

# Mer jämställdhet med nya moderaterna

Från ord till handling



Slutrapport från Moderaternas utvecklingsgrupp för lika möjligheter för kvinnor och män

februari 2009

nya moderaterna

# Innehåll

Inledning.....	4
Bakgrund.....	5
Förtroenderådets direktiv.....	6
Presentation av gruppen.....	7
Gruppens arbete.....	7
Delområden.....	9
Lika möjligheter för barn i skolan.....	9
Barns självbild utifrån kön.....	10
Jämställd skola och förskola.....	13
Skolledarens roll.....	14
Integrerad jämställdhet i lärarutbildningen.....	15
Jämställdhetsmärkta skolor och förskolor.....	15
Könssegregerad skola.....	17
Attitydförändring och opinionsbildning.....	17
Lika möjligheter i familjen.....	20
Jämställt föräldraskap.....	20
Hälften var.....	21
Delat barnbidrag.....	22
En jämställd föräldraförsäkring.....	23
Föräldraförsäkringen i dag.....	23
Morgondagens föräldraförsäkring.....	24
VAB.....	27
Återinträde efter föräldraledighet.....	27
Obetalt hemarbete.....	28
Jämställt föräldraskap efter separation.....	30
Lika möjligheter i arbetslivet.....	35
Jämställd arbetsmarknad.....	35
Kvinnors livsinkomst och pensioner.....	36
Deltidsarbete.....	37
Löner.....	39
Könssegregerad arbetsmarknad.....	43
Arbetsstagarinflytande.....	49
Chefsansvar och styrelseposter.....	51
Få kvinnor på ledande poster.....	51
Stat och näringsliv.....	52
Kvotera eller inte kvotera?.....	54
Kompetens i fokus.....	55
Högre utbildning.....	57
Företagande.....	60
Kvinnors företagande.....	60
Krångligt att starta och driva företag.....	62

Låg tillgång på riskkapital för kvinnor.....	63
Trygghetssystem för företagare.....	63
Breddat fält för kvinnors företagande .....	65
Värnplikt.....	67
Lika möjligheter till välfärd .....	70
Sjukvård .....	70
Kvinnor och män i sjukvården .....	70
Könsspecifika sjukdomar och symptom .....	70
Föreställningar om kön i sjukvården .....	71
Jämställd vård .....	73
Ökande psykisk ohälsa .....	76
Sjukskrivning eller rehabilitering?.....	77
Sammanfattning av gruppens förslag .....	85

## Inledning

Arbetet för jämställdhet mellan könen har en lång liberal förhistoria. Principen om lika rättigheter oavsett kön formulerades på 1800-talet av tänkare som till exempel John Stuart Mill och Fredrika Bremer. De ville ändra en traditionell ordning som i årtusenden hade placerat kvinnor i underordning genom lagar och seder. Manliga normer dominerade samhällets olika sfärer och kvinnors livschanser begränsades.

Att avskaffa könsrollernas betydelse som grund för diskriminering har i de flesta länder och tider inte varit någon självklarhet. Tvärtom har många reformer tillkommit efter hård politisk strid. I modern tid i Sverige har bred enighet rått om färdriktningen, men inte om metoderna. För oss moderater har det varit viktigt att inte ersätta en kollektivism med en annan; målet är ju frigörelse för individen. Det handlar om att avlägsna hinder och förtryck, inte skapa ny uniformitet och underordning i andra former.



Att utifrån denna insikt välja politiska verktyg är inte enkelt. Subsidiaritetsprincipen bjuder att makten över besluten ska ligga på "rätt nivå", så nära människor som möjligt. Det politiska systemet förfogar inte heller alltid över normbildning och djupt liggande attityder som under många generationer styrt människors könsrelaterade beteenden.

Vår utgångspunkt är att ökad valfrihet leder till ökad jämställdhet, men hur fritt blir det fria valet om förutsättningarna snedvrider villkoren? Ökad jämställdhet är en förutsättning för verklig valfrihet.

Bristen på jämställdhet och verklig valfrihet gäller inte minst miljarder förtryckta kvinnor i länder som ännu inte på grund av krig, fattigdom, diktatur, religiösa föreställningar eller kulturella mönster deltar i det universella arbetet för ett mer jämställt samhälle med lika rättigheter och möjligheter oavsett kön. Men könsmaktsordningar består även i vårt eget samhälle trots de ansträngningar som har gjorts för ökad jämställdhet mellan könen. Några av dessa hinder för ett jämställt samhälle med verklig valfrihet behandlas i denna skrift, i syfte att avskaffa hindren och för att öka kvinnors och mäns möjligheter att utveckla sin fulla potential som människor.

## Bakgrund

Nya Moderaterna strävar efter att göra Sverige till ett bättre land för alla. Att göra Sverige till ett mer jämställt land är en del av denna strävan. Problemet är att män och kvinnor i många avseenden fortfarande behandlas och bemöts olika trots att det inte finns sakliga skäl för detta. Den enskilda människan får därmed inte möjlighet att vara just den hon eller han är och behandlas inte heller som en unik individ, utan betraktas utifrån könstillhörighet.

Det var liberala kvinnor som en gång startade arbetet för ett jämställt och därmed rättvist samhälle. Tyvärr har den svenska vänstern under de senaste decennierna tagit över frågan och allt mer gjort den till sin. Det är mycket olyckligt eftersom det medför att många moderater och andra borgerligt sinnade människor har backat från frågan. Arbetet med jämställdhet har kommit långt i Sverige. Det är ett arbete som i väldigt stor utsträckning har drivits på av kvinnor. Utan deras arbete hade vi inte varit där vi är i dag, men mycket finns fortfarande kvar att göra. Kvinnor tjänar, äger och bestämmer fortfarande mindre än män. Detta var oacceptabelt när jämställdhetsarbetet började och det är fortfarande oacceptabelt.

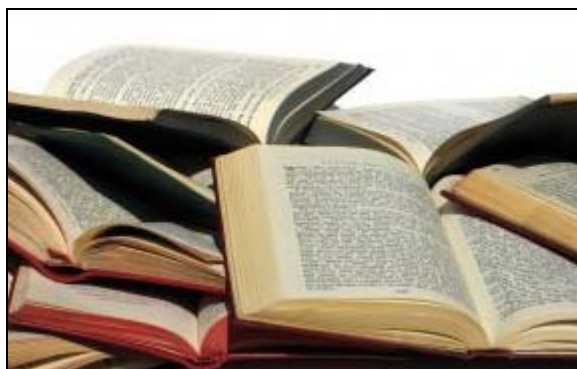
Alla människors lika värde är en grundläggande liberal värdering. Ett samhälle där en människas kön avgör vilka val individen kan göra är inte förenligt med liberala värderingar. En heltäckande politik måste även ta hänsyn till strukturer som missgynnar män. Jämställdhet är därför inte och får inte ses som en renodlad kvinnofråga. Det är en frihetsfråga som båda könen måste driva tillsammans och där både kvinnor och män är vinnare.



Vi tror att vi kan komma långt med en öppen samhällsdialog och moderat politik som ökar människors valfrihet. Vi vill att människor ska kunna bestämma själva. För att kunna fatta bra beslut måste det finnas kunskap och insikt om vilka konsekvenser besluten får och förståelse för att de flesta människor borde ha fler valmöjligheter till sitt förfogande än vad de i själva verket har. Vi tror att vi kan påverka varandra och gemensamt arbeta för ett ännu mer jämställt samhälle. Det kan vi göra genom att kvinnor och män gemensamt ifrågasätter dagens ordning och genom kvinnors och mäns engagemang för varandra. Tillsammans kan vi åstadkomma förändring. Vi kan dela lika på deltidsarbete och föräldraledighet under barnaåren. Vi kan fördela hemarbete och yrkesarbete samt de ekonomiska riskerna lika mellan oss. Men framför allt kan vi börja ställa oss frågan vad just vi eller närmare bestämt jag själv kan göra för att bidra till jämställdheten? Vi måste våga ompröva traditionella val och den mer eller

mindre konserverade synen på könsroller och yrkesidentiteter. Gör vi inte det riskerar vi att upprätthålla orättvisor i samhället och begränsa enskilda människors möjligheter att utveckla sin fulla potential som individer.

Vi ser tydligt att kvinnor och män inte har samma förutsättningar i samhället. Vi ser också att människor inte kan göra fria livs- eller vardagsval utan begränsas av könstillhörighet. Det är ett samhällsproblem som måste lösas av kvinnor och män tillsammans. Jämställdhetsdebatten är mycket viktig men nu är det hög tid att gå från ord till handling. Lika möjligheter, lika rättigheter och ett delat ansvar ska ligga till grund för vår jämställdhetspolitik.



Detta är bakgrunden till att Moderaternas utvecklingsgrupp för lika möjligheter bildades i januari 2008. Gruppen har fördjupat sig inom några av de områden där behovet av fortsatt arbete för jämställdhet framstår som störst. Det gäller bland annat frågor som berör familj, arbetsliv och välfärdsfrågor som förskola, skola, sjukvård och hälsa.

Slutrapporten har tagits fram av den moderata utvecklingsgruppen för lika möjligheter. Materialet läggs fram till den moderata riksdagsgruppen som dock inte kommer att ta ställning till förslagen i rapporten. Det innebär att det även fortsättningsvis är utvecklingsgruppen som står bakom materialet.

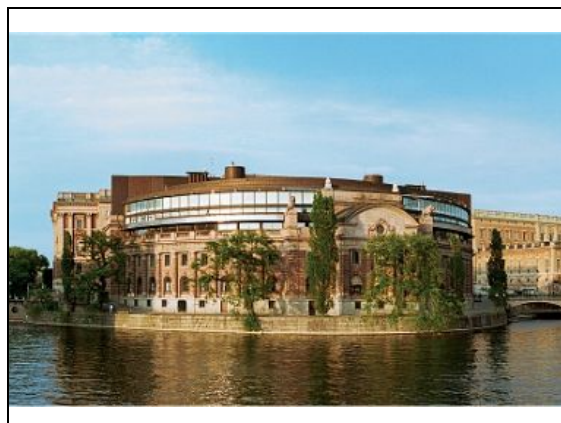
I vilken omfattning och vid vilken tidpunkt det finns utrymme för reformer under nästa mandatperiod är för tidigt att avgöra nu. Finanskrisen har förstärkt osäkerheten om den framtida utvecklingen och därmed svårigheten att bedöma reformutrymme. Alla reformer, även de som förs fram i denna rapport, måste därför alltid prövas mot vad de offentliga finanserna och samhällsekonomin medger. Det innebär att förslagets omfattning kan behöva anpassas till det samlade utrymme som framöver bedöms vara rimligt utifrån det ekonomiska läget och de offentliga finanserna.

## ***Förtroenderådets direktiv***

Utvecklingsgruppen för lika möjligheter har haft till uppgift att resonera kring jämställdhetsproblematiken i Sverige och därefter formulera konkreta förslag och idéer om hur jämställdheten kan förbättras ytterligare. Enligt direktiven för arbetet har gruppen fått uppdraget att fördjupa sig inom några av de områden där behovet framstår som störst. Det gäller frågor som berör familj, arbetsliv och välfärd. Utvecklingsgruppens mål har således varit att förnya Moderaternas politik inom jämställdhetsområdet och att stärka Moderaternas närvaro i debatten.

## ***Presentation av gruppen***

Arbetet i utvecklingsgruppen för lika möjligheter har letts av Hillevi Engström. I gruppen har ingått riksdagsledamöterna Anti Avsan, Ewa Thalén Finné, Isabella Jernbeck, Jan Ericsson, Olof Lavesson, Sven Yngve Persson, Jessica Polfjärd, Mats Johansson, Inge Garstedt, Gunnar Axén och Per Bill samt huvudsekreterare Margareta Wilhelmsson, delgruppssekreterarna Erica Lejnorroos och Johan Lindahl.



