunker arbetslösheten mest i Haparanda, Pajala, Arvidsjaur och Arjeplog. Bland de öppet arbetslösa får fler män än kvinnor jobb.

Ungdomsarbetslösheten (mellan 16 och 24 år) är fortsatt hög. Fler unga män än kvinnor är arbetslösa, men där minskar arbetslösheten i ungefär samma takt oberoende av kön.

Norrbotten står inför stora åldersavgångar inom samtliga branscher. Mest utmanande är situationen inom den offentliga tjänstesektorn, som utgör hela 33,9 procent av den totala sysselsättningen. Här ligger Norrbottens pensionsavgångar mycket högt över riksgenomsnittet.

I Pajala kommer 1000 tjänster att behöva besättas de kommande åren, men bara 280 personer är inskrivna på arbetsförmedlingen i dagsläget. Vården och omsorgen har det allra största arbetskraftsbehovet.

– Utmaningen är gigantisk. Vem ska sköta om barn och gamla i Pajala om lönerna är mycket högre i gruvnäringen? säger Göran Nilsson.

Han beskriver bostadsbristen i Pajala, Kiruna och Gällivare som den kanske största utmaningen för arbetskraftförsörjningen, eftersom bristen på bostäder förhindrar inflyttning till kommunerna.

Norrbotten har fortfarande nästan 11 000 personer inskrivna på Arbetsförmedlingen. Många av dem tillhör prioriterade grupper: Nyanlända, unga utan gymnasiekompetens och personer med funktionsnedsättningar.

– Det gör att kompetenskraven på oss på Arbetsförmedlingen ökar. Hur ska vi till exempel få arbetsgivarna att se kraften hos funktionsnedsatta personer, istället för hindren?

*Moderator Malin Lindberg:*

**Pensionsavgångarna slår störst i offentlig tjänstesektor. Hur försöker Arbetsförmedlingen påverka män att söka jobb där?**

– Det handlar om att vägleda både rekryterare och arbetsökande att tänka på ett nytt sätt. Det handlar mycket om att ändra attityder. Vilka värderingar har jag som arbetsförmedlare? På Arbetsförmedlingen jobbar vi mycket med vår värdegrund. Det är minst lika viktigt som metodkunskaper, svarar Göran Nilsson.

*Maria Hemström Hemmingsson,  
Regerings delegation för Jämställdhet i Arbetslivet, JA-delegationen*

# Sverige har långt kvar till jämställdhet

**Hur jämställda är vi i Sverige? Den frågan väcker alltid starka känslor.**

**– Men att kvinnor tjänar 85 procent av vad män gör är ett faktum som inte kan ifrågasättas. Det innebär att kvinnor förlorar 52 800 kronor om året i snitt, eller två miljoner kronor under en livstid.**

**Det säger Maria Hemström Hemmingsson, huvudsekreterare i regeringens nyinrättade delegation för jämställdhet i arbetslivet.**

De fem vanligaste utbildningsgrupperna bland kvinnor är:

- 1) Sjuksköterskeutbildning
- 2) Minst 30 högskolepoäng inom samhällsvetenskap, ekonomi eller juridik (ej examen)
- 3) Förskolläraryt utbildning
- 4) Läraryt utbildning för grundskolans lägre åldrar
- 5) Ekonomutbildning

För män är motsvarande lista:

- 1) Ingenjörsutbildning
- 2) Civilingenjörsutbildning
- 3) Ekonomutbildning
- 4) Minst 30 högskolepoäng inom samhällsvetenskap, ekonomi eller juridik (ej examen)
- 5) Minst 30 högskolepoäng inom teknik (ej examen)

Att kvinnor utbildar sig till traditionellt kvinnliga yrken och att män utbildar sig till traditionellt manliga yrken förklarar en del av löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Utbildningsvalen påverkar fördelningen av kvinnor och män i olika branscher och sektorer.

– Om jag ska hårddra det lite är kvinnor nästan alltid överrepresenterade i yrken där lönerna är låga, säger Maria Hemström Hemmingsson.

En annan förklaring till löneskillnaderna är att kvinnor är underrepresenterade på högre positioner i arbetslivet, även i ett internationellt perspektiv.

– Det finns forskning som indikerar att glastaket för kvinnor kommer på en lägre nivå, och är svårare att tränga igenom, i Sverige än i andra länder.

Många hävdar att löneskillnaderna mellan könen handlar om fria val: att kvinnor själva väljer låglöneutbildningar och att jobba deltid.

Men att fler kvinnor än män arbetar deltid beror på fördelningen av det obetalda arbetet. Det visar sig tydligt om man tittar på vem som är hemma mest med barnen.

– Männerna tar bara ut en femtedel av föräldrapengen och var tredje VAB-dag, säger Maria Hemström Hemmingsson.

Ur arbetsgivarnas perspektiv kan det därför verka rationellt att satsa på mannen, som tar mindre ansvar i hemmet och har mer kraft till jobbet.

Så varför gör kvinnor de här valen?

Begreppet livspusslet symboliserar att livet har olika bitar, och att alla bitarna måste gå ihop för att livet ska fungera. Kvalitativa studier visar att kvinnor, redan i tidiga år, vet att de har fler bitar än arbete att ta hänsyn till.

– Hur frivilliga är då valen? Hur mycket påverkas våra val av alla de bilder av manlighet och kvinnlighet som vi matas med redan när vi är så små? frågar Maria Hemström Hemmingsson.

– Vilka val skulle flickor och pojkar göra om de upplevde att det fanns ett reellt alternativ? Och inte minst: Vilka val skulle pojkar göra om inte traditionellt kvinnliga yrken betalades mycket sämre än manliga?

Väldigt många projekt för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden handlar om att få kvinnor att välja manliga yrken.

– Det är inte så konstigt. För hur ska vi kunna övertyga pojkar att välja yrken som innebär att de bara blir erbjudna deltid, får en låg lön och en pension som knappt går att leva på?

Statistiken visar att tjejer är ambitiösa i skolan: De skaffar sig mer utbildning och har bättre studieresultat än killar. Men det syns inte i lönestatistiken. Antingen tappar samhället flickorna på vägen till arbetsmarknaden, eller så får kvinnor inte nog betalt för sina insatser på arbetsmarknaden.

– Hur ska vi då klara vår gigantiska demografiska utmaning, att vi faktiskt inte vet hur vi ska klara försörjningen av våra barn och gamla? När kvinnor inte får betalt för sitt arbete tappar vi skatteintäkter som behövs för att bekosta välfärdens kärna.

Sverige är ett av världens jämställda länder. Men vi är inte bra nog, vi har en lång väg att gå, konstaterar Maria Hemström Hemmingsson.

Tidsstudier visar att kvinnor och män jobbar lika många timmar per vecka. Men medan män får lön och person för det arbete de utför, jobbar kvinnor obetalt i hemmet.

Ålderspensionutredningens prognos visar att hälften av de kvinnor som går i pension idag kommer att få garantipension från staten. Det betyder att deras pensioner inte når upp till socialbidragsnormen, så staten går in och täcker upp.

– Det minsta vi kan begära av oss vuxna är att vi berättar för unga om det här, om hur det faktiskt ser ut på arbetsmarknaden, så att de kan göra medvetna val. Men min erfarenhet är tyvärr att detta upplevs som ickefrågor. Det måste vi ändra på, säger Maria Hemström Hemmingsson.

Till sist några fakta om Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. Den ska:

- **Sammanställa och tillgängliggöra kunskap** om kvinnor och mäns olika villkor och möjligheter samt de förhållanden som utgör grund för skillnaderna
- **Stimulera till debatt** om hur jämställdhet i arbetslivet kan främjas
- **Lämna förslag** på insatser för ökad jämställdhet

Delegationen är ett resultat av ett regeringsbeslut i oktober 2011. Den ska lämna sin slutrapport i oktober 2014.



*Lena Abrahamsson,  
professor i arbetsvetenskap vid Luleå tekniska universitet*

# Grabbigheten är problematisk för gruvorna

*Jämställdheten är strategiskt viktig för gruvföretagen.*

*Det säger Lena Abrahamsson, professor i arbetsvetenskap vid Luleå tekniska universitet.*

***– Framtidens gruvindustri behöver lokalsamhällen och gruvföretag som är attraktiva för både kvinnor och män. Men fortfarande behandlas ofta jämställdhet och gruvindustrin i olika politik- och forskningsområden. De måste kopplas ihop!***

Det moderna gruvarbetet ser inte ut som i gamla filmer. Produktionscentralerna ligger över jord och många maskiner är förlösa. Man kan säga att gruvbranschen går ”from hard rock to remote control”.

– Underjordsarbetet var länge bergnära – ett fysiskt hårt och farligt manuellt arbete som födde en arbetsplatskultur med starka drag av ”machomanlighet”. Teknikutvecklingen och automatiseringen gör att nya villkor skapas i gruvarbetet, som kräver nya typer av kompetenser hos gruvarbetarna.

– Detta kräver i sin tur nya arbetsplatskulturer och yrkesidentiteter. Och nya manligheter, säger Lena Abrahamsson.

Eira Andersson vid Luleå tekniska universitet har skrivit avhandlingen ”Malm, manlighet och mystik”. Den visar att gruvbranschen är manlig på ett konkret sätt. Minst 80 procent av alla anställda i gruvföretagen är män. Det gör att arbetsredskapen och arbetsmiljöerna är utformade för män.

Men avhandlingen visar även att gruvbranschen är manlig på ett symboliskt sätt. Det unika och farliga med det historiskt manuella arbetet i gruvan har skapat en grabbighet, en

speciell form av kollektiv lokal manlighet på jobbet. Yrkesidentiteten och manligheten hänger tätt ihop.

– Det är ett problem om vi vill skapa mer jämställda gruvarbetsplatser. Det tjasas ofta på kvinnor att jobba i gruvan. Men vill vi förändra så måste vi jobba med majoriteten, alltså männen i gruvan, som gör och bär arbetsplatskulturen.

Grabbigheten innebär praktiska problem, eftersom den är svår att få ihop med moderniseringar i gruvorna. Organisationsförändringar och användningen av ny teknik hämmas. En seg arbetsplatskultur gör att yrkesidentiteten släpar efter. Den gamla kulturen präglar lärande och inskolning i yrket.

– Detta är typiska problem för enkönade organisationer, vare sig de domineras av kvinnor eller män. Även inom barnmorskeyrket kan man se en tveksamhet inför ny teknik, att man värnar gamla praktiker, säger Lena Abrahamsson.

Gruvarbetarmanligheten är ofta djupt förankrad i det omgivande samhället. Det gör det ännu svårare att bryta föråldrade könsmonster i gruvorna. Kanske är det till och med så att gruvsamhällena är mer könskonservativa än gruvföretagen. En personalchef på LKAB har sagt att ”det är lättare att bryta malm än att bryta könsmonster”.

Att det är så få kvinnor i gruvsektorn förklaras ofta med att kvinnor inte söker jobb i gruvan. Men kanske är det mest en bortförklaring, för att slippa göra något åt salen?

– Gruvföretagen och gruvsamhällena måste jobba gemensamt med dessa frågor, avslutar Lena Abrahamsson.

*Helena Högström, Winnet Gävleborg Lisbeth Pedersen, Bättre Ledare,  
och Eva Carlos, arbetsförmedlare i Gävle*

# Arbeta metodiskt med genus

*Hur kan man arbeta i process med grupper utifrån ett integrerat genusperspektiv?*

*Ett sätt är att utgå från metodmaterialet "Min väg till framtiden", som har tagits fram av Winnet Gävleborg, Bättre Ledare och Arbetsförmedlingen i Gävle.*

– Det här är ett ambitiöst arbete som har pågått under flera år, säger Helena Högström från Winnet Gävleborg.

Redan 2005 togs boken "Jämställt vägval" fram. Den blev så uppskattad att den har använts som studiematerial på studie- och yrkesvägledarutbildningen. Under 2007 genomfördes projektet "Jämställt vägledning" utifrån denna bok. Målgruppen var studie- och yrkesvägledare, som utbildades i genusmedveten vägledning.

– Studie- och yrkesvägledare är en nyckelgrupp om man vill bryta den könssegregerade arbetsmarknaden, säger Helena Högström.

Arbetet fortsatte med projektet "SGA – Samarbete, Genus, Arbetsmarknad". Det pågick mellan 2010 och 2012. Målet var att stötta ungdomar. Och att ta fram ett arbetssätt som skulle öka kunskapen hos arbetsförmedlare om vilka metoder man kan använda för att vägleda unga arbetslösa kvinnor och män utifrån ett integrerat genusperspektiv.

– Vi valde att arbeta med tre olika grupper av arbetslösa ungdomar. En grupp med bara tjejer, en grupp med bara killar och en könsblandad grupp. De fick träffas 12 gånger. Vi ville se om vi fick olika resultat i grupperna, säger Lisbeth Pedersen från Bättre Ledare.

Deltagarna hade stått utanför arbetsmarknaden väldigt länge. Vissa hade aldrig varit inskrivna i någon form av verksamhet.

Arbetet i grupperna utgick från en metodhandbok i fyra steg:

- 1) **Nystart:** Presentation av deltagare och kurs. Gruppens arbetssätt utformas: Stress och stresshantering, värderingar och attityder, rutiner och regler.
- 2) **Insikt:** Lär känna dig själv och dina resurser. Hur fungerar vår hjärna? Hur kommunicerar vi?
- 3) **Utblick:** Samhällsorientering – vilka trender styr och vad är genus? Studiebesök hos bland annat arbetsförmedlingen, arbetsplatser och vuxenutbildningar. Hur fungerar näringslivet och vad innebär det att starta eget?
- 4) **Framtiden:** Min livsriktning, vad är viktigt för mig? Vi formar vårt mål för framtiden. Stakar ut vägen mot framtiden, utvärderar och firar.

– Vi såg tydligt att arbetet i kill- och tjejgruppen skilde sig åt. De hade olika behov och olika frågor som de behövde diskutera. Båda grupperna sa också att de aldrig hade nått samma resultat om det hade varit killar och tjejer blandade, säger Lisbeth Pedersen.

Hon menar att det finns ett behov av att prata "tjejsnack" eller "machosnack" för att kunna utvecklas och nå resultat.

– Vi som arbetar med genus måste våga se det här, våga utgå från hur verkligheten faktiskt är, eftersom insikt är första steget till förändring.

Nästa steg i projektet var en handledarutbildning med tio arbetsförmedlare från Arbetsförmedlingen i Gävle. De handledes i processen och metodiken som beskrivs ovan. De fick coaching och stöd vid start av egna grupper med arbetssökande.

Denna handledarutbildning utgick från ett strukturerat utbildningspaket, med en metodhandbok och powerpointpresentationer för varje lektion.

Alla arbetsförmedlare som har gått utbildningen ska kunna hålla egna utbildningar i processen och metoden. Så skapas ringar på vattnet.

Eva Carlos är arbetsförmedlare i Gävle. Hon gick utbildningen och är därför diplomerad processledare i "Min väg till framtiden". Hon arbetar som etableringshandläggare, alltså med arbetssökande som är nya i Sverige.

När Eva Carlos kom hem till sitt kontor valde hon ut sex kvinnor att jobba med. Tre från Somalia, två från Eritrea och en från Kina. De hade väldigt olika erfarenheter med sig och det hände väldigt spännande saker när de interagerade.

För två veckor sedan skulle Eva Carlos ha ett uppföljningsmöte med kvinnorna. Men ingen hade tid att komma. Samtliga har fått jobb, praktik eller utbildning i någon form.

En jobbar som kundvärd på Arbetsförmedlingen, en annan är målare och vaktmästare. Två av kvinnorna pluggar på Komvux eller SFI. En praktiserar i vården och ska bli undersköterska medan en jobbar timmar som städerska.

– Dessa kvinnor blev synliga. De fick jobba med sig själva, och det möjliggjordes av att det bara vara kvinnor i gruppen, säger Eva Carlos.

*Maria Söderberg, marknadsområdeschef för Proffice  
i Luleå, Skellefteå, Kiruna, Pajala och Gällivare*

## Jakten på 300 chaufförer till Pajala

***Proffice Mining arbetar med att hitta arbetskraft till nya gruvor. På det sättet vill de vara med och utveckla glesbygden.***

***– Det är viktigt att inte bara få "fly in, fly out" till gruvetableringen i Pajala, säger Maria Söderberg, marknadsområdeschef för Proffice i Luleå, Skellefteå, Kiruna, Pajala och Gällivare.***

Proffice hjälper transportföretaget Cliffton att rekrytera personal till gruvetableringen i Pajala. Innan årsskiftet gäller det att hitta 25 stycken chaufförer. Fram till 2015 ska det trappas upp till 300 chaufförer.

Ambitionen är att hitta arbetskraft som etablerar sig på orten, som har för avsikt att bosätta sig i Pajala. Personer med rätt kompetens och personlighet, som vill stanna kvar i Pajala åtminstone tre år framåt.

– Längre än så har vi jättesvårt att planera som människor.

Samarbetet med kommunen är viktig. Proffice har en bra dialog med beslutsfattare om de tomter och bostäder som behövs för att folk ska kunna bosätta sig i Pajala när de får jobb där.

Proffice kartlägger marknaden, var finns dessa chaufförer idag? De besöker mässor runt om i landet och söker efter arbetskraften. Principen är att börja leta i Pajalas närområde, för att sedan fortsätta att söka nationellt och internationellt.

En annan stor utmaning är att få kvinnor att söka chaufförsjobben. Av 800 ansökningar hittills är bara ett fåtal tjejer.

– Då får man lägga ett större fokus på de kvinnor som har sökt. De bör få komma till intervju och visa vad de går för.

Clifftons ambition är att könsfördelningen bland de sökande ska vara jämn. Så ser det inte ut. Därför måste Proffice vara aktiva och söka upp chaufförer som är kvinnor. Ett sourcingteam reser runt i landet och berättar om gruvetableringen i Pajala, och om hur det är att leva i kommunen, för att få kvinnor att vilja söka tjänsterna.

Förra året jobbade Maria Söderberg med gruvföretaget Boliden för att rekrytera till 29 tjänster. Efter gallringen var bara 7 av 900 sökanden tjejer.

– Då kvoterade Boliden in de här sju tjejerna. Företaget sa: "Vi tar in de här tjejerna och lär upp dem, för målsättningen är att ha en jämn könsfördelning är så viktig för oss."

*Moderator Malin Lindberg:*

***Skulle man kunna tänka sig att Proffice skulle ta fram en handbok i jämställd rekrytering?***

– Ja, absolut. Vi skulle kunna dela med oss av vilka vägar vi har gått, vad vi upplever som positivt. Om uppdraget från det rekryterande företaget är att könsfördelningen bland de sökande ska vara jämn, måste vi locka kvinnor att söka.

– Samtidigt tittar vi inte på könet i första hand, utan på kompetensen. Om arbetsgivaren säger att den vill ha en medelålders man i första hand, men en ung kvinna har bäst profil för tjänsten, så är det svårt för arbetsgivaren att tacka nej om vi för fram henne.

# Northland tillämpar positiv särbehandling

**Den 20 december 2010 sattes första spadtaget i marken för Northlands gruva i Kaunisvaara utanför Pajala. I november 2012 börjar malmbyggnationen.**

**– Vårt uppdrag har varit att bygga en gruva på rekordtid. Det innebär stora utmaningar, inte minst när det gäller att rekrytera personal.**

**Det säger Eva Johansson, personalchef på Northland Resources.**

Personalavdelningen på Northland skapades för ett år sedan och fick börja på ruta noll. Det fanns så klart inga riktlinjer och rutiner i rekryteringen att gå efter, eftersom arbetsplatsen Northland var helt ny.

Eva Johansson och hennes två arbetskamrater fick börja med att sätta ett HR-system. De åkte ut på mässor och arbetsförmedlingar för att berätta om Northlands gruvprojekt.

En viktig del var att skapa rekryteringsriktlinjer. Hur skulle Northland få in så många kvinnor som möjligt i produktionen? Kvinnor är alltid lättare att rekrytera till tjänsternasida.

– Vi bestämde oss för att tillämpa positiv särbehandling. Om båda sökande har samma kompetens men olika kön, får kvinnan jobbet, säger Eva Johansson.

För att lyckas med att rekrytera kvinnor har Northland lärt sig att alltid tänka i genusperspektiv, från det att platsannonser utformas och hela vägen framåt i rekryteringsprocessen.

– Vi på personalavdelningen har pratat ihop oss om detta med Northlands chefer.

Eva Johansson säger att det är viktigt hur cheferna på företaget uppträder. Att de förstår genusperspektivet och vikten av jämställdhet. Det är även nödvändigt med en ständig dialog med kommunen. Att skapa en bra boendemiljö vid sidan om jobbet.

Vissa tjänster i produktionen är särskilt svåra att locka kvinnor till. Kvinnor söker helt enkelt inte jobb som mekaniker, elektriker, processoperatörer och däckmontörer. Däremot är det lättare att rekrytera kvinnor som maskinförare.

– Vi visar upp oss på skolor och bjuder in utbildningar för att visa hur gruvarbetet ser ut idag. Kvinnor kan göra det här arbetet precis lika bra som män, det skiljer inte ett dugg.

Idag utgör kvinnorna 25 procent av alla anställda på Northland. I produktionen är andelen kvinnor 15 procent.

– I gruvindustrin finns fantastiska möjligheter. Och kvinnor behövs i den här mansdominerade världen. Jämställdhetsarbetet är viktigt och måste göras från grunden, säger Eva Johansson.

# Måste ansvaret ligga på kvinnorna?

*Konferensen avslutades med en het paneldebatt, ledd av moderatorn Malin Lindberg. Under dagen hade deltagarna fått skicka in frågor till föreläsarna via sms. Här är ett urval av funderingarna:*

**"Hur tänker ni kring bilden som målats upp idag, att ansvaret ligger hos kvinnorna att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden? Borde inte det mesta ansvaret att förändra strukturerna och sin egen inställning läggas på män? Jag stör mig på att kvinnor hela tiden måste anpassa sig."**

*Eva Johansson, Northland:*

– Både män och kvinnor ska hjälpas åt. Jag vill inte se det som antingen eller. Tillsammans ska vi jobba med det här. På Northland för vi en dialog veckovis för att försöka uppnå en jämn fördelning av kvinnor och män. Gemensamt bär vi ansvaret att skapa en bra arbetsmiljö så att alla kan trivas på jobbet.

*Göran Nilsson, Arbetsförmedlingen:*

– Jag delar Evas uppfattning. Vi ska skapa förutsättningar för män och kvinnor att göra sina egna val utifrån de förutsättningar som finns. Företag bör följa Northlands exempel. Gå ut och tala om att de strävar efter en jämn könsfördelning.

– Kompetensutveckling är viktig, för det här är även en kompetensfråga. För att kunna bli positivt särbehandlad måste man ha den kompetens som krävs.

*Maria Hemström Hemmingsson, delegationen för jämställdhet i arbetslivet:*

– Jag tycker att det är en högst relevant fråga. Våldigt mycket av den utveckling som vi har sett i Sverige de senaste 50 åren, som i grunden är positiv, har ändå skett på männens villkor.

– Kvinnorna har fortsatt att sköta hem och barn – och samtidigt skaffat sig en yrkesutbildning och gjort en yrkeskarriär. Kvinnorna har gjort detta så gott de har kunnat, på deltid och med ökad stress. Den nationalekonomiska forskningen har undersökt varför kvinnor har högre sjukskrivningstal. Det enda man inte kan bortförklara är kvinnors dubbelarbete. Så det är en högst relevant fråga.

**"Varför inte testa kombinationstjänster? 50 procent i gruvan och 50 procent i vården, för både män och kvinnor?"**

*Maria Söderberg, Proffice:*

– Såvida det faller inom samma yrkesområde, alltså inom samma kompetens- och avtalsområde, så skulle det vara fullt möjligt. Hos oss kan man mycket väl vara utrydd till ett företag med en kompetens, och till ett annat företag med en annan kompetens.

– Kombinationstjänster är en framtidsdröm. Att man kan jobba en vecka i stöten på olika arbetsplatser, för att få prova på andra verksamheter.

*Kent Ögren, landstingsråd:*

– Självklart borde det gå att ordna. Det kräver att det finns en vilja från båda arbetsgivarna. Landstinget har inte en så hög deltidsgrad. Men kommunerna har ju det, där skulle man kunna hitta möjligheter att kombinera.

**"Vad tänker ni på när ni pratar om män, vilka män tänker ni på? Män kan ju exempelvis vara homosexuella. Då vore det ju perfekt att rekrytera samkönade par. Bögar, eller varför inte rediga butchbrudar som kan hugga i. Både i gruvan och inom vården. Känns tråkigt att det är så heteronormativt tänk här idag."**

*Kent Ögren:*

– Jag tycker det var en dålig fråga. I en platsannons kan vi inte ställa krav på sexuell identitet.

– Men frågan sätter ändå fingret på en utmaning som finns: möjligheten att hitta jobb för medföljande. Vi rekryterade en tysk läkare som var gift med en kvinna som var högt utbildad inom klassisk musik. Att hitta ett jobb till henne var en utmaning, även om det gick till sist.

– Sedan är det så klart jätteviktigt att motarbeta de fördomar mot till exempel homosexuella som finns i Norrbotten idag.

*Lena Abrahamsson, Luleå tekniska universitet:*

– Jag tycker att den här frågan är i allra högsta grad relevant. Den utmanar vårt tänk kring kön och genus. Framförallt sätter den fokus på vilket samhälle vi formar. Är våra arbetsplatser öppna för alla möjliga människor? Kan vi leva i Luleå som moderna människor, alldeles oavsett vilken sexuell läggning vi råkar ha? Får vi vara de kvinnor vi vill eller är det bara en sorts kvinnlighet som tillåts? Så jag tycker att frågan är viktig.



*Kent Ögren:*

– Det som jag reagerar mest på, är att frågan i sig innehåller en del fördomar. Rediga butchbrudar som kan hugga i, eller att bögar skulle vara på ett visst sätt? Det vänder jag mig kraftfullt emot.

***“Vad anser sig aktörerna i panelen, både privat och i sitt yrke, kunna göra för att bidra till att män i Norrbotten ska kunna välja kvinnodominerade yrken i framtiden?”***

*Kent Ögren:*

– Det handlar om kunskap och utveckling. Att få in det här väldigt tidigt i ungdomars synsätt. Det finns många förutfattade meningar om vad vårdeyrket innehåller. Och jag tror att många som faktiskt jobbar i vården kan ge en helt annan bild. Vårdeyrket är oerhört mångfacetterat. Det finns gott om karriärvägar även om man väljer ett vårdeyrke.

*Maria Hemström Hemmingsson:*

– Vårt samhälle har en gigantisk utmaning att skapa sådana löner och arbetsvillkor som gör att vi klarar personförsörjningen till det som är grunden i välfärden.

– Både privat och i arbetslivet har vi alla ett jättestort ansvar att ta itu med de ojämsställda strukturer som vi sitter här och kritiserar. Det är obekvämt att göra. Det handlar om att ifrågasätta saker på kafferasten, att ta en diskussion vid köksbordet. Det är ett långsiktigt arbete, men det är det som måste till om unga ska kunna välja som de vill.

*Britt-Marie S Torstensson, Winnet Sverige:*

– För mig är det en självklarhet att både kvinnor och män kan jobba i vården. Men det finns forskning som visar att när män kom in i vården, gick de snabbt vidare till ledande befattningar. Medan kvinnor som valde teknikyrken inte kunde göra karriär på motsvarande sätt. Därför valde kvinnor med ingenjörsyrken kommunerna som arbetsgivare.

– Om man vill ha kvinnor i traditionellt manliga yrken, så måste man också visa att det finns karriärvägar för kvinnorna där. Kvinnorna måste få verka både vertikalt och horisontellt.

# WINNET

SVERIGE

## Regional tillväxt på lika villkor!

*Gävleborgs framtida arbetsmarknad  
behöver unga kvinnor och män.  
Behöver de Gävleborg?*

*Gävle Konserthus den 30 oktober 2012*

*Moderator: Pia Ramirez Mård*

*Dokumentation: Åsa Petersen*

### Regional tillväxt på lika villkor!

Gävleborgs framtida arbetsmarknad behöver unga kvinnor och unga män. Behöver de Gävleborg?

#### Program och medverkande

09.00-10.00 **Registrering och kaffe**

10.00-10.10 **Inledning:** Presentation av arrangörerna samt moderator Pia Ramirez Mård, Winnet Sverige

10.10-10.30 **Framtidens arbetsmarknad i Gävleborg:** Björn Högg, Arbetsmarknadschef, Arbetsmarknadsenhetsutbildning och arbete, Gävle kommun

10.30-10.50 **Hur ser det ut på arbetsmarknaden idag? Vem ska göra jobbet?** Michael Persson, Branchstrateg, Arbetsförmedlingen, Mälardalsområdet Södra Norrland

10.55-11.25 **Sverige 2012 - Hur jämställt är det?** Emilia Ljefvint och Malin Wredde, regeringens delegation för jämställdhet i arbetslivet

11.30-12.00 **Jämställdheten på Arbetsmarknaden:** Elin Lundgren, riksdagsledamot från Gävleborg (S) och Hans Backman, riksdagsledamot från Gävleborg (FP)

12.00-13.00 Lunch

13.00-13.30 **Kan man vägläda med genusperspektiv - Så har vi jobbat med studie- och yrkeshögskolor, arbetslösa unga och arbetsförmedlare.** Helena Högstrohm, Verksamhetsledare Winnet Gävleborg, Löbeth Pedersen, Bättre Ledare

13.30-14.30 **Ett ungt perspektiv på arbetsmarknaden i Gävleborg**  
En punkt innehållande flera olika perspektiv och tabler, bland annat Karl-Lof från Ung Förening och Maria Benner-Jakobsson från Centrum för utveckling och lärande, Hudiksvalls kommun

14.30-15.00 Eftermiddagskaffe

15.00-15.10 **Arbetsmarknad på lika villkor:** Britt Marie Sörsténsson, ordförande Winnet Sverige

15.10-16.00 **Paneldiskussion: Att arbeta med arbetsmarknaden. Roller, nya lösningar och samarbeten?**  
Paneldiskussion ledd av Pia Ramirez Mård

Plats: Gävle Konserthus. Datum: 30 oktober 2012. Tid: kl. 10.00-16.00  
Anmälan: [www.winnets.se](http://www.winnets.se). Deltagandet är kostnadsfritt.  
För frågor: [helena.hogstrom@winnets.se](mailto:helena.hogstrom@winnets.se)

Konferensen arrangeras i samarbete med: Winnet Gävleborg, Winnet Norrbotten, Winnet Sverige

Resurscentra har fått ekonomiskt stöd från Tillväxtverket



# Viktigt satsa på utbildning

– Mitt budskap till alla unga som inte får jobb i Gävle är: Varför stannar ni här? Varför rör ni inte på er? Den unge ska vara lojal mot sig själv och ta sig till sin arbetsmarknad för att lyckas i sitt liv.

Det säger Björn Häagg, arbetsmarknadschef i Gävle kommun.

Gävle behöver unga, men behöver unga Gävle? Vissa ungdomar kommer att välja något annat än Gävle under en kortare eller längre tid. Det är riktigt och rätt, konstaterar Björn Häagg.

Men Gävle kommun väljer även bort en del ungdomar.

– Vi väljer bort alla som inte har genomgått en gymnasieutbildning. Eller som inte har en kompetens som motsvarar en gymnasieutbildning. Det gör vi för att vi inte har några tjänster att erbjuda dem.

Landstingen och det privata näringslivet tänker likadant, säger Björn Häagg. För dem som har för svag kompetens finns det ingen arbetsmarknad i Gävle och Gävleborg. Därför är det så viktigt att satsa på utbildning.

– Problemet är att alla ungdomar inte kommer in på gymnasiet, eftersom det numera krävs godkänt betyg från högstadiet för att bli intagen. Vi behöver en gymnasieskola som tar in alla elever och ger dem en chans. Så att vi inte lämnar unga människor till arbetsförmedlingen utan hopp och utan framtid.

Björn Häagg efterlyser även ett nytt kunskapslyft. Så att människor, inte minst nyanlända flyktingar, får en möjlighet att skaffa sig den utbildning som motsvarar arbetsmarknadens krav.

I snitt tar det sju år för nyanlända att få ett jobb i Sverige. Tio år för kvinnor och fem år för män. Denna könsskillnad beror inte bara på hur traditioner utan även på hur samhället agerar, säger Björn Häagg.

– Om kvinnan har störst chans till jobb, då ska mannen stanna hemma med barnen och kvinnan börja på SFI. Det

kan vi som tjänstemän påverka, men då måste vi stå upp för det och tåla en offentlig diskussion om det.

Finns det en framtid i Gävle? De närmaste åren kommer Gävle kommun att anställa 1-2 personer om dagen som har rätt kompetens. I huvudsak behövs personal inom skolan, förskolan och vården. Många lärare.

Utmaningarna är två, menar Björn Häagg. Å ena sidan har Gävle brist på kvalificerad arbetskraft. De jobb som finns kräver utbildning, erfarenhet och kompetens. Å andra sidan har Gävle en stor grupp människor som behöver enklare jobb. Men de enklare jobben har försvunnit från arbetsmarknaden.

– Inte minst för att vi alla varje dag väljer att köpa varor som produceras i låglöneländer.

En viktig uppgift för kommunen är att minska beroendet av försörjningsstöd, säger Björn Häagg. Försörjningsstödet är menat att vara det sista skyddsnätet men har idag blivit en arbetslöshetsförsäkring för mer än hälften av alla arbetslösa – eftersom de saknar tillgång till a-kassa.

– Vi måste hjälpa människor att hitta vägen till arbete. En person som fastnar i försörjningsstöd fastnar på gränsen till fattigdom. I ett liv som är styrt av vad regelverket säger att man får göra och inte får göra. Trösklarna är höga – varje extra krona man tjänar kvittas mot försörjningsstödet. Vår uppgift är att hjälpa människor från ofrihet till frihet, från försörjningsstöd till arbete eller a-kassa.

Den stigande medelåldern innebär stora pensionsavgångar. Gävles stora utmaning på sikt handlar om att färre ska göra jobbet för fler.

– Den avgörande frågan blir: Hur gör vi de få som ska göra jobbet till fler? Det här handlar om demografi. Efter andra världskriget kom babybommen, folk vågade tro på framtiden, då föddes fler barn.

Det gäller alltså att få människor att våga tro på framtiden igen.

*Michael Persson, branschstrateg  
för Arbetsförmedlingens marknadsområde Södra Norrland*

## Gävleborg är väldigt industritungt

Det omsätts en miljon jobb i Sverige varje år, även i lågkonjunktur. Det beror på generationsväxling och att man byter jobb.

– Gävleborg är väldigt industritungt. Därför har länet en hög arbetslöshet och svårt att klara av kompetensförsörjningen, både inom industrin och inom vården.