Arbetet har utförts i två delarbetsgrupper: Arbetet i delarbetsgruppen Familj och arbetsliv har letts av Anti Avsan och delarbetsgruppen Välfärden har letts av Ewa Thalén Finné.

Politiska sekreterarna Erika Aldenberg och Jeppe Samuelsson har bidragit till gruppens arbete. Ett tack riktas också till genusvetare Kristina Wilhelmsson som har bidragit med värdefulla synpunkter.

## ***Gruppens arbete***

Under våren 2008 arrangerade utvecklingsgruppen ett seminarium om jämställdhet i förskolan som hade fyra paneldeltagare som berättade om sitt arbete och sina erfarenheter. De fyra inbjudna deltagarna var Magnus Sjögren, beteendevetare och expert inom jämställdhets- och värderingsfrågor, Ingemar Gens, socialantropolog och sociolog samt initiativtagare till jämställdhetsprojektet på förskolorna Tittmyran och Björntomten, Margareta Ljungquist, enhetschef på Myndigheten för skolutveckling samt Rita Liedholm, forskare inom jämställdhet och tidigare gymnasielärare. Presentationerna efterföljdes av en mycket givande fråge- och diskussionsstund. Inbjudna till seminariet var samtliga ledamöter från de olika riksdagspartierna.

Under hösten 2008 arrangerade utvecklingsgruppen seminariet: Ger jämställt föräldraskap bättre villkor för barnen? De fyra inbjudna talarna var Annika Toll, familjerätts-socionom i Stockholms stad, Fredric Renström, advokat på Lindskog Malmström advokatbyrå, Ylva Myhrberg, rådmann i Norrtälje tingsrätt och Johanna Schiratzki, professor i rättsvetenskap vid Stockholms universitet. Talarna berättade om sitt arbete och sina erfarenheter. Inbjudna till seminariet var samtliga ledamöter från de olika riksdagspartierna.

Under hösten 2008 arrangerade utvecklingsgruppen ytterligare ett seminarium: Chefsansvar och styrelseposter – hur uppnår vi en jämnare könsfördelning? Seminariet hade fyra inbjudna talare som diskuterade för och emot kvotering till bolagsstyrelser, bakomliggande problem och olika tänkbara lösningar. De fyra inbjudna talarna var Maria Ludwigsson, pr-konsult och debattör, Pontus Schultz, chefredaktör för Veckans Affärer, Victoria Veres, redaktionschef på tidskriften Passion for Business och Per Schlingmann, Moderaternas partisekreterare. Inbjudna till seminariet var samtliga ledamöter och tjänstemän från de olika riksdagspartierna.

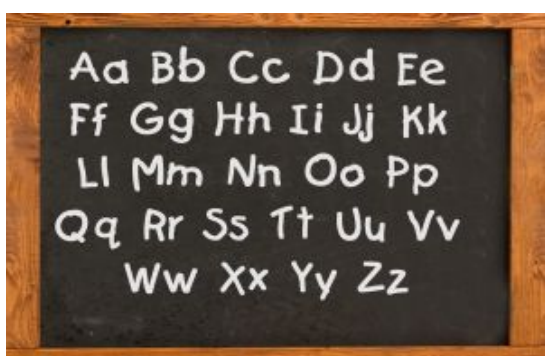
Under sommaren 2008 var Anti Avsan (ordförande i delarbetsgrupp Familj och arbetsliv) och Ewa Thalén Finné (ordförande i delarbetsgrupp Valfärden) på studiebesök i Australien med civilutskottet. Studiebesöket var delvis inriktat på att studera hur familjerättsliga problem hanteras. Besök gjordes bland annat på Attorney General's Department i Canberra (motsvarigheten till justitiedepartementet) för en briefing om familjerättslig lagstiftning, High Court of Australia i Canberra för en briefing om domstolens funktion och verksamhet och Family Court of Australia samt Federal Magistrates Court i Sydney för en briefing om handläggningen av familjemål. Därutöver gjordes ett besök i Sydney hos den kommunala organisation som hanterar konflikter mellan föräldrar – gällande barn – i samband med separationer.

Utvecklingsgruppen eller representanter för gruppen har träffat representanter från följande organisationer, myndigheter och företag: Advokatbyrån Lindskog Malmström, Alcro-Beckers färgfabrik (Nykvarn), Althingi (Islands riksdag), Arbetsförmedlingen, Astrid Lindgrens Barnsjukhus (Solna), Elisefreds förskola (Skurup), Family Court of Australia samt Federal Magistrates Court i Sydney, Folksam, Fredrika Bremerförbundet, Friskolan Boken (Blentarp), Förskolan i Blentarp, Försäkringskassan, High Court of Australia, JämO, Karolinska institutet, Kungsholmens Brandstation, Mellanvångens skola (Staffanstorp), Merseyside Fire and Rescue Service (Liverpool, Storbritannien), Mosebacke förskola (Södermalm i Stockholm), Norrlands dragonregemente (K4, Arvidsjaur), Norrtälje tingsrätt, Nova Individ, Nutek, Passion for Business, Projektet "På lika villkor" (Skolförvaltningen i Falu kommun), Sjöpolisen i Stockholms län, Socialförvaltningen i Lomma kommun, Stockholms stads familjerätt, Stockholms universitet, Storksolan (Blentarp), Sörskogens förskola (Huddinge), Timbro, Veckans Affärer, Veiligheidsregio Utrecht (Nederländerna), nätverket W7 i Dalarna, Women's Business Research Institute (Wombri), Östergårdsskolan (Skurup) med flera.

## Delområden

### ***Lika möjligheter för barn i skolan***

Elever i skolan och förskolan bemöts på olika sätt beroende på om de är flickor eller pojkar. Olikheterna i bemötandet börjar egentligen redan i spädbarnsåldern och får konsekvenser för barnens utveckling. Pojkar och flickor tränas i olika färdigheter vilket bidrar till ett könssegregerat samhälle. Barnen umgås med någon av det egna könet och intresserar sig för saker som anses passa det kön hon eller han tillhör. Längre fram i livet arbetar män och kvinnor ofta på skilda arbetsplatser, i olika yrken och får lön efter kön.



Vi har undersökt hur jämställdhetsarbetet i skolan och förskolan fungerar och anser att det måste bli bättre. På de flesta skolor har inte mycket gjorts inom området trots att skollagen är mycket tydlig. Det är därför dags för jämställdhetsarbetet i skolan och förskolan att gå från ord till handling.

Studier visar att pojkar bemöts på ett sätt i skolan och förskolan medan flickor bemöts på ett annat sätt. Samma studier visar också att bemötandet har en avgörande betydelse för hur flickor och pojkar klarar sig i skolan, vilka val de gör och hur de utvecklas som människor. Andelen manliga studenter blir allt mindre. En rapport från Högskoleverket visar att obalansen mellan könen på högskolor och universitet ökar. Skillnaderna är redan betydande mellan hur många kvinnor respektive män som påbörjar högre studier i Sverige. Räknas utländska studenter bort blir skillnaden ännu större. Samtidigt visar en studie i tidskriften Science att femtonåriga flickor i mer jämställda länder, som Sverige och Norge, är lika bra som jämnåriga pojkar i matematik (Luigi Gioso med flera, "Diversity, Gender and Math", *Science*, 30 maj 2008). Flickor i mindre jämställda länder, som Italien och Turkiet, räknar betydligt sämre än pojkar i dessa länder.

Vi vet även att pressen ökar på unga flickor att leva upp till en orealistisk idealbild. Många tonårstjejer klarar därför inte av att leva upp till de krav de ställer på sig själva, i skolan och privat. Ibland kan det gå så långt att de i desperation skär sig eller på andra sätt skadar sig själva. Den samlade bilden pekar på samma huvudproblem. Det sätt på vilket vi bemöter pojkar och flickor spelar stor roll för deras studieresultat, livsval och i vissa fall psykiska hälsa.

Det är orimligt att studieresultaten skiljer sig allt mer mellan könen och att unga män i allt större grad väljer bort högre studier. Det är inte heller rimligt att pojkar och flickor väljer studier med olika inriktning på grund av sitt kön och på så sätt bidrar till att

upprätthålla en könssegregerad arbetsmarknad. Lika orimlig är en allt för stor press att prestera och att se ut på ett visst sätt.

För att komma till rätta med den situation som råder i dag måste bemötandet av pojkar och flickor i svenska skolor och förskolor förändras.

## Barns självbild utifrån kön

Forskning visar att redan små barn behandlas olika av vuxna beroende på könstillhörighet. Den olika behandling som barnen utsätts för är till största delen omedveten ifrån vuxenvärldens sida, men fortsätter genom hela skoltiden. Ingemar Gens, initiativtagare till jämställdhetsprojektet i förskolorna Tittmyran och Björntomten i Trödje i Gävle kommun, menar att flickor förväntas vara små och söta medan pojkar förväntas vara stora och starka. Den könsidentitet som blir konsekvensen av att bemötandet ser olika ut cementerar bilden av att pojkar och flickor måste vara olika varandra för att kunna vara riktiga pojkar eller riktiga flickor.

Könsidentiteten som barn ges redan vid en tidig ålder kan nämligen beskrivas som en "konstrast till det andra könet". Att vara pojke definieras därför i mycket hög grad från att inte vara flicka. Om flickor är ordentliga, lydiga och omtänksamma förväntas pojkar vara bråkiga, rebelliska och jag-centrerade.

<b>Flickor tränar</b>	<b>Pojkar tränar</b>
Lydnad	Aktiviteter
Närhet	Tävlan
Lyhördhet	Prestationer
Relation med en i taget	Icke-kvinnlighet
Separationer	Undvikande av svaghet
Språk om känslor och upplevelser	Ett språk som inte handlar om känslor och upplevelser
Undvikande av konflikter	Våld
Finmotorik	Grovmotorik
Beroende	Undvikande av närhet och beröring

Gens menar att listorna är så olika att det i princip går att sätta ett "icke" framför det flickor tränar för att få det pojkar tränar. En trend som blivit väldigt tydlig i hela västvärlden är att pojkar halkar efter i skolan. Anledningen till detta är att flickor är duktiga i skolan och studerar flitigt. Påstående kan verka helt ologiskt, men med tanke på att vi vet att pojkar definierar manlighet som motsatsen till att vara flicka uppstår ett samband. Det anses helt enkelt omanligt att läsa läxor, ställa frågor i klassrummet och få bra provresultat eftersom flickorna i klassen gör allt detta.

Att gå mot idealet, det manliga eller det kvinnliga, är mycket svårt. Att få vara med och leka, eller ännu hellre vara populär, vill i princip alla. Om man som tjej blir populär genom att inte säga ifrån, vara söt och vara tyst kommer de flesta flickor att vilja vara just så. Om man som kille blir populär genom att ignorera skolarbete, vara aggressiv och högpriestera i idrott kommer de flesta pojkar att eftersträva detta.



Det faktum att flickor och pojkar behandlas olika och lär sig olika saker får stora konsekvenser. En av de första saker som inträffar är att barn redan vid en tidig ålder helst umgås med barn av samma kön som de själva. Flickor umgås helst med andra flickor medan pojkar helst umgås med andra pojkar. I förlängningen orsakar detta en segregering i samhället. Män arbetar med män, kvinnor med kvinnor. Kvinnor får det allt svårare att ta sig in i traditionella mansyrken, liksom män i motsatt situation.