Det säger Michael Persson, branschstrateg för Arbetsförmedlingens marknadsområde Södra Norrland.

Ur ett könsperspektiv har Gävleborg en mycket traditionell arbetsmarknad.

De fem vanligaste yrkena för män är:

- Verktygsmaskinoperatörer
- Lastbils- och långtradarförare
- Ugnsoperatörer med flera
- Byggnadsträarbetare, inredningsnickare med flera
- Övriga ingenjörer och tekniker

För kvinnor är motsvarande lista:

- Vårdbiträden, personliga assistenter med flera
- Undersköterskor, sjukvårdsbiträden med flera
- Förskollärare och fritidspedagoger
- Barnskötare med flera
- Grundskollärare

Gävleborgsregionen har en högre sysselsättningsgrad för män än för kvinnor. Män och kvinnor i Gävleborg gör i hög utsträckning traditionella utbildningsval. Det bekymrar Michael Persson. Han menar att utbildningar måste utformas på ett annat sätt än idag för att bryta könssegregeringen.

– Jag besökte en civilingenjörsutbildning på Umeå universitet, kopplad till energiförsörjning. Det är verkligen en framtidsbransch. Fjorton tjejer började på utbildningen. Fem år

senare var bara två av dem kvar, trots att hela gruppen hade jobb innan utbildningens slut. Då är det något som är fel.

Fler lämnar arbetsmarknaden av åldersskäl än antalet unga som kliver in på den. Å ena sidan stiger pensionsåldern. Å andra sidan börjar de unga jobba senare. Det har alltså skett en åldersmässig förskjutning på arbetsmarknaden. Arbetskraften som ökar, är den som kommer från ett annat land. Människorna med internationell kompetens.

– Vi måste bli bättre på att ta hand om denna internationella kompetens om vi ska klara kompetensförsörjningen.

Idag ställs allt högre kunskapsmässiga krav på arbetskraften. Inte minst inom industrin, som har blivit kunskapsintensiv. Michael Persson berättar om en rundvandring på Sandvik. Killen som höll i guidningen jobbade skift i driften. Han hade läst på KTH.

– Eftersom den här regionen är så beroende av industrin måste vi klara kompetensförsörjningen, säger Michael Persson.

Gävleborgsregionen leder tyvärr Sverigeligan när det gäller den öppna arbetslösheten. Även ungdomsarbetslösheten är ett stort problem. Nästan 27 procent av kvinnorna och 28 procent av männen mellan 18 och 24 år är inskrivna på Arbetsförmedlingen.

En stor grupp ungdomar behöver vi inte bekymra oss för, menar Michael Persson. De går in i och ut ur jobb. Men det finns även en grupp ungdomar som inte kan göra sig gällande på arbetsmarknaden alls. De har avbrutna utbildningar och behöver enklare jobb, men efterfrågan på utbildad arbetskraft är liten.

– Dessa unga kommer att ha problem även i vuxen ålder och det är ett bekymmer.

Michael Persson pekar på besöksnäringens möjligheter. Den är en ny och arbetskraftsintensiv basindustri. I Gävleborg är nu utmaningen att sälja in och utveckla besöksnäringen.

*Emilia Liljefrost och Malin Wreder,  
Regeringens delegation för jämställdhet i arbetslivet*

## Halva makten och hela lönen?

Sverige brukar kallas för världens mest jämställda land. Folk slår sig för bröstet och tycker att könsorättvisor inte är så mycket att bråka om. Det finns till och med de som påstår att jämställdheten har gått för långt i Sverige.

Definitionen på jämställdhet är halva makten och hela lönen. Hur ser det egentligen ut på de punkterna?

Emilia Liljefrost och Malin Wreder från regeringens delegation för jämställdhet i arbetslivet levererar hårda siffror och fakta.

I Sverige är 78 procent av professorerna, 71 procent av företagarna och 72 procent av cheferna i privat sektor män. I svenska börsbolag är 76 procent av styrelseledamöterna, 97 procent av styrelseordförandena och 97 procent av VD:arna män.

Jämställdhetskravet ”halva makten” kan alltså knappast sägas vara uppfyllt. Hur står det då till med ”hela lönen”?

Lönegapet mellan kvinnor och män är 14,9 procent. De oförklarade löneskillnaderna mellan kvinnor och män är 5,9 procent. Kvinnor tjänar i genomsnitt 4400 kronor mindre i månaden.

– Det innebär 52 000 kronor mindre om året eller två miljoner kronor mindre under ett helt liv. Det är väldigt mycket pengar för väldigt många människor, säger Emilia Liljefrost och Malin Wreder.

En viktig faktor för jämställdhet är att män och kvinnor delar på det obetalda hemarbetet. Men kvinnor tar ut 76 procent av föräldraledigheten och står för 64 procent av vabbandet.

– Kvinnor ägnar 3 timmar och 44 minuter om dagen åt hemarbete, män 2 timmar och 57 minuter. På ett år blir skillnaden 286 timmar vilket motsvarar sju arbetsveckor.

Den könsuppdelade arbetsmarknaden är en stor bov i jämställdhetsdramat.

– Könssegregeringen på arbetsmarknaden är både vertikal och horisontell. Kvinnor och män befinner sig i olika sektorer och på olika positioner i arbetslivet. Det förklarar delvis löneskillnaderna, men inte fullt ut, säger Emilia Liljefrost och Malin Wreder.

Slarvigt sägs ofta att män jobbar i privat sektor och kvinnor i offentlig sektor. Det stämmer inte. Kvinnor har rört på sig och breddat sina val, både på arbetsmarknaden och utbild-

ningsmässigt. Männen däremot, har knappt rört sig alls.

– Kvinnor finns överallt, både i offentlig och privat sektor. Privat sektor är rentav kvinnors största arbetsgivare. Det är männen som inte finns inom vård och omsorg.

Ofta förklaras kvinnors lägre löner med att de bara har en arbetsgivare och inte gör karriär. Det stämmer inte. Kvinnor har fler arbetsgivare och gör karriär, men tjänar ändå mindre.

Hindren som möter kvinnor på arbetsmarknaden kan sammanfattas i tre ”byggmetaforer”:

**Glastaket:** Kvinnor kommer hit, men inte längre. Vid en viss punkt tar det stopp när kvinnor rör sig uppåt i arbetslivet.

**Läckande rör och svarta hål:** Om arbetslivet vore jämställt skulle samma andel kvinnor som kommer in på arbetsmarknaden komma ut som chefer. Så är det inte. Kvinnor försvinner på vägen mot toppen.

**Klibbiga golv:** För kvinnor är det svårare att ta sig någonstans karriärmässigt.

– Man ska vara medveten om att dessa metaforer bara beskriver ojämställdheten på arbetsmarknaden. Metaforerna är inte förklaringar, säger Malin Wreder.

Det är dags att börja titta på mäns homosocialitet och kvinnors heterosocialitet.

Män är homosociala. Det betyder att de, medvetet eller omedvetet, ofta väljer att umgås med andra män som liknar dem själva, enligt principen ”lika barn leka bäst”. Kvinnor tenderar att vara mer heterosociala än homosociala. Det innebär att de hellre orienterar sig mot män än mot andra kvinnor.

– Det betyder inte att kvinnor inte vill eller kan hålla sams. Det beror på att kvinnor ofta kortsiktigt tjänar på att hålla sig väl med män, eftersom män fortfarande har mer makt än kvinnor i samhället.

Kvinnor är olika. Men fortfarande, i Sverige 2012, delar de erfarenheten av att tillskrivas specifikt ”kvinnligena egenskaper”. Kvinnor och män behandlas och värderas hela tiden olika, medvetet och omedvetet.

– Det gynnar sällan kvinnor ekonomiskt och karriärmässigt, säger Emilia Liljefrost och Malin Wreder.



# När ska verkstaden komma?

Elin Lundgren sitter i riksdagen för Socialdemokraterna. I grunden är hon högstadielärare i matematik och naturorienterade ämnen.

När hon frågade sina elever vad de helst ville bli när de blev stora, gav de ett svar när de utgick från sitt eget kön. Och ett annat svar när de föreställde sig tillhöra det andra könet.

– Det är så det ser ut. Vi väljer inte yrke utifrån vad vi helst vill bli, utan utifrån vad vi har mellan benen. Utvecklingen har inte kommit längre än så.

Vi vet väldigt mycket om problemen med ojämställdheten. Men när ska verkstaden komma egentligen? undrar Elin Lundgren.

– Det sägs ofta att könsrättvisorna löser sig med tiden. Så är det inte. Alla förändringar har föregåtts av stor kamp, från rösträtten och framåt.

Elin Lundgren presenterar en rad förslag för ökad jämställdhet ur Socialdemokraternas skuggbudget:

- De osäkra anställningarna måste bli färre. Tjejer som säljer smink har betydligt osäkrare anställningar än män som säljer elektronik. Visstidsanställningar ska tidsbegränsas.
- Mer pengar till underhållsstöd för ensamstående föräldrar. Män framställs ofta som familjeförsörjare. Men fler kvinnor försörjer ensamma sina barn.
- Hårdare tag mot arbetsskador. Kvinnor utför många tunga arbetsuppgifter i vården, omsorgen och handeln. Men deras arbetsskador uppmärksammas inte på samma sätt som männens. Arbetsmiljöforskningen ska få mer pengar.

- Utvecklingen av barnomsorgen och äldreomsorgen ska fortsätta. Kvinnor drar det tyngsta lasset när det gäller att vårda anhöriga. Ibland kan kvinnor inte ta jobb som erbjuds, eftersom det saknas barnomsorg på kvällar och helger.
- Lönekartläggningarna ska återigen ske varje år och även på små arbetsplatser. Ju fler lönekartläggningar som görs, desto fler osakliga löneskillnader kan upptäckas och åtgärdas.
- Kommuner och landsting ska erbjuda heltidsanställningar i första hand. Kvinnor måste få en lön som de kan leva på.
- Könskvotering till bolagsstyrelser. Det underrepresenterade könet ska utgöra minst 40 procent av styrelseledamöterna.
- Ett jämnare uttag av föräldraförsäkringen.

Socialdemokraterna har tidigare pratat om en tredjedelslösning för föräldraförsäkringen. Att en tredjedel av dagarna ska gå till vardera föräldern. Sedan får föräldrarna själva göra upp hur den sista tredjedelen dagar ska fördelas.

– Jag tycker att det är för blekt. Personligen skulle jag vilja att vi delar föräldraförsäkringen rakt av. I samma ålder som vi börjar bli föräldrar så börjar löneskillnaderna mellan kvinnor och män ta fart. En delning av föräldraförsäkringen är den viktigaste åtgärden för att stoppa detta, säger Elin Lundgren.

## Det går förbaskat långsamt

Hans Backman sitter i riksdagen för Folkpartiet. Han svarar på en fråga som har ställts tidigare under dagen: Vill verkligen männen att dagens könsorättvisor ska drabba deras döttrar?

– Nej, jag har två döttrar och jag vill verkligen inte att det ska vara så här. Löneskillnaderna minskar litegrann och det blir lite fler kvinnor på tunga yrkespositioner. Men det går förbaskat långsamt.

Det är fel att högskoleutbildade lärare har mycket lägre löner än högskoleutbildade ingenjörer, säger Hans Backman. Lärarna gör ju ett väldigt viktigt jobb som självklart måste värdesättas lönemässigt.

– Regeringen kommer att införa fler karriärvägar inom skolans värld. Exempelvis möjligheten att bli huvudlärare i ett ämne.

Hans Backman kommer från Hofors. Där har stålverket Ovako fått en högre andel kvinnliga ingenjörer. Det har gynnat arbetsmiljön. Och det har gjort att fler tjejer i Hofors söker sig till ingenjörsutbildningar.

– Men lönediskrimineringen är fortfarande en realitet. Manliga ingenjörer tjänar mer än kvinnliga. Här gäller det att arbeta attitydmässigt och opinionsbildande.

Betygens vara eller icke vara har diskuterats under dagen. Hans Backman ser en jämställdhetspoäng med att behålla betygen i skolan.

– Nu för tiden utbildar sig kvinnor mer än män. Och har bättre betyg än män. Ska nu männen få bestämma att betyg inte längre är så viktiga? Utbildningen och betygen ger ju kvinnorna en fördel.

Folkpartiet vill göra en jämställdhetsrankning av svenska kommuner och storföretag. Den ska grundas på statistik över löner, befattningar och styrelseledamöter.

– Det blir ett slags svanmärkning. De här kommunerna och företagen sköter sig, och de här sköter sig inte. Ingen vill hängas ut som jämställdhetsbov i en offentlig rankning.

Moderatorn Pia Ramirez Måård frågar vad som är viktigast för en jämställd arbetsmarknad. Hans Backman svarar, liksom Elin Lundgren, ett jämnare uttag av föräldraförsäkringen.

Folkpartiet vill fördubbla jämställdhetsbonusen, som gör det lönsamt för män och kvinnor att dela lika på föräldraledigheten.

– Jag vill ändå tro att de flesta killar och män vill vara med sina barn. Men det sitter väldigt djupt i ryggmärgen att kvinnan tar ut mer föräldraledighet. Till viss del beror det på ekonomiska orsaker, att männen tjänar mer.

Visar det sig att ekonomiska incitament inte är tillräckliga för att öka männens uttag av föräldraledighet, då måste vi använda andra vägar, säger Hans Backman.

– Då måste vi överväga möjligheten att lagstiftningsvägen utöka andelen märkta pappamånader och mammamånader.

*Maria Brenner-Jakobsson,  
Centrum för utveckling och lärande i Hudiksvalls kommun*

## Mentorer är viktiga

– Vi är verkligen uppfyllda av det här. Att stödja långtidsarbetslösa ungdomar att hitta sin väg in på arbetsmarknaden.

Det säger Maria Brenner-Jakobsson från Centrum för utveckling och lärande i Hudiksvalls kommun. Hon berättar om metodutvecklingsprojektet Sigrid.

Sigrid har olika delar som vänder sig till unga arbetslösa mellan 18 och 24 år. En del är Entreprenör på G. Unga får möjlighet att utveckla sina entreprenörsförmågor. Det lokala näringslivet är delaktigt och guidar de unga i entreprenörskap.

En annan del av Sigrid är Platsutveckling. Där får unga vara med och utveckla Hudiksvall, för att göra kommunen till en attraktiv plats för unga att leva på. De ungas idéer tas på allvar – och de får all möjlig hjälp för att förverkliga sina idéer.

Ung tillgång innebär att unga får möjlighet att praktisera i kommunen – inom allt från vård, skola och omsorg till trädgård. En generationsväxling är ju på gång i de kommunala verksamheterna och de unga behöver se en framtid i dessa yrken.

Mentorsverksamheten är en annan viktig del av projektet Sigrid. Att den äldre generationen stöttar den yngre att hitta rätt på arbetsmarknaden.

– Mentorerna hämtas från det lokala näringslivet och matchas mot deltagarna. Det har inte varit några som helst problem att hitta mentorer, det har gått hur bra som helst, säger Maria Brenner-Jakobsson.

# UF är en självförtroendeboost

Ung Företagsamhet är en ideell och icke vinstdrivande organisation som hjälper gymnasieelever att starta, driva och avveckla ett företag under ett skolår.

– Det är ungefär som att ta körkort. Det räcker inte med teori, man måste även övningsköra, säger Karl Löf från Ung Företagsamhet i Gävleborg.

Målet är att unga ska våga tro på sig själva och sin egen företagsamhet. UF vill visa att eget företagande kan vara ett alternativ till en anställning. Som företagare får man vara sin egen chef och utveckla sin egen idé – en vara eller tjänst som man verkligen brinner för. Dessutom får man möjlighet att tjäna pengar på sin idé.

Tanken är att unga som driver UF-företag ska bli så anställningsbara som möjligt, oavsett om de väljer att starta företag senare i livet eller inte. UF-företagare lär sig att tänka utanför boxen och blir grymma på problemlösning, säger Karl Löf.

Eleverna får även öva på säljteknik. Ung Företagsamhet har en mässa varje år där alla UF-företag får ställa ut sin vara eller tjänst i en monter och tävla. De kan till exempel vinna pris som bästa säljare och bästa företag.

– Att vinna den tävlingen är en riktig självförtroendeboost. Man har gjort en produkt som människor vill ha. Man är behövd, helt enkelt.

Karl Löf är själv ett exempel på hur UF kan höja självförtroendet. Han drev ett UF-företag på teknikprogrammet

som gav honom självförtroende att prata inför grupp. Idag besöker han dagligen gymnasieklasser och inspirerar elever att starta UF-företag.

Vissa UF-företagare väljer att konvertera sitt företag direkt efter utbildningen. Från UF till AB. Då hjälper Ung Företagsamhet gladeligen till på alla sätt de kan, berättar Karl Löf. Till exempel med kontakter på Skatteverket.

Enterprise Without Borders, EWB, ska göra eleverna mer globala. Många europeiska länder är med i projektet som låter UF-företag från olika länder samarbeta med varandra och bilda en koncern. Så kan de nå ut till en bredare marknad med sin produkt.

– Här i Gävleborg hade vi UF:s första koncern för tre år sedan. Ett UF-företag på Sandvikens gymnasieskola samarbetade med Storbritannien, Tyskland och Italien för att sälja produkter med Afrikatema.

Statistiken är framgångsrik. Nästan var fjärde UF-företagare startar ett eget företag inom tio år, och anställer i snitt fyra medarbetare. Unga som drivit UF-företag får högre lön och färre arbetslöshetsdagar när de kommer ut i arbetslivet.