Magnus Sjögren arbetar med praktiskt jämställdhetsarbete i högstadieskolor. Hans arbete rör främst tonårspojkars syn på sig själva och sin maskulinitet. Sjögrens erfarenhet är att väldigt få skolor arbetar med jämställdhet och att könsrollerna i skolorna är tämligen cementerade. Unga män aktar sig noga för att bryta mot den gängse bilden av vad det innebär att vara man. Det är tydligt att killar ska vara starka, självständiga och inte vara "plugghästar". Enligt Sjögren pågår det hela tiden en slags lågintensiv terror som visar sig i olika fysiska och verbala påhopp. Ingen vill vara den som utsätts för denna terror vilket gör att den fungerar avskräckande på dem som skulle vilja bryta mot vad som anses vara normalt. Genom att aktivt arbeta med dessa frågor är det dock möjligt att bryta mönstret. WHO har visat att genusförändrande arbete genom väl uppbyggda program för pojkar och män medför en positiv förändring av både attityder och beteenden.

Den dåliga nyheten är alltså att myten kring hur en man ska vara är tämligen cementerad bland unga män i Sverige, vilket bland annat visar sig genom allt sämre studie-resultat för denna grupp. Den goda nyheten är att det är en attityd som är möjlig att

förändra. Unga män har nämligen allt att vinna på att själva få forma sina liv efter sina egna egenskaper och inte efter traditionella könsroller.

Ingemar Gens anser att det är oerhört viktigt att börja arbeta med jämställdhet redan i mycket tidig ålder eftersom de allra flesta värderingar etableras hos barnet redan före fem års ålder. Direkt vid födseln efter det att barnets kön fastslagits får barnet bara tillgång till hälften av vad livet har att erbjuda. "Från det ögonblick en flicka föds är hon för evigt dömd att spela brännboll med ett kort platt brännbollsträ", säger Gens. Pojkar och flickor får lära sig olika saker redan från tidig ålder.

Det är mycket viktigt att inte vara som "det andra könet". Det finns alltså en mycket tydlig gräns för hur en pojke eller flicka ska vara och den gränsen passerar man ogärna. Män och kvinnor tränas i olika egenskaper redan från mycket tidig ålder. Barn, unga och vuxna tilltalas och bemöts ofta olika beroende på könstillhörighet. Det är många gånger oavsiktligt, men eftersom det uppfattas som " normalt " passerar det obemärkt för de flesta. Människor förväntas i sin tur uppföra sig i enlighet med oskrivna könsbundna regler, vilket på individnivå formar personen – ur ett socialt perspektiv – till man eller kvinna efter dessa regler.

Tabellen nedan beskriver färdigheter som män och kvinnor förvärvar i olika delar av livet enligt Ingemar Gens.

	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
<b>Spädbarn</b>	Samhörighet	Separation
	Närhet	Identitet
	Kärlek	Arbete
<b>Tonår</b>	Samhörighet	Separation
	Beroende	Avskiljande
	Osjälviskhet	Autonomi
		Oberoende
		Ensamhet
<b>Vuxen</b>	Ansvars- och relationsmoral	Regel- och rättvisemoral

De olika färdigheterna skapar segregation mellan män och kvinnor. Män och kvinnor arbetar inom olika yrken, tjänar olika mycket, ingår i olika nätverk och intresserar sig för olika saker. Tittar man närmare på denna segregation inser man att det är svårt för en människa att fritt forma sin framtid oberoende av kön. Detta är ett rättvise-, demokrati- och resursproblem.

Gens menar att jämställdhet för många handlar om att göra män av kvinnor. Män har historiskt sett varit framgångsrika och eftersom "kvinnor kan" borde även kvinnor uppföra sig som män och på så sätt bli lika framgångsrika. Hur logiskt resonemanget än kan verka är detta självklart ett helt felaktigt sätt att se på jämställdhet. Man kan konstatera att varje människa i stället borde bemötas som en individ utan hänsyn till personens kön. Ingenting tyder nämligen på att pojkar och flickor skulle ha skilda behov från födseln eller senare ha behov av att bli bemötta på skilda sätt. Ett jämställt bemötande skapar mer harmoniska människor med större valfrihet och möjlighet att själva forma sin framtid.

Pojkar i OECD-länderna underpresterar i skolan, så gör även svenska pojkar. Det är oroväckande och ett problem som måste lösas så att vi i framtiden inte får problem med stora skillnader i utbildningsnivå mellan könen. Trenden med underpresterande pojkar går enligt Margareta Ljungkvist, Myndigheten för skolutveckling, att förklara utifrån hur flickor och pojkar bemöts på olika sätt i skolan. Traditionella könsroller har en negativ effekt på studieresultaten, inte minst hos pojkar. Detta visar sig redan i hur andelen män som antas till och slutför högre studier blir allt mindre. Kvinnor är redan i majoritet på universitet och högskolor och skillnaden mellan könen fortsätter att öka.

## Jämställd skola och förskola

Skollagen är tydlig när det gäller jämställdhet i skolan och i förskolan. Redan i första kapitlets andra paragraf kan man läsa:



*Var och en som verkar inom skolan ska främja aktning för varje människas egenvärde och respekt för vår gemensamma miljö. Särskilt ska den som verkar inom skolan främja jämställdhet mellan könen.*

I läroplanen är detta förtydligat under rubriken grundläggande värden. Där anges vidare att:

*Skolan ska aktivt och medvetet främja kvinnors och mäns lika rättigheter och möjligheter. Eleverna ska uppmuntras att utveckla sina intressen utan fördomar om vad som är kvinnligt och manligt.*

Trots att skollagen och läroplanen är så tydliga och trots att jämställdheten kommit långt i vårt land visar forskning att förskolan i många fall förstärker i stället för att motverka de traditionella könsrollerna. I skolan fortsätter sedan befästandet av köns-mönstren. Att skolan och förskolan är en mycket kvinnodominerad arbetsplats förstärker denna bild för eleverna. Detta låser fast unga människor i traditionella könsroller redan vid tidig ålder. I ett helt vanligt klassrum är det inte ovanligt att pojkarna

sitter för sig och är stökiga, medan flickorna sitter för sig och är ordentliga. Flickorna räcker upp handen medan pojkarna svarar utan att först bry sig om att få ordet. Om någon pojke blir för stökig sätts denne bredvid en flicka som får agera buffert.

Under de besök ute i skolor och förskolor som utvecklingsgruppen gjorde under våren 2008 var det mycket ovanligt att någon skola eller förskola arbetade aktivt med jämställdhet. Vårt besöksunderlag är allt för litet för att undersökningen ska kunna kallas vetenskaplig men bekräftar ändå den bild som forskningen beskriver.



Skolan och förskolan är oerhört viktiga i jämställdhetsarbetet. Trots det görs alltså, med vissa undantag, väldigt lite i skolorna och förskolorna. Problemet med jämställdhetsarbete är nämligen att många skolor och förskolor inte anser sig ha några problem med jämställdhet. Det har exempelvis visat sig väldigt svårt att själv uppmärksamma det faktum att man behandlar flickor och pojkar olika. Nästan alla gör det, men eftersom det är normen ser man det inte.

På förskolan Tittmyran i Trödje trodde personalen inte på att de behandlade pojkar och flickor olika. Först när de fått se videoinspelningar med sig själva när de interagerade med förskolebarnen blev de övertygade om att så faktiskt var fallet. Förskolan Tittmyran, som är ett gott exempel, visar på goda resultat. Att arbeta målmedvetet med att få en jämställd förskola får effekt. Pojkarna presterar bättre i skolan, flickorna är mer frimodiga och stämningen i klassrummen är mer harmonisk. Även högre upp i åldrarna ger jämställdhetsarbete resultat, men det ideala vore att redan från förskoleåldern och upp genom hela grund- och gymnasieskolan arbeta mer aktivt.

Det som skolan kan göra handlar lika mycket om att ändra attityder om vad flickor och pojkar borde vara, som att ge alla barn samma chans och verktyg att förverkliga sig själva.

## **Skolledarens roll**

För att jämställdhetsarbetet på en skola ska bli framgångsrikt eller ens fungera krävs det att rektor, skolledare och andra nyckelpersoner inom skolan helhjärtat står bakom arbetet. Ett framgångsrikt jämställdhetsarbete handlar om ledarskap, om kunskap och om en jämställd organisation som underbygger verksamhetens trovärdighet. Det är därför viktigt att säkerställa att alla skolledare och rektorer får utbildning i hur jämställdhetssituationen ser ut i dag, dess konsekvenser samt vad som kan göras för att förbättra den. Genuspedagogik bör således inkluderas i rektorsutbildningen. Det handlar inte om att lära ut åsikter utan om att använda sig av fakta- och evidens-

baserad kunskap. Rektorer och skolledare med en förståelse för genuspedagogik och vikten av att inte särbehandla barn utifrån deras kön är nyckeln till en mer jämställd skola. Inte minst med tanke på att dess nyckelpersoner har inflytande över resten av personalens fortbildning.



Det är av stor vikt att skolledare, rektorer och andra medvetandegörs om behovet av mer könsneutrala läromedel. Skolmaterial har nämligen i allt för liten utsträckning fokuserat på kvinnors prestationer, situation och historia vilket ger en skev verklighetsbild.

## **Integrerad jämställdhet i lärarutbildningen**

Jämställdhet är inte något som går att lägga till på slutet eller ovanpå det arbete som en lärare utför. Jämställdhet måste vara en integrerad del av vardagen i skolan. För att detta ska bli verklighet måste denna viktiga del bli en del av grundutbildningen för alla som läser till lärare.

Precis som för rektorer och skolledare måste en sådan utbildning vara fakta- och evidensbaserad. Det är inte fråga om åsikter utan om objektiva fakta om hur samhället ser ut och vilka effekter detta får för exempelvis livsinkomst och yrkesval. Lärare med goda kunskaper inom jämställdhetsområdet kommer att ha bättre förutsättningar att nå kunskapsmålen för sina elever. Därför borde en integrering av jämställdhet i lärarutbildningen ses som del av det arbete som görs för att lyfta kvaliteten på lärarutbildningen och i förlängningen lärarnas status.

## **Jämställdhetsmärkta skolor och förskolor**

I Falun drivs ett projekt kallat "På lika villkor" som leds av Rita Liedholm, forskare och pedagog. Syftet med projektet är att få jämställda skolor i Falun och därför genomförs fortbildning av lärare i genuskunskap och lika bemötande av elever oavsett kön. De skolor som har genomfört dessa utbildningar och fått en "jämställdhetsmärkning" har visat på goda resultat. Elever som gått i dessa skolor väljer i större grad än andra att bryta tidigare fastslagna könsmonster och trenden med försämrade studieresultat för pojkar har brutits. Även flickorna visar på bättre resultat och större harmoni. En certifiering likt den i Falun bör genomföras på nationell nivå. Skolverket skulle kunna vara den myndighet som utfärdar certifieringen och den nyinrättade Skolinspektionsmyndigheten bli den som kontrollerar att reglerna följs

Rita Liedholm menar att vi måste utbilda pedagoger på skolans alla nivåer i hur man ska prata med och bemöta flickor och pojkar i skolan. Hon har tagit fram ett system för jämställdhetsmärkning av skolor. Idén är att skolan ska ge alla elever samma möjlighet att utvecklas efter egna förutsättningar utan att vara bundna av traditionella könsroller.



Idag finns det ett femtontal jämställdhetsmärkta skolor i Sverige och under 2004-2007 har över 300 genuspedagoger utbildats. I de jämställdhetsmärkta skolorna har pojkarnas studieresultat förbättrats märkbart. Även flickorna presterar bättre i dessa skolor och anledningen är en mer harmonisk studiemiljö.