Hur står det till med jämställdheten? Fler tjejer än killar startar UF-företag. I Gävleborg är procentsatsen 60/40. Dessutom är 50 procent av alla VD:ar i UF tjejer.

– Det bådär gott för framtiden, säger Karl Löf, som dessutom kan berätta att Ung Företagsamhet i Gävleborg är bäst i landet på alla UF-koncept.

# Unga arbetslösa är inte lata

Ungdomsarbetslösheten är väldigt hög i Gävle. Därför valde Gefle Dagblad att publicera artikelserien Ung utan jobb. Under två veckor i februari fick ungdomar, arbetsgivare och politiker komma till tals om ungdomsarbetslösheten. Vad kan man göra åt den?

– Vi ville sätta ett ansikte på dem det verkligen handlar om. Vi lyfte fram de unga arbetslösa och bröt fördomar om att unga är lata, inte har något driv och inte vill göra någonting. Våra historier i tidningen visade motsatsen, säger chefredaktören Maria Brander.

På tidningens hemsida fanns en plats där unga arbetslösa kunde lägga ut en jobbbannons och berätta om sin kompetens. Syftet var att synka unga med arbetsmarknaden och att visa företag att det här är drivna ungdomar som försöker förändra sin situation. Ett par unga fick jobb efter att ha lagt ut sin annons.

Reportern Jonas Harrysson berättar mer om bakgrunden till artikelserien. Gefle Dagblads redaktion följer statistiken över ungdomsarbetslösheten. Som så många andra har de förfasats över Sydeuropas groteska siffror. Spanien och Grekland har en ungdomsarbetslöshet på runt 50 procent enligt EU:s mätmetod.

– I Gävleborg har vi strax under 30 procents ungdomsarbetslöshet. Samma siffror hade Spanien och Grekland för två år sedan. Det visar att det kan gå fort åt fel håll. Vi ville lyfta fram vad man kan göra lokalt och regionalt. Vad unga, arbetsgivare och det offentliga kan göra.

När idén till artikelserien var kläckt följde traditionellt journalistiskt fotarbete. Det gällde att tränga in bakom siffrorna. Att låta unga, arbetsgivare och politiker berätta sina historier.

– För inte så länge sedan sög basindustrin upp alla ungdomar som inte hade formell utbildning. Idag är det tvärtom, basindustrin har enorma kompetenskrav.

En bild som växte fram allt starkare var det stora behovet av utbildning. Gefle Dagblad frågade unga varför de tror att de inte får något jobb. Samtliga svarade att de saknar en tillräckligt bra utbildning. De ungas bild bekräftades av arbetsgivarna.

– Ungdomsarbetslöshet och arbetskraftsbrist samexisterar alltså i allt högre utsträckning. Vad händer med regionen när företag inte kan rekrytera samtidigt som unga får en katastrofal start på sitt arbetsliv? Det är verkligen något att bita i, säger Jonas Harrysson.

Responserna på artikelserien var stor – både från unga, arbetsgivare och politiker. Gefle Dagblad fick mersmak. De kände att ämnet var outtömligt och bestämde sig för att skriva mer.

– Inom kort drar vi igång en ny artikelserie som följer dem som insett att de inte hittar något jobb i den här regionen och dragit slutsatsen att de måste flytta. Det blir både pendlare och sådana som har flyttat från landet, säger Maria Brander.

Artikelserien Ung utan jobb hade en ganska jämn fördelning mellan tjejer och killar.

– Vi försöker alltid att tänka på könspektivet, så att det inte ska bli någon snedvridning, säger Maria Brander.

Moderatorn Pia Ramirez Måård undrar om de unga arbetslösa killarna och tjejerna gav samma bild av sin situation. Gefle Dagblad tror att så var fallet, eftersom de inte har reflekterat över någon könsskillnad i berättelserna.



# Ska vi höja lönerna i vård och omsorg?

*Konferensen avslutades med en het paneldebatt, ledd av moderatorn Pia Ramirez Måård. Under dagen hade deltagarna fått skicka in frågor till föreläsarna via sms. Här är ett urval av funderingarna.*

**Det är svårt att få personal till vården och barnomsorgen. Kan inte detta problem lösas genom att höja lönerna inom dessa sektorer?**

*Viktor Rasjö,  
LO-distriktet i Dalarna och Gävleborg:*

– Det behövs en omställning i utbildningen. Att man får arbetslösa att gå utbildningar inom vård och omsorg så att de blir anställningsbara. Där måste man sätta in enorma resurser.

*Lisbeth Pedersen, Bättre Ledare:*

– Kanske har vi höjt ribban på utbildningen för mycket. För att jobba inom äldreomsorgen idag så fordras det undersköterskeutbildning. Är det så att alla arbetsuppgifter inom äldreomsorgen kräver undersköterskeutbildning, egentligen? Att jobba med äldre handlar ju inte bara om den sjuka sidan. Åldrande är ingen sjukdom. Kanske är det så att vi ska ha in nya yrkesgrupper i äldreomsorgen och barnomsorgen.

*Karl Löf, Ung Företagsamhet:*

– Innan jag började på UF så hade jag vikarierat inom förskolan. Jag har ingen utbildning som pedagog eller lärare, men vissa personer passar för jobben i alla fall.

*Viktor Rasjö:*

– Detta är solklart underbetalda yrkesgrupper som måste upp mycket mer i lön för att vi ska få ett schysst samhälle. Men jag tror inte att lönen är avgörande för att få in folk i vård och omsorg. Det finns så många arbetslösa idag så det är inget bekymmer att klara personalförsörjningen.

*Helena Högström, Winnet Gävleborg:*

– Men det kommer att bli en otrolig personalbrist inom vård och omsorg. Jag tror att lönefrågan är ganska avgörande om vi ska få människor att vilja jobba där och lyckas täcka alla pensionsavgångar.

*Michael Persson,  
Arbetsförmedlingen Södra Norrland:*

– Jag är inte så säker på att man lyckas täcka personalbehovet inom vård och omsorg bara genom att förenkla jobben. När jag blir gammal, och det är ganska snart, så vill jag ha en god vård. Jag tror även att stora grupper kommer att behöva en annan vård än man får idag.

– Däremot tror jag att man behöver förändra attityder. I Torsby träffade vi en 47-årig man som hade bytt jobb från verkstad till äldreomsorg. Han trivdes jättebra. Vi undrade varför han inte hade bytt jobb tidigare. Men vad skulle hans kompisar då ha sagt? Det fanns inte på kartan. Om vi lyckas förändra de genusmässiga attityderna till vård och omsorg skulle vi kunna lösa många problem.

*Emilia Liljefrost, regeringens delegation  
för jämställdhet i Arbetslivet:*

– Jag noterar att när man pratar om behovet av enklare jobb, så nämns bara vård och omsorg. Var finns resten av arbetslivet? Är det verkligen så att den offentliga sektorn ska bära behovet av enklare jobb?

*Viktor Rasjö:*

– Det här kommer tillbaka till ursprungsfrågan. Vården och omsorgen är kvinnodominerade yrken. Dessa yrken har alltid lägst lön och sämst arbetsvillkor.

– Det är samma sak i butikerna här i Gävle. På höger sida ligger elbutiken, på vänster sida ligger livsmedelsbutiken. Till höger arbetar män och till vänster arbetar kvinnor. På höger sida är det högre lön, heltid och tillsvidareanställning. På vänster sida är det lägre lön, osäker anställning och kortare arbetstider. Kunderna ställer samma krav på båda butikerna men kvinnor och män har olika villkor. Det är det som måste brytas.

**Många unga har inställningen att arbetsförmedlingen är dålig och väljer andra vägar att söka jobb. Hur kan man lösa det problemet?**

### *Michael Persson:*

– Vi på Arbetsförmedlingen är väl medvetna om att den uppfattningen finns. Vi har höga förväntningar på oss. Vårt uppdrag är att förmedla jobb mellan arbetsgivare och arbetstagare.

– Företagen måste öppna sina dörrar i högre utsträckning. Arbetsförmedlingen försöker hela tiden att skapa relationer med arbetsgivare, det är lättare att göra det med stora koncerner. Vuxna har ett ansvar att hjälpa unga in på arbetsmarknaden. Även kommunerna har ett stort ansvar att som organisation och myndighet samverka med andra för att ge unga jobb.

– En miljon jobb omsätts på den svenska arbetsmarknaden varje år. Enligt den senaste statistiken förmedlar Arbetsförmedlingen 38 procent av dessa jobb. Så höga siffror har vi aldrig haft förut. Jag tror det beror på att vi arbetar på nya sätt. Det är alltid viktigt att hitta nya arbetsmetoder, som vi har hört exempel på idag.

**Vad är det som gör att tidigare framtagna och bra metoder inte implementeras i ordinarie "strukturer" så att de könsstereotypa utbildningsvalen kan förändras?**

### *Emilia Liljefrost:*

– Jag skulle vilja lyfta att vi måste utvärdera de metoder som används. Vi tittar för sällan på resultaten. Det gör att vi inte kan ta vara på goda resultat, eftersom vi inte känner till dem.

### *Britt-Marie Torstensson:*

– Det handlar alltså om implementeringsforskning.

### *Lisbeth Pedersen:*

– Det finns ännu en aspekt. Utbildningsväsendet är en väldigt tungrodd apparat. Innan man har hunnit implementerat en ny metod så kan den vara omodern igen.

**Hur vill vi att framtiden på arbetsmarknaden i Gävleborg ska se ut?**

### *Pia Ramirez Måård, moderator:*

– Jag skulle vilja utöka den frågan. Idag har våra diskussioner handlat väldigt mycket om industrin. Att vi måste hjälpa industrin att lösa deras kompetensbrist. Jag undrar: Vilka strategier har man i länet för att kompetensutveckla både kvinnodominerade och mansdominerande branscher? Finns det någon samordning för det i regionen?

### *Michael Persson:*

– Jag tänker att arbetsgivarna vill ha den bästa arbetskraften oavsett kön. Många arbetsgivare skulle behöva en bättre insikt om att det är lönsamt att ha en bra könsfördelning i sin arbetsstyrka. Det finns väldigt goda exempel på det. Men jag tror att vi är för dåliga att visa på lönsamheten med att ha en bred arbetsstyrka ur ett genus- och integrationsperspektiv.

### *Britt-Marie Torstensson:*

– Vi har ett partnerskap för jämställdhet i Gävleborg. De ska vara med och skriva handlingsplanen för jämställd tillväxt i regionen, som regeringen vill ha på sitt bord. Där ingår arbetskraftsförsörjning och arbetskraftsutbud.

– Det viktiga är att verkligen göra rätt saker, att hitta rätt metoder för förändring, så att den handlingsplanen inte bara blir någon hyllvärmare. Vi har rätt mycket kunskap om till exempel genuspedagogik i det här länet.

### *Emilia Liljefrost:*

– Nu pratar vi om samverkan på arbetsmarknaden. Vi måste fråga oss vad som är målet med denna samverkan, ur ett genusperspektiv. Är målet att fler tjejer ska in i vård och omsorg och arbeta under den sektorns premisser? Eller är det så att vi måste arbeta på ett annat sätt?

– I Luleå, på den förra regionala Winnetkonferensen, var behovet att lösa rekryteringsbehovet mycket stort. Personaldirektören på gruvföretaget Northland var beredd att åka till Malmö och säga till tjejer på högstadiet att om ni utbildar er till eltekniker så kommer vi med 100 procents säkerhet att kunna ge er ett jobb. Det väckte tankar hos mig om arbetsgivarens ansvar att söka upp unga tjejer och killar för att uppmuntra dem till ett icke könsstereotypt yrkesval.

**Det är för stort fokus på storindustrin idag. För att nå en mer jämställd tillväxt behövs ett nytt friskare, mer hållbart synsätt.**

### *Helena Högström:*

– Jag håller med frågeställaren i det påståendet. Vi har fortfarande för stort fokus på storindustrin. Industrin är självklart viktig. Men i väldigt många sammanhang säger man att det handlar om tjänster, att tjänster är det nya. Att vi måste satsa på till exempel tjänsteinnovationer i offentlig sektor. Vi måste börja tänka bredare och vi måste tänka på fler saker än industrin. I Gävleborg är det lätt hänt att det bara är industrins exempel som lyfts.



# Winnet bryter könssegregeringen

– *Man får göra som man vill! säger Elvira, fyra år.*

*På Britt-Marie S Torstenssons bild kör Elvira fyrhjuling iförd rosa klänning.*

– *Vi vill ha ett samhälle där flickor och pojkar väljer vad de vill göra utifrån vad de tycker är roligt. Vi vill inte att arbetsmarknaden ska vara utstakad efter vem som är pojke och vem som är flicka, säger Britt-Marie S Torstensson, ordförande och verksamhetsledare för Winnet Sverige.*

**Här presenterar hon Winnets verksamhet.**

Winnet Sverige är en ideell förening grundad i december 1999. Medlemmarna finns över hela Sverige och organiseras lokalt och regionalt i 102 resurscentraorganisationer.

Resurscentra för kvinnor ska bidra till jämställdhet i det regionala tillväxtarbetet. Dels genom att synliggöra kvinnors villkor. Dels genom att öka kvinnors deltagande och inflytande.

Det sker via ett regeringsuppdrag mellan 2010 och 2012, inom insatsområdet arbetskraftsförsörjning och utbud.

En del av Winnets verksamhet är **kunskapsutveckling**. Winnet ska:

- **Synliggöra** villkoren och förutsättningarna för kvinnors deltagande i nationellt, regionalt och lokalt tillväxtarbete.

- Samla **fakta och statistik** inom forskningsområdet genus.
- **Presentera och rapportera** kunskap till politiker och beslutsfattare, för att på det sättet påverka utformandet av policys och genomförandet av program.

Winnets verksamhet syftar till att förändra och påverka strukturer, för att:

- Motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet
- Främja jämställda villkor för entreprenörskap
- Uppnä jämställt deltagande i arbetslivet
- Uppnä jämställda arbetsvillkor

Britt Marie-Torstensson citerar SJ:s tidning Kupé från september 2012. I den står det:

*”Utan högteknologisk tillverkning stannar Sverige. Unga kommer inte längre i kontakt med teknik. Ingen leker med Meccano eller mekar med mopeder längre. Många av killarna som misslyckas i skolan skulle passa för att jobba med teknik – om de bara kom i kontakt med den.”*

– Jag undrar, i vilken värld lever artikelförfattaren? Idag leker barn, både tjejer och killar, med surfplattor och smartphones, säger Britt-Marie Torstensson.

Hon konstaterar att ett av Resurscentras viktiga uppdrag är att motverka könsstereotypt tänkande i medierna.

# Jämställdhet i det lokala livet

**Carola Gunnarsson är vice ordförande för SKL. Hon gästade den nationella Winnetkonferensen och talade om kommunerna och landstingens jämställdhetsutmaningar. Det handlar inte minst om att vara attraktiva arbetsgivare för att kunna locka morgondagens arbetskraft.**

Kommunerna och landstingen har en viktig roll som arbetsgivare och som leverantörer av tjänster i offentlig sektor. Det handlar om skolor, äldreomsorg, barnomsorg, kollektivtrafik, kultur, bostäder, säkerhet, sjukvård och mycket mer.

– De olika tjänster som vi i kommuner och landsting ansvarar för är en förutsättning för jämställdhet. Inte bara i vår egen bransch, utan för samhället i stort, säger Carola Gunnarsson.

Kommunerna och landstingen har en stor utmaning på grund av de demografiska förändringarna. Valfärdssektorn måste rekrytera 420 000 personer fram till år 2020.

– Vi måste visa att denna sektor har bra jobb med bra villkor och löner för att locka både kvinnor och män.

Deltidsarbete är ett tydligt jämställdhetsproblem. SKL har en positiv inställning till att medarbetarna ska kunna arbeta önskade timmar – oavsett om det är på heltid eller deltid. Men för SKL som arbetsgivare är det inte bara en fråga om arbetstid. De måste göra sin bedömning ur ett bredare perspektiv. Viktiga faktorer är vårdkvalitet, medarbetarinflytande, ekonomiska ramar och kompetensbehov.

– En deltid på 63 procent är knappast vad som attraherar de allra bästa medarbetarna, konstaterar Carola Gunnarsson.

SKL tror inte att det är framgångsrikt att ersätta det lokala engagemanget med lagstiftning eller kollektivavtal om arbetstiden.

– Idag kan vi se att det finns en medvetenhet och vilja till förändring i alla politiska partier och över hela landet. Vi gör mest nytta om vi istället för lagstiftning och kollektivavtal kan arbeta tillsammans med de fackliga organisationerna och stödja förändringsprocessen som måste utföras lokalt.

Den svenska arbetsmarknaden är världens mest könssegregerade. 80 procent av de anställda inom den offentliga sektorn är kvinnor. 20 procent är män och de är i högre utsträckning chefer.

– Det är viktigt att ändra attityder hos män till yrken inom områden som barnomsorg, äldreomsorg och sjukvård. Tidiga insatser för att främst påverka kvinnors attityder till exempelvis tekniska utbildningar har varit framgångsrika, så varför inte använda samma koncept för att öka pojkarnas intresse inom den sociala sektorn?

SKL försöker att erbjuda sommarjobb för pojkar och flickor så att de kan få erfarenheter från välfärdsbranschen och ändra sina förutfattade meningar om dessa yrken.

Avtalsrörelsen år 2012 förde med sig en offentlig debatt om hur löneskillnaderna mellan mans- och kvinnodominerade yrken kan minskas. Den centrala frågan var om det är möjligt att uppnå relativa förändringar i löner mellan olika sektorer.

– SKL:s syn på ”strukturell lönediskriminering” är att det är en olycklig term som lätt leder till förvirring, eftersom det inte handlar om diskriminering i juridisk mening. Alla arbetsgivare är naturligtvis ansvariga för sina lönestrukturer, men de kan inte hållas ansvariga för vad andra arbetsgivare i andra sektorer gör, säger Carola Gunnarsson.

– Å andra sidan är vi glada att diskutera hur landsting och kommuner ska vara attraktiva arbetsgivare. Lönenivåerna i vår bransch, i förhållande till lönerna i andra sektorer, är då självklart av intresse.

De behov som härrör från demografiska faktorer kommer att öka i framtiden, påpekar Carola Gunnarsson. Lokala och regionala politiker måste fatta svåra beslut när de ska väga omfattningen av de tjänster som tillhandahålls mot behovet att höja lönerna för att behålla och rekrytera kompetent personal.

Två tredjedelar av cheferna i den offentliga sektorn är kvinnor. Men andelen kvinnor minskar högre upp i hierarkin. På den högsta ledningsnivån är 40 procent kvinnor.

– Forskningen visar att det finns skillnader mellan kvinnors och mäns förutsättningar för ledarskap. Chefer i traditionellt mansdominerade tekniska verksamheter är i en bättre position för att kommunicera med både anställda och ledande ledningsnivåer. Chefer i kvinnodominerade enheter har inte samma kontakt med beslutsfattare och politiker och de har också sämre möjlighet att förhandla om resurser, säger Carola Gunnarsson.



För att komma till rätta med den ojämsställda situationen bland cheferna satsar SKL på forsknings- och utvecklingsprojekt, i samarbete med de fackliga organisationerna. Forskningen sprids till medlemmarna och chefer vidareutbildas, både kvinnor och män.

– Göteborgs Stad har arbetat medvetet med jämställdhet i de kommunala bolagen. Idag är 50 procent av de verkställande direktörerna i de kommunala bolagen kvinnor, och löneklyftan som tidigare fanns har planat ut. För närvarande har de kvinnliga VD:arna en något högre lönenivå än de manliga VD:arna, berättar Carola Gunnarsson.

Att jämställdhetsperspektivet ska genomsyra hela verksamheten är viktigt för SKL. 2008 startade programmet Hållbar

Jämställdhet för att stödja jämställdhetsintegrering av de tjänster som tillhandahålls av kommuner och landsting.

– Hittills har vi fördelat statliga medel till utvecklingsprojekt i mer än 70 kommuner, regioner och landsting. Bidraget uppgår till nästan 30 miljoner euro. Detta är det enskilt största nationella programmet för att främja jämställdhet mellan könen i Sverige någonsin, och eventuellt inom hela EU, säger Carola Gunnarsson.

Kunskap och erfarenheter från dessa utvecklingsprojekt sprids nu till ytterligare 70 kommuner, genom ett nytt utbildningsprogram. Det utformas som ett startpaket för jämställdhetsintegrering, med fokus på jämställdhet som ett sätt att höja kvaliteten på tjänster och ledning.

# Se sambandet mellan jämställdhet och ekonomi

**Idag har en hel del yrken blivit jämställda, från att tidigare ha varit mansdominerade. Det gäller till exempel jurister. Men så märker man att det har skett en uppdelning inom yrket. Männerna har blivit affärsjurister och kvinnorna har blivit familjejurister.**

**– Är yrket då jämställt?**

**Den tankeväckande frågan ställde Åsa Lofström, docent i nationalekonomi vid Umeå universitet.**

Det svenska segregeringsindexet visar hur stor andel kvinnor som skulle behöva byta jobb för att vi ska få en jämställd arbetsmarknad. Detta index visar att det går framåt med den svenska jämställdheten. 1997 skulle 62,9 procent av kvinnorna ha behövt byta jobb. 2010 var den siffran nere på 55,9 procent.

Den integrering som har skett på arbetsmarknaden har nästan enbart kvinnorna stått för. Genom högre utbildning har kvinnorna blivit jurister, präster, läkare och ekonomer. Männerna har inte tagit sin in i kvinnodominerade yrken i motsvarande grad. De har i princip stått still.

– Då är det intressant att diskutera: Vilka är incitamenten för männen att välja kvinnoyrken? säger Åsa Lofström.

Även när det gäller cheferna på arbetsmarknaden ökar jämställdheten. Mellan 2001 och 2010 fick Sverige 18 000 nya kvinnliga chefer och 10 000 nya manliga chefer. Kvinnorna blir framförallt drifts- och verksamhetschefer i den offentliga sektorn.

– Möjligen måste man börja där för att fler kvinnor sedan ska kunna gå vidare och bli vd:ar i det privata näringslivet. Vi ska passa oss för att nedvärdera chefskap i den offentliga sektorn. Om vi gör det, säger vi att den privata sektorn står för allt gott.

Det sägs att Sverige har världens mest könssegregerade arbetsmarknad. Ja, må så vara, säger Åsa Lofström. Men i andra länder jobbar kvinnor i hemmet, gratis med samma saker. De släpps inte in på arbetsmarknaden alls.

Det utbildningsmässiga gapet mellan kvinnor och män ökar i Sverige. Kvinnorna är mer välutbildade. Beslutsfattare och arbetsgivare måste vara medvetna om detta.

– Om inte kvinnornas kompetens tas till vara, utan samhället fortfarande är inriktat på männen, då förlorar vi stora resurser, säger Åsa Lofström.

FN:s Gender Development Index mäter jämställdheten i olika länder genom att titta på livslängd, inkomst och utbildning. Statistiken visar tydligt att det finns ett samband mellan ett högt GDI, alltså en god jämställdhet, och en hög BNP, alltså en bra ekonomisk utveckling.

– Som forskare kan jag inte säga att orsaksambandet går från GDI till BNP. Det kan även vara tvärtom, att en hög bruttonationalprodukt ger en hög jämställdhet. Men poängen är att det finns en nära koppling mellan GDI och BNP.

Även inom EU märks sambandet mellan jämställdhet och ekonomi. På Malta yrkesarbetar knappt 38 procent av kvinnorna mellan 15 och 64 år. I Sverige är kvinnors arbetskraftsdeltagande drygt 70 procent. Medan Maltas BNP är 25 428 dollar per capita, är Sveriges BNP 38 171 dollar per capita.

Även när det gäller fertilitetstalen ligger Sverige mycket högre än Malta. Svenska kvinnor föder helt enkelt fler barn än kvinnorna på Malta.

– I Sverige har vi riggat en organisation för att både kunna jobba och ha barn, säger Åsa Lofström.

Hon sammanfattar sin föreläsning i några tydliga punkter:

- Jämställdhet ger förutsättningar för tillväxt och ekonomisk utveckling men handlar inte bara om antal kvinnor och män.
- Jämställdhet handlar även om arbetsvillkor och om ansvarsfördelning mellan det betalda och obetalda arbetet.
- Sverige fortsätter att ta steg framåt när det gäller jämställdheten. Idag riktas ljuset, i högre grad än tidigare, på hur kvinnor och män fördelar ansvaret för familj och barn.
- Lyhördheten om hur unga kvinnor och män, **från alla** samhällsgrupper, ser sin framtid måste öka för att hindra att klyftorna mellan könen, mellan grupper och mellan regioner ökar.

# Frigör barn från könsstereotyper

**Kajsa Svaleryd är jämställdhetsstrateg på Gävle kommun. Mellan 1996 och 2000 arbetade hon fram den unika jämställdhetspedagogiken på Tittmyran/Björntomtens förskola i Gävle.**

**– Det finns många nidsbilder om vad jämställdhet i förskolan handlar om. Men det handlar egentligen om låta barn få vara egna individer istället för att tvinga in dem i könsnormer, säger hon.**

En pojke som Kajsa Svaleryd pratade med på biblioteket var jätteupprörd. Det fanns ju nästan bara flickböcker men inga pojkböcker att låna!

- Vem bestämmer om det är en flickbok eller en pojkbok? frågade Kajsa.
- Det ser man ju på omslaget, svarade pojken med självklarhet i rösten.
- Hur skulle du vilja att det var istället? frågade Kajsa vidare.
- Jag skulle vilja att alla böcker var grå. För då skulle alla kunna läsa allting, svarade pojken.

På samma sätt som vi sätter olika frukter i olika kartonger, så sätter vi in människor i två olika kategorier: kvinnor och män. För att göra det enkelt att kommunicera om dessa kategorier, så förenklar vi dem och laddar dem med positiva och negativa värderingar. Till exempel ”Han kör som en kärning” eller ”Hon tog i som en hel karl”.

– Till slut har vi gjort dessa kategorier och stereotyper till sanningar som vi införlivar i oss själva och i våra möten med varandra. Modiga förskolor granskar sig själva och vågar se att de behandlar pojkar och flickor olika, säger Kajsa Svaleryd.

Jämställdhet i förskolan handlar inte om att göra om barnen. Utan om att se hur normer begränsar barnen. Flickor hamnar i språk och omhändertagande medan pojkar hamnar i konstruktion och tävlande, bara för att förväntningarna på deras kön ser ut så.

Överallt – till exempel genom reklam, serietidningar, leksaker och tv-program – får barn veta hur de ska uppföra sig för att leva upp till könsnormerna. Till slut har barnen mött

dessa könsnormer så många gånger att de själva förkroppsligar dem. Flickor sitter tätt och nätt medan pojkar sitter stort och brett – redan i tvåårsåldern.

– Detta gör att många barn beskriver sig som annorlunda, när de inte uppför sig i enlighet med förväntningarna på sitt kön, säger Kajsa Svaleryd.

Börjar det könssegregerade gymnasievalet redan i förskolan? Det fick Tittmyran/Björntomtens förskola i Gävle i uppdrag att undersöka. Pedagogerna skulle observera barnen och sig själva, men det var segstartat. Ingen ville börja. Till slut tog Kajsa Svaleryd tag i saken och observerade en kollega under en samling med barnen.

– Jag kunde tydligt se hur min kollega behandlade barnen olika beroende på kön. Könsskillnaderna bara lyfte sig från pappret med mina anteckningar. Men min kollega tog så klart mina observationer som hård kritik.

En stund senare gav kollegan igen, genom att observera Kajsa under en lunch med barnen.

– Det var samma sak där. Jag skickade potatisen till pojkarna medan flickorna var tvungna att be om den. Och jag skalade potatisen till pojkarna medan flickorna fick skala själva.

Det tog ett tag för Kajsa och hennes kollegor att inse och erkänna att de gjorde skillnad på pojkar och flickor i sitt arbete som pedagoger. När den insikten väl hade kommit, så började arbetet med att ta fram en genusmedveten pedagogik.

Återigen: Det handlar inte om att göra om flickor och pojkar, utan om att frigöra dem från stereotyper om kön.

– Jämställdhet är ingen färg eller leksak. Det är fördelning av makt, resurser och tid. Det handlar om livsutrymme och möjligheter, säger Kajsa Svaleryd.

Vilka är normerna? Hur påverkar de mig som pedagog, hur påverkar de barnen, hur påverkar de miljön på förskolan?

– Det är vad jämställdhet i förskolan handlar om. Och det har i allra högsta grad bäring på arbetsmarknaden på sikt, avslutar Kajsa Svaleryd.

# Mammor vill visst göra karriär

***Kvinnors möjligheter till kompetensutveckling är en förutsättning för att de ska kunna göra karriär.***

***– Men Unionens rapporter visar att kvinnor halkar efter i karriären samband med att de får barn. Kvinnor upplever dessutom mindre inflytande över den egna kompetensutvecklingen än män.***

***Det säger Charlie Levin, utredare på fackförbundet Unionen.***

Unionen lät 3300 tjänstemän med barn under åtta år svara på frågor om föräldraskap och karriär. Könsskillnaderna blev tydliga. 74 procent av kvinnorna hade inte fått något erbjudande om kompetensutveckling under tiden de väntade barn. Motsvarande siffra för männen var 55 procent.

– Män och kvinnor behandlas alltså olika i samband med att de blir föräldrar. Det leder till att kvinnor missgynnas. Hamnar efter i karriär och i löneutveckling, säger Charlie Levin.

Det sägs ofta att kvinnors ambitioner mattas av när de får barn. Att kvinnor då blir mindre intresserade av att göra karriär. Det är en myt, visar Unionens siffror.

– Nästan 8 av 10 kvinnor tycker att det är lika viktigt eller mer viktigt med karriär och kompetensutveckling när de har fått barn. Siffran för männen ligger endast något högre.

Kön har tveklöst betydelse för antalet kompetensutvecklingsdagar. Kvinnor med småbarn får generellt mindre kompetensutvecklingsdagar än män med småbarn. Och män på höga poster inom den privata arbetsmarknaden får allra flest kompetensutvecklingsdagar.

Efter föräldraledigheten byter var fjärde kvinna tjänst. Omplaceringar kan ske både frivilligt och mot personens vilja, konstaterar Charlie Levin.

– Men i Unionens 141 ärenden som gällde missgynnade eller diskriminering av föräldralediga, var främst kvinnor drabbade.

Unionens slutsatser av sin undersökning är:

- Kompetens är färskvara. Därför måste kompetensutveckling ske löpande. Ett jämnare uttag av föräldraförsäkringen och attitydförändringar hos arbetsgivare kan minska riskerna att föräldraskapet blir en karriärfälla för kvinnor.
- Ett större inflytande för tjänstemännen över när, hur och var arbetet utförs ger bättre förutsättningar att klara av livspusslet.
- Karriär och kompetensutveckling får inte vara motsatsen till föräldraskap. Vi måste bygga en kultur på arbetsmarknaden där inte småbarnsföräldrar missgynnas av längre föräldraledigheter.

*Åsa Lindh, generaldirektör för svenska ESF-rådet*

## Jämställdhetsintegrera mera!

***Alla projekt med stöd från Europeiska Socialfonden ska arbeta jämställdhetsintegrerat och med tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning.***

***Det har inneburit att kunskapen har förändrats och djupnat. Förut fanns medvetenheten om att man ska arbeta med tillgänglighet och jämställdhet. Nu finns insikten om hur det ska göras.***

***– Det är unikt för Sverige, säger Åsa Lindh, generaldirektör för svenska ESF-rådet.***

Processstödet för tillgänglighet är ett samarbete mellan myndigheten Handisam och handikappförbunden. Det bemannas med en koordinator och fyra processcoacher som ger stöd och vägledning. Utöver det generella stödet erbjuds under 2012 även ett fördjupat stöd till strategiskt utvalda projekt.

– Hittills har Socialfondens arbete med tillgänglighet inneburit att 12 000 individer har deltagit i kunskapshöjande aktiviteter. 600 utbildningar och 1000 personliga rådgivningar har genomförts, säger Åsa Lindh.

På hemsidan [www.tillgangligtprojekt.se](http://www.tillgangligtprojekt.se) finns metoder, fakta och råd för hur man arbetar med tillgänglighet i sitt projekt.

ESF Jämt, processstödet i jämställdhetsintegrering, är ett samverkansprojekt mellan Länsstyrelserna i Sverige. Det bemannas av en koordinator i Örebro som samordnar åtta regioncoacher. Utöver det generella stödet erbjuds under 2012 även ett fördjupat stöd till 40 strategiskt utvalda projekt.

Hittills har ESF Jämt genomfört 750 utbildningar och 2000 rådgivningar. 11 000 personer, varav 8300 kvinnor och 3700 män, har deltagit i aktiviteterna.

– På Landsbyggsalan 2012 fick ESF Jämt ett hedersomnämning för hur jämställdhetsperspektivet integreras, säger Åsa Lindh.

Projektet iWood, med stöd från Socialfonden, rör Västerbottens träindustri. Målet är att minst 1100 personer ska rekryteras – varav minst 40 procent av varje kön och minst 10 procent utlandsfödda. Kompetensutvecklingsinsatser har gjorts för att förändra bilden av en mans- och småföretagarbaserad träindustri.

Resultatet av projektet har blivit ökade kunskaper om jämställd rekrytering och en ny medvetenhet om jämställdhet hos medlemsföretagen. Bilden av branschen har förändrats och andelen kvinnliga sökanden har ökat markant.

Projektet Krokomb tog fram en ny pilotmodell för företagshälsovård

i Jämtlands län. Bakgrunden var att kvinnor i Krokomb kommun hade dubbelt så hög sjukfrånvaro som män, men att nästan bara män skickades till rehabilitering. Projektet skulle utveckla metoder för en optimal återgång i arbete för långtidssjukrivna, samt förhindra långtidssjukskrivningar.

– Ett konkret resultat blev att Krokomb kommun ställde krav på jämställdhet när företagshälsovård upphandlades. Leverantören behövde i anbudet beskriva hur genus skulle belysas, analyseras och problematiseras, berättar Åsa Lindh.

# Jämställdhet är en förutsättning för tillväxt

– **Jämställdhet är ett medel att uppnå ekonomisk, social och miljömässig utveckling.**

**Det säger Lena Rooth, avdelningschef för Företagsinsatser på Tillväxtverket.**

Jämställdhet påverkar företag positivt. Könsblandade arbetsgrupper ger bättre beslut, vilket leder till ökad konkurrensförmåga. När personalens kompetens och motivation tas till vara, oavsett kön, ökar lönsamheten. Dessutom stärks varumärket av en tydlig jämställdhetsprofil.

Kvinnors nyföretagande ökar i snabb takt, betydligt snabbare än mäns. I kvinnors företag finns även en högre tillväxtvilja, visar en enkätundersökning som genomfördes av Tillväxtverket 2011.