Liedholm har fastställt följande kriterier för en jämställdhetsmärkt skola:

1. All personal inklusive skolledare ska ha genomgått jämställdhetsutbildning.
2. En handlingsplan där konkreta mål och metoder tydligt framgår ska ha upprättats.
3. En uppföljningsplan som visar hur man ämnar följa upp arbetet ska finnas. I denna ska man även kunna visa hur nyanställda ska få kompetensutbildning.
4. Såväl handlings- som uppföljningsplan ska revideras årligen.
5. Arbetet ska redovisas i förskolans respektive skolans kvalitetsredovisning och i skoldistriktets verksamhetsberättelse.
6. Jämställdhetsmärkningen måste kvalitetssäkras varje år och en skola respektive förskola som inte lever upp till kriterierna fräntas märkningen.

Exemplet med jämställdhetsmärkta skolor samt förskolorna Tittmyran och Björntomten visar i kombination med internationella studier att det är möjligt att luckra upp de traditionella könsrollerna. Dessa skolor och förskolor är exempel på att ett aktivt jämställdhetsarbete är effektivt.



Alliansregeringen har satsat 110 miljoner kronor på jämställdhet i skolan. Det är medel som skulle kunna användas till jämställdhetsmärkning av skolor och fortbildning av lärare, rektorer och skolledare samt andra nyckelpersoner inom skolförvaltningen.

## **Könssegregerad skola**

Alldeles för få män arbetar inom skolan och förskolan, vilket är ett stort problem. Detta förstärker bilden hos eleverna av att det finns "manliga" respektive "kvinnliga" yrken. Lärare är förmodligen ett av de första yrken som ett barn kommer i kontakt med. Det är därför inte orimligt att tro att en mer jämn fördelning av kvinnor och män i både skola och förskola är en kraftfull signal om att det är "normalt" för kvinnor och män att arbeta tillsammans. Det är oftare mamman än pappan som engagerar sig i ett barns skola och förskola, pratar med personalen och på så sätt påverkar viktiga delar av barnets uppväxt. Om fler män arbetar inom skolan och förskolan kanske det blir vanligare för pappor att stanna en extra stund för att prata med personalen. Papporna får på så sätt större inflytande över och kunskap om barnens skola och förskola.

Högskoleverket presenterade nyligen en studie som visar att mer än hälften av de män som börjar på lärarhögskolan hoppar av innan examen. Problemet kommer därför svårt att lösa sig själv. Dessutom är det svårt att komma in på en arbetsplats med en så kraftig dominans av det motsatta könet. En liten grupp manliga lärare som sprids ut på en arbetsplats riskerar därför att bli ännu mindre.

I Norge har man försökt lösa problemet genom att grupprekrytera kvinnor eller män till arbetsplatser som domineras av det motsatta könet och på så sätt gjort det lättare för minoriteten att etablera sig. Det har visat sig vara mycket framgångsrikt, inte minst med tanke på att dessa arbetsplatser sedan har visat sig attrahera ännu fler från den grupp som tidigare varit i minoritet.

## **Attitydförändring och opinionsbildning**

Att ge kvinnor och män lika möjligheter även i praktiken är en frihetsreform. Lagstiftning påverkar människors frihet, speciellt när den rör frågor om hur människor inrättar sina liv. Lagstiftning är därför inte alltid den rätta vägen att gå. Ibland är det viktigare och bättre att förändra attityder.

Många av de val som föräldrar gör i dag baseras inte på kunskap. De flesta föräldrar tror exempelvis att skolor och förskolor behandlar deras barn på samma sätt oavsett om det är en pojke eller en flicka. De är heller inte medvetna om konsekvenserna av en olik behandling. För att kunna göra rationella val krävs kunskap. Mycket av det jämställdhetsförbättrande arbetet måste handla om att informera om och försöka förändra attityderna i samhället. Det är därför viktigt att informera nyblivna föräldrar om hur viktigt det är att behandla flickor och pojkar på samma sätt.

Redan i dag informerar myndigheter som DO (tidigare JämO) om exempelvis effekterna av ett ojämnt uttag av föräldraledighet när det gäller framtida livsinkomster. Det är bra, men detta arbete borde utföras av fler myndigheter.

Vi vet i dag att många pappor inte vet att de har rätt till halva föräldraledigheten utan tror att det bara gäller de så kallade pappamånaderna. Det är oacceptabelt att brist på kunskap bidrar till lågt uttag av föräldraledighet för män. Nyblivna föräldrar måste därför informeras på ett bättre sätt än i dag. Nästan två tredjedelar av den tillfälliga föräldrapenningen tas ut av kvinnor vilket innebär att det är dubbelt så vanligt att kvinnor är hemma från arbetet för vård av sjukt barn. Självklart har detta negativ effekt på möjligheten för kvinnor att göra karriär och hålla jämna steg med männen vad gäller löneutveckling. Även om detta måste föräldrar informeras av ansvariga myndigheter. Men föräldrar borde inte bara ges mer information om föräldraledighet och tillfällig föräldrapenning. De måste även informeras om hur val av skola och förskola påverkar deras barns framtida möjlighet att fritt välja inriktning i livet, oberoende av kön. Skolor som aktivt arbetar med jämställdhet ökar denna valfrihet.

Vissa saker bör staten informera om, exempelvis rätten att kunna ta ut lika stor del av föräldraledigheten, men frågan är om staten ska driva kampanj om hur människor bäst uppfostrar sina barn? Barnuppfostran är något personligt och knappast statens sak att lägga sig i. Men att informera om vilken effekt stereotypa könsroller får på livsinkomst, pension och yrkesval är en alltför viktig fråga för att inte tas upp i den politiska debatten.

De politiska partiernas mediala genomslagskraft ger dem ett särskilt ansvar. Det handlar då inte bara om att bedriva opinionsbildning för ny lagstiftning. Det handlar även om att informera om viktiga frågor och i vissa fall försöka förändra människors attityder – jämställdhetsfrågan är en sådan.

Nya Moderaterna borde därför använda sin mediala genomslagskraft till att förespråka att föräldrar, mer än i dag, utgår från ett jämställdhetsperspektiv. Det gäller både när de väljer skolor och förskolor, men även när de bemöter sina döttrar och söner.

Vi inom utvecklingsgruppen är övertygade om att om Sverige inom skolans och förskolans område lyckas gå från ord till handling vad gäller jämställdhet kommer framtidens vuxna att vara mer jämställda än dagens. Detta ökar alla människors frihet att på egen hand forma sin framtid.

Det är viktigt att luckra upp de traditionella könsrollerna för att ge flickor och pojkar möjligheten att fritt forma sina liv.



Moderaternas utvecklingsgrupp för lika möjligheter lämnar i denna del följande förslag till åtgärder för att öka jämställdheten:

- Utbilda skolledare i hur flickor och pojkar blir bemötta samt hur de borde bemötas i skolan och förskolan.
- Utbilda lärare i hur pojkar och flickor blir bemötta samt hur de borde bemötas i skolan och förskolan.
- Inför en jämställdhetsmärkning av skolor och förskolor.
- Öka antalet män i skolan och förskolan.
- Bedriv informations- och opinionsbildande arbete inom området "lika bemötande" i skolan och förskolan.

## ***Lika möjligheter i familjen***

### **Jämställt föräldraskap**

Kvinnor är de största förlorarna i ett ojämställt samhälle. Kvinnor både fungerar och ses som huvudföräldrar, använder den största andelen föräldraledighet, arbetar mest deltid, är hemma mest när barnen är sjuka och står för huvuddelen av det obetalda arbetet i hushållet. Konsekvensen är att kvinnor får sämre lön och sämre position på arbetsmarknaden. Ojämställdheten gör att hela samhället förlorar på detta. Om kvinnor måste välja mellan familj och karriär föds färre barn. Statistik visar tydligt att i de samhällen som har en generös och jämställd familjepolitik arbetar kvinnor mer och det föds fler barn.

Tidningen Kamratposten (KP14/2008) har gjort en undersökning som besvarats av 5 752 tjejer och killar i åldern 8-15 år som visar att 70 procent av tjejerna kramar sin mamma minst en gång om dagen medan bara 40 procent av killarna gör det. Både tjejer och killar kramar pappa mindre än vad de kramar mamma. På frågan vem barnen helst pratar med när de blir ledsna är svaret att 40 procent (lika för båda könen) helst blir tröstade av mamma, 35 procent av en kompis eller någon annan, 11 procent har ingen de vill prata med.



10 procent av killarna vill prata med pappa och bara 5 procent av tjejerna. Pappa kommer sist. Varför är det så? Barnen väljer naturligtvis att anförtro sig till någon de har en nära relation till. Men om pappa inte tar lika stor del i ansvaret för och har närhet till barnet så kommer han inte att bli en tröstande förälder.

Män är också förlorare i ett ojämställt samhälle. Så kan det inte fortsätta. Vi i utvecklingsgruppen vill ha mer närvarande pappor i barnens vardag. Pappor måste därför vara föräldralediga i större utsträckning. Det räcker emellertid inte med att stanna där, en aktiv närvaro under barn- och ungdomsåren är nödvändig för att kunna vara förälder i ordets fulla bemärkelse. Barn har rätt till båda sina föräldrar. Många män vill i dag ha ett mer närvarande föräldraskap än deras egna pappor hade. Men samhället erbjuder inte den möjligheten fullt ut, vilket utgör ett strukturellt problem. Barn har behov av en nära och tidig relation till båda sina föräldrar. Ett barn kan ha en nära relation, så kallad anknytning, till fler än en person och det är då viktigt att barnet får möjlighet att anknyta tidigt till båda sina föräldrar. Dagens utformning av föräldraförsäkringen leder inte till en jämnare och bättre fördelad arbetsmarknadsstruktur. Kvinnorna arbetar i andra sektorer än män och tjänar oftast sämre. Könsmönstren befästs och kvinnor fortsätter att ta det huvudsakliga ansvaret för barn och hem. Vi

kommer inte att få ett jämställt uttag ur föräldraförsäkringen om vi inte vågar ifrågasätta och förändra våra val. Det är nödvändigt för pappans och barnets rätt till samvaro samt båda föräldrarnas rätt att kombinera deltagande på arbetsmarknaden med familjeansvar.

Män som är föräldralediga har lägre dödlighet och färre sjukskrivningar än de som inte är föräldralediga. Detta medan kvinnor som är jämställda i arbetslivet men tar det största ansvaret i hemmet drabbas av sämre hälsa (Anna Månsdotter, *Hälsa, ekonomi och feminism – om att bedöma rättvisa och reform*, doktorsavhandling i hälsoekonomi, Umeå universitet). I de familjer där pappan har varit föräldraledig är dessutom separationer mindre vanliga. Ojämställda föräldrar separerar i större utsträckning än andra visar en genomgång av statistik som Karina Nilsson vid Sociologiska institutionen på Umeå universitet gjort ("Jämställdhet, barnafödande och separationer", *Jämställdhetens pris*, Grönlund och Hallerud (red.) Boréa 2008).

Ökad jämställdhet i familjen ger ökad livskvalitet, ökad reell valfrihet, ökad hälsa, ökad nativitet och trygga barn.

## Hälften var

Den generella utgångspunkten när det gäller olika typer av stöd från det allmännas sida till familjer bör vara att utbetalning ska ske enligt principen hälften till vardera föräldern. Detta bör gälla såväl utbetalningar ur socialförsäkringssystemen som rent generella bidrag från statens sida – exempelvis barnbidrag. Staten ska förhålla sig könsneutral i förhållande till föräldrarna. Det är dock inte meningen att intjänande-grunden ska utjämnas utan snarare att staten inte – så som nu är fallet – ska destinera barnbidraget eller rätten till ett visst större antal föräldraledighetsdagar till en av föräldrarna.



Även om principen från statens sida är hälften till vardera föräldern bör dock föräldrarna själva sinsemellan kunna förfoga över vem som ska ta emot barnbidraget (om någon ändring önskas) eller hur fördelningen av föräldraledighetsdagar mellan föräldrarna ska se ut. Möjligheten till fördelning av föräldraledighetsdagar ska dock inte gälla de fyra månader i föräldraförsäkringen som är individualiserade med två månader till respektive förälder.

Moderaternas utvecklingsgrupp för lika möjligheter lämnar i denna del följande förslag till åtgärder för att öka jämställdheten:

- Stöd från det allmännas sida till familjer bör betalas ut enligt principen hälften till vardera föräldern.

## **Delat barnbidrag**

Barnbidraget ska betalas ut med hälften till respektive förälder som är vårdnadshavare för ett barn. Detta är en viktig signal från statens sida som innebär att inte någon av föräldrarna ska kunna uppfattas som mer värd än den andra. Staten ska förhålla sig könsneutral i förhållande till föräldrarna. Utbetalningsprincipen bör se ut på detta sätt även om en av föräldrarna är boendeförälder. Med dagens system förekommer tvister mellan föräldrar i syfte att någon av dem vill bli boendeförälder och därigenom få tillgång till barnbidrag som avser gemensamma barn.

Den praktiska effekten av om utbetalning sker med hälften till vardera föräldern kan dock bli att den förälder som är boendeförälder får för lite pengar för att kunna sörja för barnet. Det viktiga är dock att komma ihåg att barnbidraget alltid ska tillkomma barnet och att det är avsett för barnets behov (om det inte hade funnits något barn hade ju något barnbidrag inte utgått).

När vårdnaden är gemensam skulle man kunna tänka sig att den förälder som inte är boendeförälder är skyldig att se till att barnet får del av den del av barnbidraget som tillkommer denna förälder. Om en sådan förälder inte fullgör sin underhållsskyldighet gentemot barnet enligt lag eller avtal eller om staten tvingas utge underhållsstöd skulle som ett undantag barnbidraget i stället kunna betalas ut till boendeföräldern (vilket är fallet i dag).



Dagens regler för underhållsbidrag och det belopp som garanteras av staten i form av underhållsstöd skapar problem för barn som är berättigade till så kallat standardtillägg. Frågan aktualiseras än mer om barnbidraget delas mellan vårdnadshavarna samtidigt som barnet är berättigat till standardtillägg från den av föräldrarna som inte är boendeförälder. Det finns därför i anslutning till frågan om delat barnbidrag starka skäl att utreda och överväga ett införande av nya regler för underhållsstöd som innefattar att barn ska ha rätt till ett schablonmässigt beräknat standardtillägg med utgångspunkt från den underhållsskyldiges bruttoinkomst.

Moderaternas utvecklingsgrupp för lika möjligheter lämnar i denna del följande förslag till åtgärder för att öka jämställdheten:

- Barnbidraget ska betalas ut med hälften till respektive förälder som är vårdnadshavare för ett barn.
- Utred och överväg ett införande av nya regler för underhållsstöd som innefattar att barn ska ha rätt till ett schablonmässigt beräknat standardtillägg med utgångspunkt från den underhållsskyldiges bruttoinkomst.

## En jämställd föräldraförsäkring

Det finns många familjer i dag där föräldrarna delar på ansvaret för barn och hem. Men det är endast tre procent av barnen som har föräldrar som delar lika på föräldrapenningen. Som nämnts ovan tar män bara ut knappt 21 procent av föräldraledigheten och hela 60 procent av männen tar inte ut någon föräldraledighet alls under barnets första år. Mer än var femte treåring har en pappa som inte har tagit ut en enda föräldrapenningdag – inte ens de tio pappadagarna som får tas ut vid barnets födelse (Försäkringskassan, 2007). Med nuvarande ökningstakt dröjer det 211 år innan uttaget från föräldraförsäkringen blir jämställt enligt TCO:s pappaindex för 2007. Det är vår uppgift att ändra på det.

## Föräldraförsäkringen i dag

Den svenska föräldrapenningen består av tre delar, föräldrapenning vid barns födelse (nedan föräldrapenning), tillfällig föräldrapenning (nedan VAB) och havandeskapspenning. År 1974 ersattes den dåvarande moderskapsförsäkringen med en föräldraförsäkring som kan delas lika mellan föräldrarna. Det första året var männens uttag 2,5 procent. När de två så kallade pappamånaderna, som i själva verket är två individualiserade månader (två för vardera föräldern), infördes i syfte att öka mäns uttag fick detta önskad effekt. Den första månaden infördes 1995 och den andra 2002. I dag är pappornas andel av uttaget 21 procent.

Varje förälder har, enligt dagens system, rätt till 240 dagar och tillsammans har föräldrarna därför 480 dagar. En av föräldrarna kan överlåta sina dagar till den andra föräldern, förutom de 60 dagar som är individualiserade och inte kan överlåtas. Mellan 1998 och 2006 fördubblades männens andel av de uttagna föräldrapenningdagarna från 10,4 procent till 20,6 procent. År 2007 utbetalades ersättningen för 20,8 procent av föräldrapenningdagarna till män. Alliansregeringen införde år 2008 en jämställdhetsbonus som medför en skatteminskning vid jämställd fördelning av föräldrapenningen. Detta för att öka incitamenten för föräldrarna att dela lika. Jobb-

skatteavdraget gör det också mer lönsamt för föräldrarna att dela på föräldraledigheten.

Trots den nu beskrivna utvecklingen har ökningen av männens andel av uttagna föräldrapenningdagar avstannat under 2007, enligt Försäkringskassan.

## Morgondagens föräldraförsäkring

Varför delar föräldrar inte lika på föräldraledigheten? Många uppger att familjens ekonomi inte tillåter det. Fler skäl som många föräldrar själva anger är attityder på arbetsplatsen, traditionella könsroller och att mamman inte vill dela med sig.



I Sverige har vi en generös föräldraförsäkring. En generös föräldraförsäkring är nödvändig för en hög kvinnlig sysselsättningsgrad. Familjerna ska naturligtvis bestämma själva hur länge var och en ska vara hemma – men när staten transfererar skattemedel så ska det ske på lika villkor mellan könen. Ur arbetsmarknadssynpunkt så missgynnas kvinnor och ur barnsynpunkt så missgynnas män av dagens föräldraförsäkringssystem som utgår från kvinnan som norm. Kvinnor måste släppa en del av ansvaret för barn och hem till männen och män måste släppa in kvinnor på alla nivåer i arbetslivet. Vi i utvecklingsgruppen tycker att män och kvinnor ska ha lika möjligheter till föräldraskap. Ett barns liv blir mycket rikare med en nära relation till två föräldrar i stället för till endast en förälder. Män måste ha lika goda möjligheter som kvinnor till en nära relation med sina barn. Med en jämställd föräldraförsäkring skulle kvinnor och män vara borta från arbetslivet i lika stor utsträckning och då skulle även jämställdheten på arbetsmarknaden öka.

Vi kan också konstatera att det svenska föräldraförsäkringssystemet är mycket flexibelt. Detta för att föräldrarna ska kunna välja att ta ut färre ersättningsdagar än sju per vecka för att därigenom förlänga föräldraledigheten. Föräldrar kan också ta ut föräldrapenning för hel dag, tre fjärdedels dag, halv dag, en fjärdedels dag eller en åttondels dag. Detta syfte är gott, men statistiken visar att det är kvinnor som i mycket större utsträckning utnyttjar flexibiliteten i systemet för att förlänga tiden med barnet än männen, som i regel tar ut full ersättning för varje föräldraledig dag. Kvinnor tar dessutom ut merparten av garantidagarna med lägst ersättning. Är det en skenbar valfrihet som erbjuds eftersom det nästan enbart är kvinnor som utnyttjar denna valfrihet? Det finns kanske ingen reell valfrihet i ett sådant system som snarare cementerar könsroller, arbetsfördelning i hemmet, kvinnors svagare position på arbetsmarknaden och mäns svagare position som närvarande förälder. Föräldraförsäkringssystemen är ursprungligen utformade med kvinnan som norm och detta måste vi ändra på om vi vill uppnå

jämställdhet i samhället. Vi har fostrats till att tycka att det är kvinnligt att ta hand om barn och hem. En viss förändring har skett men föreställningarna finns i stor utsträckning kvar i samhällsstrukturen. En grundförutsättning är att statens transfereringssystem måste vara könsneutrala såväl till sin utformning som ur ett konsekvensperspektiv.

Alliansregeringen har infört jämställdhetsbonusen för att göra skillnad. Den har ännu inte varit i kraft tillräckligt länge för att vi ska kunna se effekterna av den. Vi måste naturligtvis göra en utvärdering av jämställdhetsbonusen för att säkerställa att den får önskad effekt och att den leder till en jämnare fördelning av föräldraledigheten. Vi i utvecklingsgruppen tror också att jämställdhetsbonusen går att förenkla och att informationen till föräldrarna kan förbättras. Om det skulle visa sig att jämställdhetsbonusen inte ger tillräcklig effekt bör den förstärkas. För det fall jämställdhetsbonusen därefter ändå inte ger tillräcklig effekt är vi i utvecklingsgruppen inte främmande för att överväga en ökad grad av individualisering av föräldraförsäkringen med utgångspunkt från den isländska modellen eller någon annan likartad lösning.

Exemplet från Island visar på effekten av en ökad grad av individualisering. På Island infördes år 2000 ett tredelat föräldraförsäkringssystem där en tredjedel av föräldraledigheten är öronmärkt för vardera föräldern och den återstående tredjedelen kan disponeras fritt av föräldrarna. I dag har isländska föräldrar rätt till totalt nio månaders föräldraledighet som fördelas på det sättet att mamman har rätt till tre månader och pappan till tre månader som inte kan överföras. Individualiseringen infördes i samband med en utvidgning av föräldraförsäkringen med ytterligare tre månader. I rapporten *Nordiska erfarenheter av föräldraledigheter och dess inverkan på jämställdhet mellan kvinnor och män* (Friða Rós Valdimarsdóttir, Jafnréttisstofa, 2005) konstateras att år 1995 tog de isländska männen ut 0,1 procent av föräldraledigheten men efter lagändringarna har andelen ökat hastigt. Siffror från Nordisk statistisk årsbok 2008 visar att år 2007 tog de isländska männen ut 33 procent av föräldraledigheten. Detta kan jämföras med finska, danska och norska män som tar ut mellan 6 och 11 procent av föräldraledigheten. De svenska männen står som nämnts för ett uttag av 21 procent av föräldraledigheten. Hela 90 procent av Islands pappor använder sin tredjedel. 20 procent av dem använder mer än sin tredjedel. Vad har då tredelningen på Island lett till? Svaret är ett kraftigt ökat uttag vad avser män och en andel som vida överstiger de svenska männens. Nativiteten har dessutom ökat. På Island föder kvinnor i genomsnitt 2,1 barn vilket är unikt i Europa. Det har diskuterats att bygga ut längden på föräldraledigheten och då finns det två alternativ – antingen 4+4+4 månader eller 5+5+2 månader. Det senare alternativet skulle vara ett ytterligare steg mot en ökad grad av individualisering av föräldraförsäkringen.

Det finns en oro för att en individualisering av föräldraförsäkringen skulle leda till att en del familjer förlorar så pass mycket ekonomiskt att kvinnor väljer att stanna hemma gratis. Vi delar den oron. Men vi i utvecklingsgruppen är inte främmande för att överväga en ökad grad av individualisering eller någon annan likartad lösning om vi inte får den effekt vi hoppas att jämställdhetsbonusen ska leda till.