– Kvinnors företagande är en strategisk tillväxtfråga, säger Lena Rooth.

Mellan 23 och 29 procent av företagen i Sverige drivs av kvinnor. Under 2010 stod kvinnor för 32 procent av nyföretagandet.

När fler företag drivs och utvecklas av kvinnor tas fler affärsidéer till vara, samtidigt som nya affärsmodeller utvecklas. Det gör att förnyelsen och dynamiken i näringslivet ökar. Då stärks Sveriges konkurrenskraft och möjligheter till hållbar ekonomisk tillväxt.

Tillväxtverkets roll är att skapa förutsättningar för innovation och entreprenörskap i samarbete med regionerna. Särskild vikt läggs vid:

- Att individen ska vara i fokus
- Att öppna upp marknader för att möta internationaliseringen

- Att uppmuntra innovativa miljöer och kommersialisering av innovationer
- Att stärka Sveriges attraktionskraft utifrån principen hela landet ska leva
- Att stärka nya branscher som gröna näringar och kreativa näringar

Programmet Främja kvinnors företagande ger kvinnor möjlighet att utveckla sina affärsidéer och innovationer. Programmet ökar entreprenörskapet hos studerande på universitet och högskolor, genomför rådgivarutbildningar och ska se till att både kvinnor och män kan ta del av företagsfrämjandet.

En annan viktig uppgift för programmet är att synliggöra kvinnors företagande. Fakta, statistik och kunskap tas fram och presenteras. Hela 880 ambassadörer för kvinnors företagande har utsetts. Förebilder lyfts fram, som till exempel Årets Tjänsteutvecklare. 2012 utsågs Jeanette Holm som ligger bakom Nanny.nu!

– Sedan 2007 har drygt 175 000 personer haft nytta av programmet Främja kvinnors företagande, säger Lena Rooth.

Just nu har Tillväxtverket regeringens uppdrag att ta fram en strategi för hur kvinnor och män ska få del av det företagsfrämjande systemet på lika villkor. Man har nämligen sett att företagsfrämjandet främst gynnar män, eftersom främjandet bygger på traditionella föreställningar om företagande och är uppbyggt för att passa traditionella branscher.

– Till den 30 juni ska varje län ta fram en förstudie, säger Lena Rooth.



*Malin Lindberg, innovationsforskare vid Luleå Tekniska universitet,  
som även är koordinator för Winnet Centre of Excellence*

## Kunskapsutbyte ökar jämställdheten

**Winnet Centre of Excellence är ett forskarnätverk som ska möjliggöra ett regelbundet kunskapsutbyte mellan forskare och resurscentra. Syftet är att bilda en kunskaps- och kompetensbas inom arbetskraftförsörjning och utbud.**

**– Denna systematiserade verksamhets- och teoriutveckling ska påverka det regionala tillväxtarbetet ur ett genusperspektiv, så att resultatet blir lika villkor.**

**Det säger Malin Lindberg, innovationsforskare vid Luleå Tekniska universitet, som även är koordinator för Winnet Centre of Excellence.**

Målet är kort sagt ett strukturerat kunskapsutbyte för ökad jämställdhet. Winnet Centre of Excellence ska dokumentera, strukturera, samordna, analysera och sprida kunskap. Ett nätverk av resurscentra, forskare, politiker och tjänstemän ska få mötesplatser för kunskapsutbyte.

Om arbetslivet ska bli jämställt krävs en balanserad kunskapsutveckling. På samma sätt som Resurscentra behöver forskningen och politiken, behöver forskningen och politiken resurscentras erfarenheter.

– Man måste jobba både top down och bottom up, säger Malin Lindberg.

Första stegen i Winnet Centre of Excellence är att kartlägga vilka forskare och vilken forskning som finns. Samt att arrangera mötesplatser och att utarbeta rapporter, beställda av resurscentra och utförda av forskare.

Den befintliga forskningen om Resurscentra visar att:

- Resurscentra har en mångfald av aktörer, både när det gäller organiseringsform, finansiering, geografisk nivå, profilering och ålder.
- Resurscentras gemensamma syften är att utveckla och ta till vara kvinnors kompetens samt att bevaka kvinnors intressen i det regionala utvecklingsarbetet.
- Resurscentras insatser sker genom mötesplatser, nätverk, rådgivning/coachning, kompetensutveckling och projekt.

Forskningen visar även att Resurscentras roll har förändrats de senaste årtiondena.

På 1990-talet var fokus att öka kvinnors delaktighet i regional utveckling för att öka deras andel av samhällets resurser. På 2000-talet blev Resurscentras fokus att bidra till jämställdhet i regional tillväxt genom att synliggöra kvinnors villkor och öka kvinnors inflytande.

Resurscentra som innovationssystem bygger på:

- Samverkan mellan offentlig, privat, akademisk och ideell sektor (Quadruple Helix)
- Kunskapsutveckling och innovation
- Kreativa näringar & tjänstenäringar
- Nya varor, tjänster, metoder

Mer information om Winnet Centre of Excellence finns på [www.winnnet.se](http://www.winnnet.se)

*Lina Andersson från Winnet Gävleborg och  
Ingela Uvberg Nordell från Winnet Norrbotten*

## Winnet inventerar sin verksamhet

***Lina Andersson från Winnet Gävleborg och Ingela Uvberg Nordell från Winnet Norrbotten har inventerat Resurscentras verksamheter inom insatsområde 2: Kompetensförsörjning och ökat arbetskraftsutbud.***

***Uppdraget var att svara på frågorna: Har projekten satt några spår? Har projekten varit punktinsatser eller har de påverkat strukturen?***

– Vi såg ett fokus på företagande och entreprenörskap. Vi såg även att den röda tråden genom projekten var nätverksbygge, utbildning och kunskapshöjande aktiviteter, säger Lina och Ingela.

Mellan 2000 och 2004 var fokus i verksamheten att öka kvinnors kunskap, i syfte att stärka deras inträde och ställning på arbetsmarknaden. Det handlade om att bilda och bygga nätverk samt att kompetensutveckla, för att kvinnor skulle kunna ta plats i mansdominerade branscher och företag.

Från 2004 och framåt har tyngdpunkten legat på att tillvarata kvinnors kunskaper för att stärka deras ställning på arbetsmarknaden. Samt att kartlägga behov för att kunna påverka beslutsfattare, planer, program och avtal.

Lina Andersson och Ingela Uvberg Nordell har upplevt vissa svårigheter att kartlägga projektresultaten. Projekten redovisas nämligen ofta endast i form av genomförda aktiviteter.

– Men vilka resultat dessa aktiviteter ger redovisas sällan, säger Ingela Uvberg Nordell.

För att bättre kunna redovisa resultaten av verksamheten planeras nu nästa steg i inventeringen. Ett nytt urval av projekt ska göras, och dessa projekt ska granskas genom djupintervjuer med medverkande.

Det ska även finnas en koppling till forskning. Malin Lindberg, koordinator för Winnet Centre of Excellence, gör genusanalyser av inventeringen på vetenskaplig grund.

På Winnet Sveriges hemsida ska en projektbank byggas upp. Den ska fungera som ett kompetensförråd och en arena för kunskapsutbyte, inom alla insatsområden.

– Så slipper vi uppfinna hjulet på nytt varje gång, säger Ingela Uvberg Nordell.

# Alarmerande siffror för kvinnor inom IT

– **Det blir inte fler kvinnor inom IT. Andelen kvinnor sjunker i yngre årskullar.**

**Med det alarmerande budskapet kom Inger Danilda, expert på innovationer och genus, till den nationella Winnetkonferensen.**

**Hon ställde den tankeväckande frågan: Varför görs så lite för att ändra på mansdominansen inom it?**

I regeringens digitala agenda för Sverige står det:

*”Det behövs fler kvinnor som är med och fattar beslut samt deltar i utvecklingen av digitaliseringen och dess möjligheter. Det är därför viktigt att fler kvinnor väljer att arbeta inom it-relaterade yrken samt att fler kvinnor går utbildningar med it-inriktning. Ambitionen är att andelen kvinnor i it-relaterade yrken och kvinnor som studerar på utbildningar med it-inriktning ska öka kraftigt fram till 2020.”*

– Frågan är om den agendan är realistisk, med tanke på den dystra statistiken, säger Inger Danilda.

Här är ett axplock mörka siffror:

- Under 20 procent av specialisterna i it-relaterade tjänsteföretag är kvinnor.
- I Stockholm är andelen kvinnor bland it-specialisterna cirka en fjärdedel. Men den siffran har inte ökat på ett decennium, utan de facto minskat något.
- I yngre ålderskullar sjunker andelen kvinnor. Samma problem finns i EU som helhet.
- Flickor/kvinnor är intresserade av teknik, men gör ofta andra karriärval. Data finns inte längre på deras tio-i-topplista.
- It-utbildningarna har samma andel kvinnor idag som 1998.
- År 2000 utgjorde kvinnorna 32 procent av alla som tog examen från it-utbildningar. År 2010 hade den siffran sjunkit till 19 procent.
- Läsåret 2010/2011 utgjorde tjejerna bara 7 procent av eleverna som studerade datorteknik på gymnasiets teknikprogram.

Men visst finns det ljusglimtar.

- Tjejerna utgör en femtedel av eleverna på gymnasiets teknikprogram, om man räknar med alla inriktningar.
- Yrkeshögskolan har 23 procent kvinnor på data/it-utbildningar. Andelen är högre bland utrikes födda kvinnor.
- Det finns en positiv trend när det gäller kvinnor inom it-forskningen. Men de stannar ofta inom akademien.
- De senaste åren har sjukdomsinsikten om mansdominansen inom it-sektorn ökat.

Utbildningen har naturligtvis en viktig roll för att förbättra könsfördelningen inom it-yrkena, säger Inger Danilda.

Förskolan kan satsa på genuspedagogik och uppmuntra flickors teknikintresse genom till exempel läsplattor. Grundskolan kan bygga ut sin redan beprövade praktik Komtek. Gymnasieskolan kan genomföra ett lärarlyft på Teknikprogrammet utifrån gymnasiereformen.

– Högskolan borde ställa krav på genuskompetens och satsa på kvalitetsgranskning och samverkan med näringslivet, säger Inger Danilda.

Det är även dags att sätta större fokus på vuxnas it-utveckling.

Yrkeshögskolan kan göra riktade satsningar tillsammans med näringslivet. Vuxenutbildningen kan satsa på arbetsmarknadsutbildning och den beprövade praktiken Teknikan. Inom arbetslivet behövs nätverk, rekryteringsstrategier, kvotering och karriärvägar för kvinnor inom it.

– Företagandet är en nyckel. Här bör man satsa på korskopplingar mellan kluster, till exempel it och hälsa. Riktade insatser vid inkubatorer är också bra, säger Inger Danilda.

## Utveckla jämställdhetsreflexen

**– Vi måste utveckla en jämställdhetsreflex så att vi tänker på hur olika åtgärder och förslag påverkar kvinnor och män.**

**Det säger Lena Liljebäck, tillförordnad produktionsdirektör på Arbetsförmedlingen.**

**– Det handlar om att erbjuda arbets sökande hela arbetsmarknaden och att erbjuda arbetsgivare hela arbetskraften.**

En utjämning i arbetskraftsdeltagande mellan könen skulle ge betydande tillskott till arbetskraften, visar Arbetsförmedlingens beräkningar.

Om inrikesfödda kvinnor skulle ha ett lika högt arbetskraftsdeltagande som inrikesfödda män skulle arbetskraften öka med 65 000 personer. Om utrikesfödda kvinnor skulle ha ett lika högt arbetskraftsdeltagande som inrikesfödda kvinnor skulle arbetskraften öka med 94 000 personer.

– Särskilt de utrikesfödda kvinnorna är alltså viktiga för att höja arbetskraftsdeltagandet i Sverige, säger Lena Liljebäck.

Därför har regeringen tillsatt AKKA-utredningen. Den ska föreslå åtgärder som ökar arbetskraftsdeltagandet för nyanlända utrikes födda kvinnor och anhöriginvandrare. Etableringen på arbetsmarknaden ska gå snabbare.

AKKA-utredningens analys visar stora skillnader mellan könen. Kvinnor registrerar sig senare än männen på Arbetsförmedlingen, påbörjar sitt deltagande i SFI senare och tar del av arbetsförberedande insatser i en lägre omfattning än

män. När kvinnor avbryter sitt deltagande i insatser är vård av barn ofta en orsak, medan män avbryter för arbete.

AKKA-utredningen uppmärksammar även att den enskilda handläggaren på Arbetsförmedlingen har stor betydelse för vilken arbetsförberedande insats som en arbets sökande erbjuds.

– Könstereotypa föreställningar hos enskilda handläggare kan alltså avgöra vilken insats som en utrikesfödd kvinna får, säger Lena Liljebäck.

Arbetsmarknadsutbildningen ska bidra till att bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden, bredda mäns och kvinnors utbildnings- och yrkesval samt medverka till ökad mångfald i arbetslivet. Men under 2011 fortsatte könsfördelningen inom de olika yrkesinriktningarna att till stor del avspegla mäns och kvinnors traditionella yrkes- och utbildningsval.

Män dominerar inom utbildningsinriktningar som bygg/anläggning, tillverkning/hantverk, transport och maskinoperatörsarbete. Kvinnornas deltagande är störst inom vård/omsorg, kundservice och kontor/lager. Kvinnors andel i datateknik och teknik/naturvetenskap – som traditionellt har manlig dominans – ökade dock under 2011.

– De arbetsmarknadspolitiska programmen speglar arbetsmarknaden. Fler män än kvinnor är inskrivna i programmen. Här kan vi göra mycket mer. Arbetsförmedlingen jobbar med internutbildning för att förändra vårt sätt att arbeta, säger Lena Liljebäck.

## Jämställd arbetsmarknad är viktigast

**Vindkraft, gruvor, turism och testverksamhet är några av de stora projekt som är på gång i Storuman.**

**– Jag vill inte tala om att det är synd om oss, som många norrlandskommuner gör, utan istället visa att vi är attraktiva, säger kommunstyrelsens ordförande Tomas Mörtsell.**

Fram till år 2020 planeras mångmiljardinvesteringar i Storuman. I tre olika scenarior kan det röra sig om 7, 27 eller 36 miljarder kronor som ska satsas i framförallt gruvor, vindkraft och besöksnäring.

– Storuman är nu inne i den största investeringsperioden sedan vattenkraftsepoken, säger Tomas Mörtsell.

Det gör att kommunens utmaningar förändras i snabb takt. Från en kamp mot avfolkning och avveckling – till kampen att förse företagen med kompetent arbetskraft och att ordna bostäder för nya invånare.

Beräkningar visar att arbetsmarknaden i Storuman kommer att öka med 50 procent. Och att invånarantalet kommer att öka med 1000 personer, från dagens 6000.

Om det ska bli verklighet måste kommunen visa sig attraktiv för nya människor.

– Vi måste skapa en attraktionskraft som gör att människor vill leva hos oss. Man ska känna att villapriserna är rimliga med tanke på den livskvalitet man får på köpet. Till exempel att jobba i besöksnäringen och på fritiden kunna åka skidor i de backar som format Ingemar Stenmark och Anja Pärson, säger Tomas Mörtsell.

Även den offentliga sektorn är en konkurrensfördel. Storuman har utsetts till en av landets bästa skolkommuner, bäst i Västerbotten. Storuman var först i Sverige med telemedicin. Experter från hela världen kommer på studiebesök.

– Läkare står i kö för att jobba hos oss.

Viktigast av allt är förmågan att bygga en jämställd arbetsmarknad, säger Tomas Mörtsell. När flera branscher växer samtidigt är det viktigt att hitta nya modeller för parrekrytering.

– Om vi ska få bestående effekter av investeringarna, om kurvorna verkligen ska peka uppåt i Storuman, måste vi bygga en jämställd arbetsmarknad som attraherar både kvinnor och män.

– Annars blir vi en kommun där människor jobbar medan de bor någon annanstans.

# Regionala perspektiv på jämställdhet

**Arbetsmarknaden ser olika ut i olika delar av landet. Därför är det nödvändigt med ett regionalt perspektiv på jämställdhetsfrågorna.**

**På Winnets nationella konferens presenterades Winnets verksamhet i Norrbotten, Gävle och Stockholm.**

**Utmaningarna skiftar men målet är alltid en jämställd arbetsmarknad.**

**Ingela Uvberg Nordell** och **Pia Ramirez Måård** lämnade en rapport från den regionala Winnetkonferensen i Luleå, som rörde lika villkor på arbetsmarknaden i Norrbotten.

Investeringarna i gruvbranschen skapar cirka 5000 nya jobb. Samtidigt når cirka 48 000 norrbottningar pensionsåldern år 2025. Bara i den offentliga sektorn går närmare 17 000 personer i pension.

– Utmaningen att fånga framtidens arbetskraft är gigantisk. Förutsättningen för att lyckas med det är en jämställd arbetsmarknad där könsstereotyper inte avgör vad män och kvinnor jobbar med, säger Ingela Uvberg Nordell och Pia Ramirez Måård.



**Helena Högström** presenterade verksamheten i Winnet Gävleborg. Även där finns särskilda förutsättningar.

Norra Mellansverige har en mer könssegregerad arbetsmarknad än någon annan region i landet. För regionens framtida utveckling är det av stor vikt att denna struktur bryts.

– Könssegregeringen måste minska om vi ska kunna attrahera arbetskraft, förhindra utflyttning och lyckas med vår omställning från industrisamhälle till tjänstesamhälle, säger Helena Högström.