Det är viktigt att konstatera att man inte ensidigt kan förändra föräldraförsäkringen och uppnå jämställdhet utan att vidta åtgärder för att förändra den könssegregerade arbetsmarknaden och lönegapet mellan kvinnors och mäns löner. Arbetsliv och familj hänger i allra högsta grad ihop och åtgärder måste även till för att stärka kvinnors ställning på arbetsmarknaden och förbättra kvinnors ekonomiska situation.

Andra frågor att överväga i sammanhanget är vilken effekt som skulle uppnås av ett slopande av taket i föräldraförsäkringen så att den som stannar hemma får 80 procent av lönen oavsett hur hög lönen är. Den sjukpenninggrundande inkomsten har ett tak på 7,5 prisbasbelopp för tillfällig föräldrapenning och havandeskapspenning. Prisbasbeloppet för 2008 är 41 000 kronor, vilket gör att den högsta möjliga sjukpenninggrundande inkomsten för 2008 var 307 500 kronor. För föräldrapenningen vid barns födelse är inkomsttaket högre och inkomster ända upp till tio prisbasbelopp räknas med, vilket för 2008 var 410 000 kronor. Att ta bort taket kan påverka männens uttag ur föräldraförsäkringen eftersom detta kan begränsa föräldrarnas möjligheter att dela på föräldraledigheten om en av föräldrarna tjänar över taket. Riksdagens utredningstjänst (RUT) har undersökt de finansiella effekterna av att ta bort takbegränsningsreglerna i föräldraförsäkringen. Detta skulle för statens del ha inneburit att kostnaderna för 2008 hade ökat med cirka 1,1 miljarder om taket inte hade funnit.



I detta sammanhang måste man uppmärksamma att det mest jämställda uttaget ur föräldraförsäkringen redan sker i familjer där båda föräldrarna har höga inkomster och hög utbildning (*SOU 2003:36 En jämställd föräldraförsäkring?*) och då taket är relativt högt så är det tveksamt om ett borttagande av taket förändrar fördelningen mellan föräldrarna i så pass stor utsträckning att det kan anses vara en tillräckligt verkningsfull åtgärd.

Vi kan också konstatera att det inte bara är ekonomin som styr våra personliga val. Föräldrarnas ställning på arbetsmarknaden påverkar i hög grad. Även de förutfattade åsikterna om föräldraskap som finns i samhället påverkar oss. Det är fortfarande vanligt att kvinnor uppfattas som bättre föräldrar än män, enbart av den anledningen att de är kvinnor. I hemmet är det kvinnan som utgör norm. Detta gäller naturligtvis inte alla familjer men det är fråga om tillräckligt många för att man kan konstatera att detta utgör ett strukturellt problem.

Informationsinsatser är viktiga. Försäkringskassan informerar och skickar ut påminnelser till föräldrar som har många föräldrapenningdagar kvar. Även arbetsgivarnas syn på mäns och kvinnors föräldraledighet måste förändras ytterligare för att bryta disk-

rimineringen på arbetsmarknaden. Därför måste samhällsdiskussionen om jämställdhet ständigt hållas levande.

## VAB

Samtidigt som kvinnors uttag av föräldrapenningen stadigt har minskat sedan 1999 så har deras andel av den tillfälliga föräldrapenningen varit relativt konstant under 2000-talet. Papporna tog under 2007 ut 35,7 procent av VAB-dagarna. Enligt Försäkringskassan har det stannat där och utvecklingen har avtagit. När barnen blir sjuka visar det sig ganska tydligt om en relation är jämställd, vem som tjänar minst och om föräldrarnas arbetsplatser möjliggör ett jämställt föräldraansvar.

Studier som gjorts vid nationalekonomiska institutionen vid Lunds universitet visar att fördelningen av den tillfälliga föräldrapenningen mellan kvinnor och män kan förklaras av skillnader i förhandlingspositioner mellan könen enligt en spelteoretisk modell. Förhandlingspositionen blir starkare för den som tjänar mest, som har högre utbildning, är äldre och jobbar inom den privata sektorn jämfört med den som jobbar inom välfärdssektorn. Vidare kan taket i föräldraförsäkringen påverka hur föräldrarna fördelar ledigheten. Det konstateras dock i studien att även om kvinnan har den starkaste förhandlingspositionen på samtliga ovanstående punkter så är hennes del ändå alltid större än hälften och att kvinnan tar ut mer föräldraledighet än mannen även när hon har den högsta inkomsten (Anna Amilon, "Hur delas den tillfälliga föräldraledigheten?", *Ekonomisk Debatt*, 2008:5).

För att minska skillnaderna mellan mäns och kvinnors uttag av den tillfälliga föräldrapenningen föreslår vi i utvecklingsgruppen att en jämställdhetsbonus utvecklas och införs även när det gäller uttag av VAB-dagar.



## Återinträde efter föräldraledighet

Konsekvensen av den skeva fördelningen av uttaget av föräldrapenningen blir att kvinnors karriärmöjligheter missgynnas. I kombination med andra åtgärder för ett mer jämställt uttag av föräldraledighet, behöver även återinträde på arbetsmarknaden efter föräldraledighet underlättas. Framför allt är det de första tre åren i barnets uppväxt som är känsliga. För många skulle det kunna underlätta om barnomsorg under denna tid kunde erbjudas på, i anslutning till eller nära arbetsplatsen, så kallade företags-

dagis. Om ett företag i dag väljer att stödja detta återinträde genom att erbjuda hushållsnära tjänster förmånsbeskattas genast den anställde.

Det bör övervägas om stöd för återinträde ska kunna erbjudas utan att den berörde förmånsbeskattas. Detta bör i så fall vara knutet till barnets tre första år och utformas på ett sätt som inte riskerar att förstärka obalansen mellan män och kvinnor.

Moderaternas utvecklingsgrupp för lika möjligheter lämnar i denna del följande förslag till åtgärder för att öka jämställdheten:

- Förenkla jämställdhetsbonusen när det gäller ansökningsförfarande och administration.
- Gör informationen om jämställdhetsbonusen tydligare.
- Utvärdera jämställdhetsbonusen för att säkerställa att den får önskad effekt och leder till jämnare fördelning av uttagen föräldraledighet. Om det skulle visa sig att jämställdhetsbonusen inte ger tillräcklig effekt bör den förstärkas.
- Utveckla och inför en jämställdhetsbonus avseende uttag av tillfällig föräldrapenning.
- Det bör övervägas om stöd för återinträde efter föräldraledighet ska kunna erbjudas utan att den berörde förmånsbeskattas. Detta bör i så fall vara knutet till barnets tre första år och utformas på ett sätt som inte riskerar förstärka obalansen mellan kvinnor och män.

## **Obetalt hemarbete**

Män och kvinnor arbetar i stort sett lika mycket räknat i tid. Män lägger dubbelt så mycket tid på betalt arbete som på obetalt hemarbete. Kvinnor däremot lägger ned lika mycket tid på betalt som på obetalt arbete. Enligt Statistiska Centralbyrån (SCB) utförde genomsnittsmannen år 2001 ungefär 20 timmars obetalt arbete per vecka medan den genomsnittliga kvinnan under samma tid utförde 28 timmars obetalt arbete. Mellan 1991 och 2001 har kvinnors andel av det obetalda hemarbetet minskat något utan att männens andel för den skull ökat. Den senaste tidsanvändningsundersökningen gjordes 2001 och siffror av senare datum saknas. Alliansregeringen har därför gett SCB i uppdrag att planera och genomföra en ny tidsanvändningsundersökning. Undersökningen ska liksom tidigare visa hur mycket tid kvinnor och män lägger på hushållsarbete och hemanarbete. Den ska också belysa skillnader som finns när det gäller vilken typ av hushållsarbete män respektive kvinnor utför. Resultatet från den nya undersökningen beräknas bli publicerat 2011.

Det faktum att kvinnor över tid lägger ned allt mindre tid på hemarbetet kan antingen vara en indikation på att fördelningen av det obetalda arbetet håller på att förändras eller att vi helt enkelt har det mindre städat hemma. De åtta timmarnas skillnad mellan kvinnor och män innebär att kvinnor i snitt lägger ned 30 procent mer tid än män på obetalt hemarbete per vecka. På ett år lägger kvinnor sammanlagt 416 timmar mer än män på det obetalda hemarbetet – det motsvarar 52 arbetsdagar. Den tid som används till att utföra obetalt arbete kan följaktligen inte användas till att utföra betalt arbete, vilket ytterligare förstärker inkomstskillnader mellan könen. Fördelningen av det obetalda hemarbetet framgår av nedanstående tabell.

#### Genomsnittlig tid per dag för hemarbete

	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>
Hushållsarbete, därav:	1:58	0:58
Matlagning	0:42	0:23
Diskning, avdukning	0:20	0:10
Städning bostad	0:30	0:15
Tvätt, strykning	0:16	0:04
Underhållsarbete	0:18	0:29
Omsorg om egna barn	0:36	0:17
Omsorg om andra	0:07	0:07
Inköp av varor och tjänster	0:30	0:21
Annat hemarbete	0:09	0:08
Resor i samband med hemarbete	0:30	0:26
Hemarbete, totalt	4:08	2:46

Källa: SCB 2001 (undersökningen görs var 10:e år)

Det övergripande ansvaret i hemmet är oftast kvinnornas. Förhållandet mellan kvinnors och mäns tidsanvändning beträffande obetalt hemarbete kan härledas ur föreställningar om kön och traditionella könsroller. Det finns en struktur i vilken kvinnor och män inordnar sig. Denna ordning grundlägger i sin tur förväntningar på flickors och pojkars beteende och intressen. Förväntningar och föreställningar om kön formar den möjlighetsstruktur i vilken människor befinner sig. Möjligheten att kombinera arbete och familj kan därför generellt sägas vara olika beroende på vilken könstillhörighet man har.

Kvinnors och mäns fördelning av betalt och obetalt arbete är inte bara ett resultat av attityder och föreställningar om kön, utan även av familjens ekonomi. Ojämsliddhet på arbetsmarknaden begränsar handlingsutrymmet för kvinnor och män även på det privata planet. Då kvinnor ofta missgynnas när det gäller lönebildning och löneutveckling såväl vid individuell lönesättning som vid sektoriell lönesättning för kvinnodominerande yrken, finns det i dag svaga incitament för att bryta en traditionell och inte alltid självvald arbetsfördelning. Rättvis lönebildning och en jämställd arbetsmarknad skapar förutsättningar för att kvinnor och män själva ska kunna få bestämma hur de fördelar sin tid. En annan påverkande faktor är familjens fördelning av föräldrapenningen. Strukturella hinder gör det svårt att bryta invanda mönster beträffande obetalt hemsarbete och ekonomiska faktorer minskar möjligheterna för dem som önskar att fördela det obetalda arbetet på annat vis.



Ett led i förändringsarbetet är Alliansregeringens införande av skatteavdrag för hushållstjänster. Dels skapas nya "vita" tjänster inom en sektor där mycket arbete tidigare utförts svart och dels kan kvinnor, som är de som lägger ned mest tid på det obetalda arbetet, öka sin närvaro på arbetsmarknaden.

## Jämställt föräldraskap efter separation

I äktenskapstvister och i mål om vårdnad, boende och umgänge är frågan om vem som är den bästa föräldern ofta en fråga som framstår som central för många av dem som tvistar om sina barn.