I projektet Winnet8 har en handlingsplan för norra Mellansverige utformats, för att främja kvinnors bidragande till den regionala tillväxten.

Projektet har prioriterat aktiviteter som motverkar låg sysselsättningsnivå bland kvinnor, horisontellt segregerade arbetsmarknader, bristen på kvinnliga entreprenörer samt bristen på kvinnor inom innovation och teknologi.

Helena Högström berättade även om Winnet Gävleborgs arbete med genusmedveten handledarutbildning för arbetsförmedlare.

Redan 2005 togs boken ”Jämställt vägval” fram. Den blev så uppskattad att den har använts som studiematerial på studie- och yrkesvägledarutbildningen. Under 2007 genomfördes projektet ”Jämställd vägledning” utifrån denna bok. Målgruppen var studie- och yrkesvägledare, som utbildades i genusmedveten vägledning.

– Studie- och yrkesvägledare är en nyckelgrupp om man vill bryta den könssegregerade arbetsmarknaden, säger Helena Högström.

Arbetet fortsatte med projektet ”SGA – Samarbete, Genus, Arbetsmarknad”. Det pågick mellan 2010 och 2012. Målet var att stötta ungdomar. Och att ta fram ett arbetssätt som skulle öka kunskapen hos arbetsförmedlare om hur man kan vägleda unga arbetslösa kvinnor och män utifrån ett integrerat genusperspektiv. Resultatet blev metodmaterialet ”Min väg till framtiden”.



**Margareta Spång** och **Larissa Godlewski** presenterade Winnet Stockholms läns verksamhet. De arbetar särskilt med att stötta utrikesfödda kvinnors inträde på arbetsmarknaden.

Globalisering, flyktingströmmar och migration gör att Sverige, särskilt storstadsregioner som Stockholms län, är ett mångkulturellt samhälle.

Introduktionen i arbetslivet är det första steget till integration. Men kvinnor har svårare än män att etablera sig på arbetsmarknaden. Mediantiden från folkbokföring till sysselsättning för kommunmottagna vuxna är drygt fem år för män och cirka tio år för kvinnor.

– Resurscentra i Stockholm måste bli en träningsarena för kvinnor med utländsk bakgrund som står långt från arbetsmarknaden, säger Larissa Godlewski.

Winnet Stockholms län har genomfört en nulägesanalys 2012. Dels har de gjort en kartläggning av etableringslotsar, dels har de genomfört en enkätundersökning och arbetat med fokusgrupper.



70 procent av kvinnorna som deltog i undersökningen hade vistats i Sverige tio år eller längre. De såg följande hinder för att etablera sig på arbetsmarknaden:

- Språksvårigheter
- Brist på pedagogiskt väl utformad samhällsinformation
- Dålig eller liten tillgång till datorer och internet

Margareta Spång säger:

– Här krävs ett rejält omtag, både när det gäller etableringen på arbetsmarknaden och integrationen i samhället i stort.

Mer om detta kan läsas i Winnet Stockholms läns rapport ”Nya tag med omtag”.

## *Bengt Nilsson, projektledare i Gender-CoP*

# Vi jämställdhetsintegrerar EU

**Strukturfonderna utgör en tredjedel av EU:s budget. Europeiska Socialfonden förfogar över en tiondel av EU-budgeten.**

**– Det gör ESF till ett mäktigt styrmedel för jämställdhetsintegrering, säger Bengt Nilsson, projektledare i Gender-CoP.**

Gender-CoP är EU-kommissionens lärande nätverk för jämställdhetsintegrering. Nätverket har 13 medlemsländer och leds av Europeiska Socialfonden i Sverige.

– Vi samordnar erfarenheter inför utformningen av nästa programperiod och utvecklar arbetet med jämställdhetsintegrering inom ESF. Dessutom ska vi samverka med andra strukturfonder, säger Bengt Nilsson.

Tanken är att inget EU-land ska behöva uppfinna hjulet på nytt. Om jämställdhetsintegreringen fungerar bra i en medlemsstat ska andra EU-länder kunna lära av den metoden.

Jämställdhetsintegrerare jobbar ofta ganska ensamma i sina hemländer. I Gender-CoP får de möjlighet att sätta sig ner och resonera med sina EU-kollegor.

– För oss i Gender-CoP handlar det mycket om att bygga vidare på fantastiska resultat som andra redan har åstadkommit. Vi samverkar med aktörer som Winnet och European Women Lobby, säger Bengt Nilsson.

Jämställdhetsintegreringen i EU har stor förbättringspotential. Bengt Nilsson pekar på tre generella förbättringsområden:

- Jämställdhetsintegreringen finns ännu inte med, eller är ännu inte prioriterad, inom programutformning, implementering och projekt.
- När ska-krav på jämställdhetsintegrering finns, är det svårt att veta vilka sanktionsmedel som kan användas. Sanktionerna är ännu inte nog kraftfulla.
- Det saknas kunskaper om praktisk tillämpning av jämställdhetsintegrering. Det behövs bättre kontinuitet och lärande.

EU2020-strategin är tyvärr ett typiskt exempel på ett könsblint dokument. Detta trots att det är omöjligt att nå sysselsättningsmålet på 75 procent utan ”Gender Specific Actions”. Idag är 68 procent av männen och 62 procent av kvinnorna sysselsatta i EU.

Europeiska Socialfonden är ett av EU:s huvudsakliga redskap att nå EU2020-målen.

– Att nå dessa mål är omöjligt utan ett jämställdhetsperspektiv, slår Bengt Nilsson fast.

Därför är Gender-CoP:s arbete så viktigt.

# Hur når vi lika villkor?

**Konferensen avslutades med ett panelsamtal, lett av moderatorn Charlotte Signahl. Några av konferensens föreläsare, samt riksdagsledamöterna Maria Plass och Ann-Christin Ahlberg, fick svara på frågan:**

**Vilka är de tre viktigaste åtgärderna för en svensk arbetsmarknad på lika villkor?**

**Här är deras svar.**

*Ann-Christin Ahlberg, riksdagsledamot (S)  
arbetsmarknadsutskottet:*

– Spontant är det tre saker som vi borde ha gjort redan igår. Kvinnors arbetsvillkor måste förbättras, det måste bli fler heltider och färre visstidsanställningar. Föräldraförsäkringen måste delas lika mellan föräldrarna. Och vi måste få en barnomsorg som är anpassad efter människors arbetstider på kvällar och helger.

– En bra äldreomsorg är också viktig. För kvinnor lämnar arbetslivet nu, för att ta hand om nära och kära.

*Maria Plass, riksdagsledamot (M)  
arbetsmarknadsutskottet:*

– Att minska lönegapet är oerhört viktigt. Jag läste på KTH. Så fort vi tog examen hade vi ett lönegap på ett par tusen kronor mellan kvinnor och män. Det tror jag inte har utvecklats åt rätt håll alls, och det måste vi ta tag i.

– Arbetsmiljön är också en oerhört viktig fråga. Kvinnor gör väldigt tunga lyft i världen till exempel.

– Det handlar även om att kunna kombinera arbetslivet med ett familjeliv. Småbarnsföräldrar måste kunna jobba på vettiga villkor. Kvinnor ska inte behöva gå in i väggen och bli sjukskrivna för att de tar hand om sina äldre släktingar.

*Maria Hemström Hemmingsson,  
Delegationen för jämställdhet i arbetslivet:*

– Jag tror att alla som står i den här panelen inser vikten av att individualisera föräldraförsäkringen. Jag tror personligen inte att det räcker med tre månader åt vardera föräldern och tre månader som fördelas frivilligt. För frivillig tid är kvinnans tid. Så har det sett ut historiskt och det finns ingen anledning att tro att det kommer att se annorlunda ut i framtiden.

– Så länge som kvinnor tar ett större ansvar för barnen än vad män gör, så länge kommer det att vara rationellt för arbetsgivarna att satsa på männen i arbetslivet. Och så länge kommer tudelningen på arbetsmarknaden att bestå.

– En individualisering av föräldraförsäkringen är både lätt och svår att genomföra politiskt. Det är egentligen bara att bestämma sig för att göra det. Frågan är vilket parti som vågar ta i den heta potatisen i dagsläget.

– Jag vill få upp jämställdhetsfrågan på dagordningen. I en majoritet av samhället är jämställdheten tyvärr en icke-fråga. Många tycker att problemen redan är lösta och säger: "Vad tjafsar ni om? Titta på hur kvinnorna i Afghanistan har det!"

– Kvaliteten i barnomsorgen och äldreomsorgen måste vara bra. När man ser kvaliteten naggas i kanten, hur barn och gamla föräldrar far illa, då går man frivilligt ner i arbetstid. Det hotar kvinnors deltagande på arbetsmarknaden. Men det hotar även våra möjligheter att klara framtidens välfärd. Vi har en demografisk utmaning och behöver fler människor i arbete. Därför tror jag inte att man kan slimma offentlig sektor mer än vad man redan har gjort.

*Tomas Mörtzell,*

*kommunstyrelsens ordförande (C), Storuman:*

– Regler och attityder är alltid viktiga att jobba med. Men jag tror även att vi måste jobba med goda exempel.

– I de politiska partierna förbereder vi nu oss för nästa val och bestämmer vilka frågor vi ska driva. I vissa politiska partier, hörde jag här på konferensen, finns jämställdhetsfrågan knappt med i utkastet till politiska program. Man menar att "jämställdhet är ingen valvinnare".

– Jag blir konfunderad av den argumentationen. För vilka frågor som blir valvinnare, det bestämmer vi i partierna själva. Väljer vi att lägga fokus på jämställdhetsfrågan i valrörelsen så kommer det att bli en viktig fråga. På samma sätt som stabila statsfinanser och sysselsättning är det.

– Om partierna börjar visa en tveghänsenhet när det gäller jämställdhetsfrågor, då känns det som om vi har en del att göra.

*Bengt Nilsson, projektledare, Gender-CoP:*

– Alla vi som jobbar med jämställdhetsfrågor har ett ansvar för att nå ut brett.

– Jag tycker att SKL har paketerat sitt jämställdhetsarbete väldigt bra. I programmet Hållbar Jämställdhet har de tagit ner frågan på en väldigt konkret nivå: vad innebär jämställdhet i det lokala livet och beslutsfattandet? SKL har visat att jämställdhet kan handla om snöröjning till exempel, vilka vägar som plogas först.

– Det gäller att lyfta exempel som visar att jämställdhet är viktig för båda könen. Hur både kvinnor och män vinner på jämställdhet. Vi måste visa att jämställdhet är en människofråga.

*Britt-Marie S Torstensson,  
ordförande och verksamhetsledare Winnet Sverige:*

– Det måste vara en självklarhet att man ska kunna kombinera arbetsliv och familjeliv.

– Åsa Löfströms föreläsning visade väldigt tydligt hur jämställdhet är kopplat till ekonomisk tillväxt. Att ha kvinnor

på arbetsmarknaden är alltså både en välfärdsfråga och en tillväxtfråga. Då gäller det att ha en föräldraförsäkring värd namnet, som föräldrarna delar på naturligtvis. Och att ha en bra barnomsorg och äldreomsorg.

– Nu under december jobbar regeringen med sina regleringsbrev till olika myndigheter. Ett av dessa regleringsbrev rör Resurscentras verksamhet fram till 2015. Jag hoppas att man ökar våra resurser och ger tydligare direktiv om vad det är vi ska göra ute i regionerna, för att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden. Både som anställda och som egenföretagare.

– För även om regeringen och riksdagen – på nationell nivå – tycker att jämställdheten är en viktig fråga, så är det inte säkert att man tycker det ute i regionerna. Resurscentra är en fantastisk resurs för att stärka jämställdhetsarbetets ställning ute i landet. Man skulle kunna öka vårt anslag från 108 miljoner till 308 miljoner!

För detta förslag fick Britt-Marie S Torstensson glada tillrop och en spontan applåd.

## ***För en Arbetsmarknad på lika villkor!***

En sammanställning av 67 deltagares  
dialog under nationella konferensen

## ***Arbetsmarknad på lika villkor!***

– en förutsättning för tillväxt  
11–12 december, 2012 i Stockholm



# 1. Konferensens frågeställningar

Under konferensen fick deltagarna reflektera kring frågeställningen: *Hur vi kan motverka den könssegregerade arbetsmarknaden?* Deltagarna valde olika teman (se nedan) där de bidrog med reflektioner på Post-It lappar.

- Vad kan **politiken** bidra med?
- Vilka **metoder** kan vi använda i praktiken?
- Hur kan vi utforma **strategier**?
- På vilket sätt kan vi nyttja **EU medlen**?

Post-It underlaget har sorterats utifrån ett antal teman. Underlaget ger både konkreta förslag till insatser och en indikation för inriktning på inspel till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet, Arbetsmarknads- och sysselsättningsstrategin och EU:s strukturfonder 2014–2020. Det fanns deltagare som förordade *morot hellre än piska*, medan andra lyfte fram *obligatoriska insatser*.

## 2. Återkommande teman

### FÖRÄLDRAFÖRSÄKRING

Ett tema som togs upp på konferensen och återspeglades i Post-It underlaget var individuell föräldraförsäkring. Ett förslag var att *kvinnor och män som delar lika på föräldrarna skall kunna få extra dagar*.

*”Inför individualiserad föräldraförsäkring så att arbetsgivare ser både kvinnor och män som har barn som föräldrar”*

*”Inför återintroduktion när man kommer tillbaka efter föräldrarledighet+ kompetensutveckling. Se samtidigt över det nya livspusslet. Vad kan underlätta?”*

### POLITISK VILJA

Ett annat tema på Post-It lapparna var vikten av en politisk vilja för att åstadkomma förändring. En deltagare efterfrågade *innovativ jämställdhetspolitik*.

*”Resurscentra för kvinnor – vara eller inte vara? Bestäm er och gör det långsiktigt”* *”Permanent finansiering av Winnet Centre of Excellence och resurscentra”*

#### Beslut:

- Kunskap finns hur mycket som helst för att fatta beslut om förändringar i jämställd and. Det finns uppenbarligen ingen politisk vilja att göra strukturella beslut
- Beslut istället för ny utredning om arbetsmarknaden och nuläget m.m.
- Fler politiska beslut som främjar jämställdhet. Presentera visioner om ett jämställt samhälle
- Politik med tydliga resultat/effekter
- Mer lokala beslut som främjar jämställdhet

#### Resurser:

- Politiker måste också våga prioritera. Tex. Under en period våga göra andra satsningar och se vad som händer. Gör om budgeten.

- Politisk prioritering genuspedagogik
- Satsa pengar på jämställdhetsarbete
- Fonder behövs för att finansiera. Kvinnor ska inte förväntas jobba frivilligt (ideellt).
- Att man har långsiktiga program för insatser av olika slag
- Satsa pengar på jämställdhetsarbete.
- Andra vardagsprioriteringar. T.ex. att välja att stötta förskolan först.

#### Samspel:

- Regional politik och lokal måste hänga ihop med nationell politik
- Politiken skapa samarbetsplattformar för genomförande på alla nivåer.

#### Styrning:

- Rollen som arbetsgivare – lika löner + villkor. Vardagliga planeringen, styrning/planeringsdokument.
- Styrmedel, lagstiftning, regelverk
- Ställ krav på jämn könsfördelning på alla politiska nivåer.
- Parterna måste vara med vid formandet av politiken.
- Politiska reformer för att kunna förena yrkesliv och familjeliv
- Kvoteringskrav. Tydliga krav på statistik inom alla områden. Hårdare krav på aktiva åtgärder i arbetslivet.
- Nya sociala policys

#### Visioner och förebilder:

- Föredöme, representanter för regeringen, lönesättning
- Presentera visionen om ett jämställt samhälle och liv.



## OMRÅDEN DÄR MÅNGA KVINNOR ARBETAR

Ett stort antal Post-It lappar handlade om reflektioner över villkoren inom vård och omsorg där många kvinnor är verksamma.

*”Sätt mål för fördelningen vid rekrytering av de 420 000, fördelas på andelen kvinnor och män och bransch”*

*”Bygga upp AF-förmedlingar för yrkesgrupper inom offentlig sektor. Lika som den nya gruvförmedlingen som AF har startat”*

*”En arbetsgivare som borde kunnat göra MYCKET strukturella förändringar. Det går inte bara att hänvisa till skatterna - man vill ju uppenbarligen inte få till stånd en riktigt förändring”*

### Öka statusen för och lönen i traditionella kvinnoyrken

- SKL satsa på kvinnolönepott i kommande förhandlingar
- Höjda löner i vård och omsorg, arbetsvärdering och jämför med manliga jobb
- Synliggöra ”osynliga” yrkesgrupper
- Löna sig att utbilda sig till låglöneyrken som lärare och sjuksköterska.
- Lönerna inom offentlig sektor måste höjas
- Kvinnodominerade yrkesområden bli högre värderade (politiken). Högre löner inom vård och omsorg (metoder).
- Prioritera pengar till kommuner och landsting så att anställda kan få bra betalt och bra arbetsvillkor.
- Höj lönerna i lågstatusyrken som är kvinnodominerade. Öka attraktiviteten hos dessa jobb.
- Medvetet öka värdet på de jobb där kvinnor är överrepresenterade.
- Öka statusen för traditionella kvinnoyrken
- Omfördelning av offentliga medel, sänk kostnader för bygg osv. och höj omsorgen.

### Rätt till heltid:

- Lag om rätt till heltid
- Bryt med deltidstjänster i det offentliga
- Ha som norm i kommuner att arbetstiden är 100 %

### Satsa på fler män till vården:

- Lyfta fram det positiva som gör att män även väljer att bli te.x. undersköterska
- Utlandsfödda män till vården? Hur få dit dem? Incitament?
- Öka pojkars/mäns intresse för den sociala sektorn.

### Kompetensutveckling:

- Låt offentliga arbetsgivare gå före genom att satsa på kompetensutveckling för både kvinnor och män som har barn
- Skapa förutsättningar för kompetens- och karriärutveckling inom kvinnodominerade branscher på samma sätt som i mansdominerade sfärer, för intern rörlighet, för att bryta stereotypa uppfattningar och isärhållande.

## UTBILDNING OCH KOMPETENS I GENUS/JÄMSTÄLLDHET

Ett stort antal Post-It tog upp utbildning, kompetensutveckling, kunskap i genus och att utbildningar efterfrågades på regional/lokal nivå samt för olika målgrupper (se nedan) medan enstaka reflektioner handlade om bristande effekter vid korta utbildningar: En deltagare skrev: *”Sluta försöka utbilda tre timmar i likabehandling och tro att det skapar jämställda villkor”*. En annan efterfrågade *”metoder som når mer under ytan för att skapa debatt om villkor, utrymme och möjligheter”*.

*”Inför genusglasögon i alla utvecklingsamtal”*

*”Inför motsvarande UF-företag, som politiker, i gymnasiet för att bl.a. jobba med genusfrågor”*

*”SKL: Jämställdhetsråd/utbildning”*

MÅLGRUPP	REFLEKTIONER	FÖRSLAG
Förskola	Genuskunskap i förskola – all obligatorisk utbildning Garantera genuskompetent personal i förskolor Normkritisk pedagogik i förskola Lyfta upp stereotyper när föräldrar är med. Viktigt att barnet får samma budskap på förskolan och hemma.	

*forts.*



MÅLGRUPP	REFLEKTIONER	FÖRSLAG
Grundskola	Belysa jämställdhetsarbete redan i grundskolan Utbilda lärare i jämställdhet Genuspedagoger på varje skola/enhet Garanterade genuskompetent personal i skolor Normkritisk pedagogik i grundskola Mäta lärarens beteende i relation till barnen.	Genuspedagoger på varje skola/enhet
Universitet/högskola	Krav, genuskunskap+jämställdhet, samtliga utbildningar på universitet/högskola (om detta inte sker, ta bort examinationsrätten.	Samtliga utbildningar skall innehålla genuskunskap.
Lärare	Gedigen genuskunskap på alla lärarutbildningar, minst 20 poäng Genuskunskap i all pedagogisk utbildning	20 poäng i genuskunskap på lärarutbildningar.
Chefer	Jämställdhetsutbildning, obligatorium för chefer inom offentlig sektor (och privat) Ta hjälp av lokala antidiskrimineringsbyråer och DO för att utbilda chefer och arbetsgivare i aktiva åtgärder för jämställdhet och mångfald. Arbeta med normkritisk organisationsutveckling. Ge ledare och organisationer konkret kunskap och konkreta verktyg för att förändra. Chefer: föra samtal om jämställdhet inom verksamheterna.	
Politiker och tjänstemän	Obligatorisk utbildning både politiker och tjänstemän. Utbilda lokalpolitiker i jämställdhet så att de har kunskaper att jämställdhetsdokument efterföljs i det lokala arbetet. Genusmedveten ledarskapsutbildning, nationell nivå (politiker och tjänstemän, på riksdag och departement Politiskt engagerade ska ha utbildning. Jämställdhetsutbildning på lokal nivå. Annars inget genomslag.	Obligatorisk utbildning för politiker (riksdag/regering).

## EVIDENS OCH KUNSKAP

*”Om kunskaperna inte tas tillvara vad säger det om det reella intresset för förvaltning eller införande av jämställdhet”*

Flera Post-It lappar handlade om könsuppdelade fakta och könsuppdelad statistik samt implementering av befintlig kunskap och befintliga resultat. Sambanden måste tydliggöras och strukturerna synliggöras, enligt en deltagare. Några lyfte fram vikten av att alltid ha könsuppdelad samt åldersfördelade statistik (kön+ålder).

*”Annars kommer vi aldrig se om det börjar bli förändringar eller hitta de svarta hålen. Vi får annars ett medeltal som kan dölja mycket”*

En deltagare poängterade att det behövs rapporter om t.ex. mäns företag inte bara kvinnor, eller bara företag-könsuppdelad. (prefixet kvinnors riskerar att återskapa föreställningar om att kvinnors företagande är något annorlunda. Inger Danildas kommentar)

Det fanns även reflektioner kring hur forskning och politik kan förenas i området och vikten av praktisk, konkret användning av forskning samt aktiviteter/åtgärder som grundas i utredningens resultat. En deltagare efterfrågade fokuserade utredningar

*”Arbetsgivarens ansvar för jämställdhet. Inte bara projekt, punktinsatser.”*

## NORMER, VÄRDERINGAR OCH DISKRIMINERING

*”Värdegrundsarbete där individen själv blir ansvarig för sina val – livsval som styrs ända från grundskolan (eller tidigare)”*

*”Det måste talas om rättvisaspekten inte bara lönsamhet”*

En del Post-It handlade om attityder, normer och värderingar samt att reagera vid diskriminering och icke jämställdhet. Det är allas ansvar. Deltagare lyfte fram vikten av att synliggöra skillnader i normer, studera och belysa de normer som finns i verksamheter samt hur de påverkar hur vi bemöter andra människor. Vikten av att medvetandegöra att vi styrs omedvetet av normer och ändra vårt beteende (attityder). Värdera arbete utifrån kompetens och förmågor, ej kön.

”Rätt värdering av arbete. Attityder gör att vi värderar saker/arbete och underskattar det rätta värdet.”

Kvinnor och män behöver ett gemensamt språk med en gemensam värdegrund, enligt en deltagare. En annan skrev lyft männens ansvar, männens rättigheter. Förändringsagenter efterlystes.

### Några konkreta förslag var att:

- skärpa/återställa diskrimineringslagen avseende lönekartläggning och andra aktiva åtgärder.
- skapa spel för pojkar och flickor (appar) som är ”könsneutrala” samt tipslista på bra spel.

## INFORMATION OCH SYNLIGGÖRANDE

Andra Post-It lappar handlade om att sprida information om jämställdhet och synliggörande

- Fortsatt spridning av information och utbildning, man måste känna till utmaningarna för att kunna göra något åt situationen
- Synliggöra målsättningarna i politiken.
- Kartläggning, synliggöra, analysera, motsatt effekt – cementering, måste synliggöras för att förändras.
- Vi måste förstå och förklara vad som är bra med jämställdhet
- Förebilder
- Information om hur det ser ut med jämställdheten i Sverige
- Vi måste fortsätta sprida information. Marias presentation till ALLA. Måste sprida information om sambandet mellan ekonomiskt tillväxt och jämställdhet till ALLA.
- Samla och sprida fakta. Goda exempel. Arbeta långsiktigt

En konkret idé var att satsa på en informationskampanj (politikernas bidrag) t.ex. i SR och SVT som en kanal utåt. En annan ide var att starta ett forum/nätverk för att dela praktiska verktyg och material. Webbsida med tips och kontakter?

## EU

De reflektioner som kan associeras till EU-temat återfinns nedan sorterade på ett antal underteman.

*”Jämställdhetspolitiken lokalt och regionalt koppling till EU”*

*”ESF – en drivkraft för att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden”*

UNDERTEMA	REFLEKTIONER	FÖRSLAG
Erfarenhetsutbyte	Glöm inte Interreg, erfarenhetsutbyte Utbyte av erfarenheter ute i Europa. Öka omvärldskunskapen. Göra projekt i Sverige transnationella både regionala fonden och ESF.	Göra projekt i Sverige transnationella både regionala fonden och ESF.
Ansökan/urval	Öronmärkta EU medel för projekt med en plan för arbete och strategier efter projekt Tydlighet i vilja projekt som kan få statliga/EU medel: strategi Granska ansökningarna, beskrivning av jämställdhetskriteriet, inte bara ord Resursfördelning ger prioritet till frågan. ”Money talks”.	Öronmärkta EU medel
Partnerskap/samverkan	Granska och utbilda strukturfondspartnerskapen kompetens i jämställdhet Breda partnerskap i framtagande av strategier Samordning av EU medel i större utsträckning utifrån samverkan i regionerna. Arrangera öppna kanaler mellan näringsliv och EU och stegen emellan.	Utbilda strukturfondspartnerskapen

*forts.*

UNDERTEMA	REFLEKTIONER	FÖRSLAG
Insatsområden	EU medel till att permanenta Winnet Centre of Excellence  Öppenhet för nya branscher, inte merparten till mansdominerade branscher	EU medel till Winnet Centre of Excellence  Insatser för branscher där många kvinnor är verksamma.
Program	Implementera Winnet 8 resultat i kommande ESF program  Påverka skrivningarna i kommande program.  Utforma ESF-policy i kommande program gender-equality integrerat.	Implementera Winnet 8 resultat i kommande ESF program
Politiker och tjänstemän	Obligatorisk utbildning både politiker och tjänstemän.  Utbilda lokalpolitiker i jämställdhet så att de har kunskaper att jämställdhetsdokument efterföljs i det lokala arbetet.  Genusmedveten ledarskapsutbildning, nationell nivå (politiker och tjänstemän, på riksdag och departement  Politiskt engagerade ska ha utbildning.  Jämställdhetsutbildning på lokal nivå. Annars inget genomslag.	Obligatorisk utbildning för politiker (riksdag/regering).
Uppföljning	Större krav på uppföljning, implementering av jämställdhet i alla projekt	

## JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Några reflektioner går också att sortera under rubriken jämställdhetsintegrering och ett antal underteman (se nedan).

*”Vi kan bli bättre på att jobba med jämställdhetsintegrering. Ta till oss ESFs kunskap – processtöd och den kunskap som finns i regionerna (RC). ”*

*”Inför reflektioner på fikaraster (kortlek med frågor). Frågor som berör vardagen”*

UNDERTEMA	REFLEKTIONER
Resurser	Permanent systematiskt stöd (kunskap och resurser) till kommuner och landsting för att arbeta med jämställdhetsintegrering. Kräv att forskningsresurser delas med beaktande av jämställdhet (dvs. fler forskare och professorer som är kvinnor).
Uppföljning	Tydlig uppföljning/politik av SKL för att följa motstånd och framgång. Större krav på uppföljning av implementering av jämställdhet i alla projekt. Tydligare direktiv och uppföljning för alla som fått offentliga medel.
Mål	Alla ”uppdrag” måste ha jämställdhet som en del av målet – inte ett horisontellt kriterium.
Kvalitetssäkring	Skapa certifiering i jämställdhet, företag och offentligt
Samverkan	Utveckla samarbete mellan kommunerna ang. jämställdhetsdelegationens arbete, CEMR och ge resurser för att kunna ge redskap till kommunernas arbete. Internt och externt.
Beslut	Alla beslut ska föregås av en grundlig genomgång av jämställdheten i besluten. Är konsekvenserna av beslutat jämställt?

## RIKTADE INSATSER OCH ANALYSER

MÅLGRUPP	REFLEKTION
Ensamstående mammor	Göra extra satsningar på att ensamstående mammor ska få jobb
Mikroföretag(are)	Se till att alla regler för företag anpassas till de 90 % som har färre än 5 anställda. Istället för att ha regler för de 0,8 % som är det är nu.

*forts.*

Det fanns några Post-Its som tog upp behovet av riktade insatser för olika grupper i syfte att minska segregeringen. En deltagare skrev om ”mammafattigdom” och att kvinnor behöver lathundar/information vad de skall tänka på när de skiljer sig.

Enstaka deltagare lyfte intersektionalitet och att synliggöra kön i alla dimensioner.

*”Jobba med intersektionalitet på ett tydligt sätt, så att jämställdhet inte ställs mot integration.”*

### 3. Övriga reflektioner

Andra reflektioner som återfanns på Post-It lapparna handlade bland annat om **jämställd vägledning och rådgivning**.

*”Insatser i förskola och skola för mer jämställdhet yrkesval (Skolverket)”*

De handlade om att använda **civilsamhället** som verktyg för att minska segregeringen.

*”Quadruple helix, civila samhällets deltagande. Mobilisering på gräsrotsnivå.”*

En del anknöt till **horisontell segregering**. Deltagare föreslog att Arbetsförmedlingen skall satsa på Brytprojekt och att det behövs tidiga projektinsatser för ungdomar i olika områden för att bryta mot könssegrigerade områden.

*”Kännedom om varandras yrkesområden. Främja praktikplatsutbyte mellan kvinnligt och manligt orienterad områden. Skapa tvärvetenskapliga nätverk. VIKTIGT (vård+industri+tjänstesektor etc) Bjud upp till debatt OFTA. Fokus på samarbete inte polarisering.”*

*”Ställ krav på gymnasier och högskolor/universitet att bredda rekryteringen till olika program.”*

Andra reflektioner belyste **resursfördelning** och att medel fördelas lika (projekt, företagsstöd mm.) samt vikten av att **styra mot mål** snarare än aktiviteter. En deltagare skrev att de som drar upp riktlinjerna och förutsättningarna för resursfördelning regionalt måste ha en förståelse och kunskap på riktigt gällande jämställdhet och genus.

*”Avsätt pengar för att växla upp pilotprojekt till generella aktiviteter.”*

*”Målstyrning istället för aktivitetsstyrning. Vad är målet? Vad vill man uppnå? Önskat tillstånd.”*

Åter andra deltagare anknöt till **innovation**.

*”Tala inte bara om tekniska innovationer utan också om sociala innovationer.”*

*”Jobba med att skapa genusdrivna miljöer för innovation och utveckling”*

**Löner/lönebildning** var ett annat tema och projekt utifrån lönebildning efterlyses samt för att påverka både fackför- eningar, arbetsgivare och opinion. Lönepolitiken är en del av karriärer och arbetsmarknad på lika villkor, enligt en deltagare.

*”Ge medlingsinstitutet ett uppdrag att verka för jämställd lönebildning”*

Andra reflekterade kring kompetensutveckling och att det är resursslöseri att inte kompetensutveckla personalen oavsett lön. Kompetensutveckling ger en mer motiverad och inspirerad personal som vill och kan ta ansvar för sig själv och sin egen utveckling. Det är viktigt att alla får tillgång till kompetensutveckling. Tillgodose detta i offentlig sektor.

*”Arbeta för att alla ska ha möjlighet att arbeta med det som de tycker är kul/passion för och det de är bra på. Då mår alla mycket bättre och vi minskar samtidigt sjuktagen”*

**Erfarenhetsutbyte** mellan olika aktörer och inom Winnet var ett annat tema på några Post-Its.

*”Ta vara på befintlig kompetens – ta kvinnor på allvar – se det som en resurs.”*

### 4. Frågeställningar

På flera Post-IT återfanns frågeställningar:

Jämställdhet och BNP 2007. Vad händer med jämställdhet i finanskrisens spår?

Hur värdesätter Du ditt arbete? Vilket arbete är absolut viktigast för dig? Är lönen för det arbetet rätt klassificerat? Se först till Dina egna tankar.

När skall vi jobba med attityder? På vilket sätt kan politiken påverka attityder?

Hur kan politiker jobba med incitament?

När börjar man att göra/ge medel till projekt som är beställda så att resultaten har en chans att bli realiserade? Ord till handling.

# Inspel för en Arbetsmarknad på lika villkor i Sverige

## RAMVERK

- Ekonomi och jämställdhet – hör det ihop?
- HR personal måste utbildas – vad vinner rekryteringen på jämställdhet?
- Erbjud utbildningsmöjligheter för företag som har genusglasögon på!
- Våga blanda personella resurser – t ex vård och teknik!
- Ge utrymme för traineeutbildningar inom offentlig sektor – vad händer om vi skuggar en arbetsförmedlare?
- Våga nominera kvinnor till betydelsefulla poster

## VÅRT DAGLIGA LIV

- Jämställdhetsplaner – ge regionala processtöd, förankra jämställdhetsarbetet,
- Höj lönerna för kvinnodominerade yrkesgrupper, då höjer vi också status och attraktivitet
- Öka/stärk papparollen!

## OFFENTLIGA SEKTORN

- Vi måste omvända synen på den offentliga sektorn, har vi inga uppsatta mål kan vi inte heller förmedla viljan att nå dem!!

## VÅRA EGNA LIV

- Föräldraförsäkringen är ett bra instrument där målet bör vara 50/50
- Alla som har ett demokratiskt uppdrag som politiker i kommun, landsting, riksdag eller annat måste ha en grundläggande kunskap om genus och därtill hörande utbildning
- Vi måste lära oss att jämställdhet också innebär Gender Budgeting, dvs lär av att ökad jämställdhet ökar tillväxten.
- Grundkrav i alla Högskoleutbildningar måste vara 20 p i genusvetenskap! Då kommer vi vidare!

## EUROPEISKA GEMENSKAPEN EU

- Tillvarata och implementera Interreg IVC Kapitaliseringsprojekt Winnet 8, [www.winnnet8.eu](http://www.winnnet8.eu)
- Sätt tydliga jämställdhetsmål
- Delta i kommittéer/beslutsfattande
- Utvärdera med ett genusperspektiv
- Utvärdera såväl kvalitativt som kvantitativt
- Sätt mätbara mål och indikatorer
- Könsuppdelad statistik för att kunna utläsa fördelning av finansieringsstöd
- Upphandla jämställdhetskompetenser, även inom ESF
- Vem gör vad – förtydliga rollerna i partnerskap och samarbeten, processtöd mm



# WINNET

SVERIGE