Frågan är egentligen fel ställd och dagens processordning uppmuntrar i någon mån till detta. Rättegångsbalkens tvistemålsregler är utformade så att de typiskt sett riskerar att skärpa en konflikt mellan föräldrarna därför att de, exempelvis i ett vårdnadsfall, måste argumentera om varför man vill ha ensam vårdnad. Det förs då – om tingsrätten tvingas avgöra målet genom att meddela dom efter att yrkandena prövats – ofta in uppgifter om den andres tillkortakommanden i olika avseenden som kommer att finnas tillgängliga svart på vitt i en dom som också barnet eller barnen kan ta del av senare i livet.

Att det förekommer falska påståenden om sexuella övergrepp och annat är inte någon hemlighet. Sådant är naturligtvis helt förkastligt och går ytterst alltid ut över barnet. Det förekommer även konstruerade samarbetsvärigheter som måste skiljas från mer substantiella svårigheter att samarbeta. När det gäller denna typ av problem handlar det nog så mycket mer om varje förälders förhållningssätt till den andre föräldern än något annat. Man får aldrig glömma den gamla devisen: "Du kan aldrig ändra på någon

annan, men du kan ändra dig själv". Om två föräldrar som har kritik mot varandra tar fasta på detta är problemen oftast lösta.

Den föräldern som – exempelvis – vill bli tilldömd ensam vårdnad ska visa att han eller hon är lämpligare (bättre) än den andre föräldern. Å andra sidan kan det handla om att visa hur dålig, försumlig och oansvarig den andre föräldern är. I sådana fall där det handlar om att ställa föräldrar mot varandra är det oftast barnet som förlorar på detta långsiktigt och därmed – indirekt – även föräldrarna själva.



I tvister om vårdnad, boende och umgänge kan man säga att det är spegelbilden av hur det ser ut på jämställdhetsområdet och i vilken mån föräldrarna har tagit ansvar för ett barn som blir till en för eller nackdel i processen. Det får därmed i någon mån betydelse om man har tagit del i barnets dagliga skötsel och intresserat sig för barnet eller inte. Den förälder som (i de allra flesta fall) av olika skäl har tagit det större ansvaret för barn och hem är den som på olika sätt frestas att exploatera detta. Det kan till och med vara så att det finns ett intresse av att utestänga den andre föräldern i syfte att skapa sig ett eget försteg gentemot den andre. Sådant kan naturligtvis inte accepteras.

I 6 kap. 5 § föräldrabalken står det bland annat följande: *Står barnet under vårdnad av båda föräldrarna eller en av dem och vill någon av dem få ändring i vårdnaden, skall rätten besluta att vårdnaden skall vara gemensam eller anförtro vårdnaden åt en av föräldrarna. Vid bedömningen av om vårdnaden skall vara gemensam eller anförtros åt en av föräldrarna skall **rätten fästa avseende särskilt vid föräldrarnas förmåga att samarbeta i frågor som rör barnet.** Rätten får inte besluta om gemensam vårdnad, om båda föräldrarna motsätter sig det.*

I ett antal TV-program och i andra sammanhang har det – framförallt under förra hösten 2007 – förts på tal att pappor diskrimineras på grund av den aktuella regeln. Det har påståtts att antalet domar där domstol dömer till gemensam vårdnad har minskat efter det att lagändringen trädde i kraft den 1 juli 2006. I december 2007 sändes programmet "Fördel mamma" på SVT 24. Där lämnades uppgiften om att antalet fall där det döms till gemensam vårdnad har minskat förhållandevis kraftigt. Det saknas dock entydig statistik som kan läggas till grund för en bestämd slutsats i detta avseende. Den senaste undersökningen som berörde den aktuella frågeställningen utfördes av Socialstyrelsen och avsåg vårdnadsdomar från 1999 och 2002.

Mål om vårdnad, boende och umgänge handlar egentligen inte så mycket om juridik utan mer om mänskliga relationer och kontakter, eller rättare sagt ofta om oviljan

snarare än förmågan att som vuxen förälder klara sådana relationer och kontakter med den andre föräldern. Det är naturligtvis alltid barnets bästa som ska stå i centrum och det bästa för barnet är två föräldrar som tar sitt föräldraansvar efter bästa förmåga. Man får aldrig glömma att barnet inte har kunnat välja sina föräldrar. Det finns därför inte någon större poäng med argument om att en av dem skulle vara så mycket bättre än den andre och att den andre skulle vara så mycket sämre. Utgångspunkten måste naturligtvis vara att varje förälder bidrar efter bästa förmåga. I detta sammanhang bör det nämnas att sådant som missbruk, kriminalitet och psykisk sjukdom naturligtvis gör att frågeställningarna blir annorlunda. I sådana fall kan det vara bäst för barnet att inte alls behöva träffa en förälder som har sådana problem.

Efter en separation finns det alltid ett starkt intresse av att föräldrarna faktiskt bemödar sig om att kunna samarbeta kring barnet eller barnen. Det kommer att inträffa positiva saker och finnas grund för glädje i varje barns liv och det är till stor fördel om barnet känner att båda föräldrarna kan ta del i detta. Det kan å andra sidan tyvärr också inträffa sådant som är tragiskt eller i vart fall mindre positivt. Att i sådana situationer ha ställts åt sidan som förälder känns ofta djupt olyckligt för föräldern men naturligtvis också för barnet.

Ansvar för att ge barn en god uppväxt, trots att man har separerat, kan oftast bara tas av föräldrarna själva. Det spelar egentligen ingen roll vad en domstol dömer till om föräldrarna inte klarar av att hantera vardagen själv. Det är nog också så att den verkliga domen kommer den dagen då barnet eller barnen är så pass stora att de själva kan värdera om föräldrarna tog sitt ansvar under barndomsåren. Den domen kommer att vila tyngst på den förälder som målade upp en felaktig bild av den andre föräldern eller satte sitt egenintresse – eller vad det nu kunde vara – före barnets intresse av en "nära och god kontakt" med båda sina föräldrar.



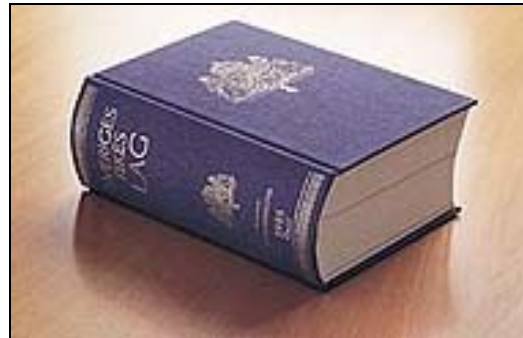
Det finns ett starkt intresse av att föräldrarna i mål om vårdnad, boende och umgänge träffar en samförståndsöverenskommelse som får ligga till grund för tingsrättens dom. Detta får i sådana fall ses som ett första steg mot ett ökat och mer konstruktivt ansvarstagande från båda föräldrarnas sida med barnets bästa i fokus.

Även om det är svårt för många föräldrar att samarbeta måste målsättningen vara att få dem att lyfta blicken och sätta barnets bästa före egna intressen, känslor och ryggmärgsreaktioner.

Ett barn har som tidigare nämnts inte kunnat välja sina föräldrar utan tvingas acceptera dem oavsett om de är fattiga eller rika, om de är snälla och trevliga eller irriterade och snarstuckna. Kort sagt har alla människor sina förtjänster men många gånger

också avigsidor. Tvistande föräldrar har ofta själv ett ansvar för sin egen bild av den andre föräldern. Sammantaget bör hela processen kring barn i större utsträckning än i dag vara utformad på sådant sätt att handläggningen i första hand inriktas på att förmå föräldrarna att ta ansvar och att långsiktigt se till barnets bästa. Kvalificerad medling ska erbjudas föräldrar i ett tidigt skede när tvistigheter har uppkommit.

I sammanhanget kan nämnas det Australiensiska rättssystemet som av naturliga skäl inte är helt jämförbart med det svenska rättssystemet, men problemen i samband med separationer är likartade. En intressant iakttagelse var fokuseringen på konfliktlösande åtgärder i ett tidigt skede.



En underrättsdomare i Australien kan neka en förälder att väcka talan mot den andre föräldern avseende vårdnad eller umgänge med hänvisning till att föräldrarna först måste uppsöka den kommunala organisationen för konfliktlösning för att där försöka lösa sina problem. Även efter att ha besökt organisationen kan en domare neka en förälder att väcka talan om föräldrarna inte har gjort tillräckligt stora ansträngningar för att lösa sin konflikt. Föräldrarna kan därför åter hänvisas till den kommunala organisationen för fortsatt konfliktlösning.

Konfliktlösningen var bland annat utformad som samtal i olika grupper och leddes av erfarna och kunniga personer med stor förståelse för och kunskap om den problematik som ofta ger sig till känna när föräldrar separerar. Som exempel på metodik kan nämnas hanteringen av en situation där en kvinna inte vill tillåta barnens far att träffa sina barn. Kvinnan placerades med fördel i en grupp tillsammans med – bland andra – en annan man som har motsvarande problem med en annan kvinna. Under grupp-samtalen kunde mannen i samtalsgruppen beskriva sin frustration och sina känslor med anledning av att han utestängts från möjligheten att träffa sina barn och detta påverkade ofta kvinnan att fundera på sitt eget agerande och sin egen situation utifrån andra utgångspunkter än de ursprungliga.

Det är också viktigt att tydlig och lättillgänglig information med förslag till lösningar och råd i familjefrågor finns tillgänglig för alla familjer. Detta för att familjen i god tid ska kunna göra medvetna val. Val som får långsiktiga konsekvenser för jämställdheten i deras familj såsom bland annat fördelning av föräldraledigheten, hushållsarbetet och ekonomin. Organisationen Sveriges makalösa föräldrar har utarbetat en informations-skrift och samtalsmanual, Lathund för jämställt föräldrasamtal, för att i ett tidigt skede, exempelvis redan på barnmorskemottagningar kunna informera om och väcka dessa frågeställningar tillsammans med de blivande föräldrarna. Andra frågor som lathunden rekommenderar föräldrarna att diskutera i ett tidigt skede är sömnbehov och vab-strategier. Vi i utvecklingsgruppen tycker att detta initiativ är lovvärt och intressant.

Moderaternas utvecklingsgrupp för lika möjligheter lämnar i denna del följande förslag till åtgärder för att öka jämställdheten:

- Tydlig och lättillgänglig information med förslag till lösningar och råd i familjefrågor bör finnas att tillgå för alla familjer.
- Jämställdhetskompetensen bör stärkas hos dem som jobbar med problem som anknyter till barn och föräldrar.
- Kvalificerad medling och samarbetsamtal bör erbjudas föräldrar i ett tidigare skede som ett alternativ till en påfrestande process.
- Processreglerna bör utformas så att rättegången tydligt fokuserar på barnets bästa och inte i så stor utsträckning kretsar kring vem som är bra och vem som är dålig förälder. Dagens ordning påverkar ofta negativt föräldrarnas förutsättningar till fortsatt samarbete kring barnet och riskerar därigenom att skada barnet.
- Samarbetsvårigheter – som ofta anges som grund för att utesluta gemensam vårdnad – får inte "löna sig".
- Gemensam vårdnad bör återfå en starkare ställning som huvudregel när föräldrar separerar.

## ***Lika möjligheter i arbetslivet***

### **Jämställd arbetsmarknad**

Skillnaderna mellan kvinnors och mäns inkomster, ägande, förmögenheter och villkor på arbetsmarknaden behöver åtgärdas. Kvinnor och män måste ges samma möjligheter och förutsättningar på arbetsmarknaden.

Alliansregeringen har gjort det mer lönsamt för kvinnor att arbeta genom att sänka skatten för dem som tjänar minst. För att få vardagspusslet att gå ihop har skatteavdrag för hushållnära tjänster införts. Med jämställdhetsbonusen hoppas vi kunna stärka kvinnors förankring i yrkeslivet och därmed minska risken för diskriminering och omotiverade löneskillnader. Nystartsjobb inom välfärdssektorn har gjort det möjligt för fler kvinnor att lämna utanförskap och komma in på arbetsmarknaden. Därutöver genomförs reformer för att fler kvinnor ska kunna starta och driva företag. Regeringen har också vidtagit åtgärder för att sätta press på arbetsgivarna att erbjuda ett ökat antal arbetstimmar till dem som arbetar deltid. Ett exempel på detta är begränsningen i arbetslöshetsförsäkringen som får till följd att kommunerna nu aktivt försöker finna lösningar som ger möjlighet till heltidsarbete.

När det gäller ofrivillig deltidstjänstgöring har kommuner och offentliga verksamhetsutövare ett särskilt ansvar. Sektorerna för handel, vård och omsorg är samhällssektorer där det förekommer en mycket stor andel deltidstjänster. I längden kommer det att bli omöjligt för välfärdssektorn att kunna rekrytera kvalificerad personal om man endast erbjuder deltidstjänster. Det finns flera metoder för att erbjuda heltidstjänster såsom flexibla scheman och kombination av flera tjänster.

Under 2008 har Alliansregeringen anslagit 125 miljoner kronor till Sveriges kommuner och landsting (SKL) för att stödja kommuner och landsting med att göra sina verksamheter jämställda. Inom programmet Hållbar jämställdhet fördelar SKL dessa utvecklingsmedel. Syftet är att kommuner och landsting systematiskt ska arbeta med jämställdhetsfrågor som berör såväl personal som kunder och invånare.



Alliansregeringens arbete för att göra Sverige mer jämställt har bara börjat. Men strävandet mot ökad jämställdhet måste vara en central del i alla människors vardag, oavsett om man sitter i en kommunal nämnd, i ett börsbolag eller är medmänniska.

## Kvinnors livsinkomst och pensioner

Kvinnor har i genomsnitt mindre eget sparande än män, kvinnor har cirka 70 procent av männens förmögenheter och för kvinnor i yrkesaktiv ålder är motsvarande siffra 60 procent (Stefan Fölster, *Jämlikheten som försvann*, 2003).

Kvinnors lägre livsinkomster får stora konsekvenser efter pensionsdagen. I en undersökning gjord av AMF Pension konstateras att den ojämsställda arbetsmarknaden på lång sikt får ekonomiska konsekvenser för enskilda kvinnor men också för hela samhället. I dag kanske man har en gemensam ekonomi men vad händer med en deltidsarbetande kvinnas ekonomi vid skilsmässa eller om hon förlorar sin livskamrat?



Konsekvenserna av att vara föräldraledig under perioder men också av att arbeta deltid ser vi i dag, när vi har en stor grupp kvinnor som inte klarar av att leva på sin pension. Många av dem har inte tjänat in tillräckligt med pengar för att täcka sin egen garanterade pension. Av de 800 000 personer som endast lever på garantipension är cirka 80 procent kvinnor.

Länsförsäkringar har undersökt det faktum att kvinnors pensioner ligger på betydligt lägre nivåer än männens. De konstaterar i sin rapport att kvinnors pensionsnivåer ligger på ungefär 80 till 90 procent av männens. Orsakerna är bland annat deltidarbete, föräldraledighet och arbetslöshet. Den kvinnliga sjuksköterska som tjänar minst får en pensionsnivå som motsvarar 73 procent av den genomsnittlige manlige kollegans konstaterar Göran Norrman, docent i nationalekonomi vid Stockholms universitet, som på uppdrag av Länsförsäkringar tagit fram rapporten *Pensionsystemet för kvinnor och män – från 20 till 120 år*.

Fördelningen av ekonomiska resurser inom familjen är ett annat intressant område. Många hushåll uppger att de har gemensam ekonomi men trots detta upplever kvinnor ett ökat ekonomiskt oberoende i förhållande till partnern när de får ökad inkomst.

Hela 40 procent av kvinnorna i Sverige kan inte försörja sig på sin arbetsinkomst och lever "ur hand i mun". Det betyder att många kvinnor, av ekonomiska skäl, tvingas stanna kvar på arbetsplatser där de vantrivs och i destruktiva relationer. Maria Rankka, chef på Timbro, har berört detta i sitt bidrag till antologin *F-ordet – mot en ny feminism*, (Petra Östergren, red, Alfabeta, 2008). Hon efterlyser "fuck off-pengar" för kvinnor, ett sparkapital som gör det möjligt att säga upp sig innan man blir utbränd och att man har råd att stå på egna ben under en period när man söker ett nytt och bättre jobb. En sådan ekonomisk buffert gör det också möjligt att kunna lämna en relation som inte fungerar.

## Deltidsarbete

Hela 75 procent av allt deltidsarbete utförs, enligt JämO, av kvinnor. Deltidsarbete är vanligast förekommande inom branscher som handeln, tätt följt av vård och omsorg, personliga och kulturella tjänster samt renhållning. Minst vanligt är det med deltidsarbete inom tillverkningsindustrin och offentlig förvaltning.

Den 1 januari 1997 infördes en bestämmelse i 25 a § lagen om anställningsskydd (LAS) som under vissa omständigheter ger ofrivilligt deltidsarbetslösa, som är tillsvidareanställda, företrädesrätt till en högre sysselsättningsgrad, när arbetsgivaren vill öka arbetskraften. En utvärdering som gjordes 2005 visar att det har varit ovanligt att deltidsarbetslösa utnyttjat denna företrädesrätt.

I en utredning gjord av RUT i maj 2008 med stöd av statistik från SCB:s arbetskraftsundersökning framgår det att det är mer än tre gånger så vanligt med deltidsarbete bland kvinnor som bland män. Andelen kvinnor som deltidsarbetar utgör cirka 30 procent av alla sysselsatta kvinnor. Detta gäller alla åldersgrupper inom spannet 20 till 64 år. Med deltidsarbete avses att man arbetar mindre än 35 timmar i veckan. Enligt utredningen är mellan 14 och 23 procent av deltidsarbetande kvinnor mellan 20 och 64 år ofrivilligt deltidsarbetande. Bland alla sysselsatta kvinnor som har barn mellan 0 och 6 år arbetar varannan kvinna deltid. Från det att barnet passerat 6 års ålder minskar andelen deltidsarbetande kvinnor, för att när barnen nått 16 till 17 års ålder återigen uppgå till drygt 30 procent.

Det finns tyvärr ingen heltäckande undersökning som belyser orsakerna till att kvinnor är frivilligt deltidsarbetande. Två skäl som ofta anges är dock familjeförhållanden och studier.

Enligt en annan undersökning som slutfördes i februari 2008, av SCB på uppdrag av AMF Pension, arbetar 36 procent av alla kvinnor deltid, siffran gäller som helhet i riket. Samma undersökning visar att det finns ett "deltidsbälte" som löper tvärs genom Sverige från Skåne till Vättern och omfattar länen däremellan, där motsvarande siffra är dryga 42 procent.

Det tål därför att fundera över de kulturella, strukturella och traditionella skillnader som råder i vårt land. En tänkbar förklaring är att det i södra Sverige under de senaste åren har gjorts många nyetableringar av företag inom tjänstesektorn, exempelvis IKEA, Jysk, Lidl och Netto. Inom tjänstesektorn är det mycket vanligt med deltidstjänster.



Undersökningen visar också att skillnaden mellan privat och offentlig sektor inte är särskilt stor. Siffrorna säger inte heller något om huruvida deltidsanställningarna är självvalda eller inte. Det finns också tydliga samband som visar att om man jobbar deltid har man inte lika lätt att få "ansvarsbefattningar". Därför går många av dessa tjänster till män.

Det finns ett flertal andra undersökningar som bekräftar att kvinnor är undersysselsatta på arbetsmarknaden och jobbar deltid i större utsträckning än män. Vi kan därför konstatera att det är ett samhällsproblem som måste lösas.



I likhet med de undersökningar från AMF Pension och Länsförsäkringar, som redovisats ovan, visar en utredning gjord av RUT i mars 2008 på långsiktiga ekonomiska konsekvenser för den som arbetar deltid. Den som under tio år arbetar deltid får mellan 12 380 och 14 290 kronor mindre i total allmän pension årligen jämfört med dem som har jobbat heltid.

Det finns exempel som visar att deltidsmönstret på arbetsplatser går att förändra. I Hennes & Mauritz butik på Hamngatan i Stockholm har alla deltidsarbetande som så önskat fått en heltidsanställning. Ett gott samarbete mellan den lokala fackklubben och arbetsgivaren har gjort det möjligt att förändra mönstret.

Vi i utvecklingsgruppen tycker att moderater i alla beslutande församlingar ska arbeta för att det inom all offentligt styrd och skattefinansierad verksamhet erbjuds möjlighet till heltidstjänster. Vi vill också att detta i vissa fall ska kunna beaktas som ett kriterium vid upphandlingar. En annan väg till förändring kan vara att använda sig av frivillig jämställdhetscertifiering av företag, där en av förutsättningarna kan vara att arbetsgivare regelmässigt erbjuder heltidstjänster till sina medarbetare.

Moderaternas utvecklingsgrupp för lika möjligheter lämnar i denna del följande förslag till åtgärder för att öka jämställdheten:

- Uppmuntra till frivillig jämställdhetscertifiering av företag, där en av förutsättningarna kan vara att arbetsgivare regelmässigt erbjuder heltidstjänster till sina medarbetare.
- Moderaterna ska i alla beslutande församlingar arbeta för att det inom all offentligt styrd och skattefinansierad verksamhet erbjuds möjlighet till heltidstjänster. Vi i

utvecklingsgruppen vill också att detta i vissa fall ska kunna beaktas som ett kriterium vid upphandlingar.

## Löner

Kvinnor tjänar i genomsnitt knappt 85 procent av vad männen tjänar i Sverige. Med hänsyn tagen också till yrkestillhörighet, ålder och utbildningsnivå tjänar kvinnor 93 procent av vad männen tjänar. Enligt en undersökning som gjordes av fackförbundet Handels under 2007, där man jämförde lönerna i förhållande till kön och ålder i handelssektorn visar det sig att kvinnor diskrimineras redan vid anställningstillfället och att fördelningen är densamma oavsett om man har jobbat länge eller är ny i branschen. Undersökningen visar också att löneskillnaderna växer under den tid man bildar familj. Kvinnors inkomster tenderar att sjunka när de gifter sig eller blir sammanboende medan mäns inkomster tenderar att öka i samma situation, enligt en studie från SACO. Dessutom är det tydligt att kvinnor oftare jobbar deltid och att det är förklaringen till att kvinnors löner halkar efter.

Diskriminering på arbetsplatsen är inte tillåtet men ändå uppger var sjätte kvinna att hon någon gång har diskriminerats på jobbet på grund av sitt kön, enligt en undersökning från Demoskop och Expressen. Den nya diskrimineringslagen, som trädde i kraft den 1 januari 2009, har ersatt jämställdhetslagen och sex andra lagar. Genom den nya lagen infördes regler om diskrimineringsersättning. Vid bestämmandet av ersättningen ska syftet att motverka överträdelser av lagen beaktas särskilt. Detta innebär med andra ord att domstolarna ska bestämma ersättningen med hänsyn till den preventiva effekt som nivån på ersättningen kan förväntas få. Vi anser att det är viktigt att följa upp om sanktionerna i den nya diskrimineringslagen får avsedd effekt.

En annan undersökning, *Lönekartläggning lönar sig*, gjord av fackförbundet Unionen, visar på ett lönegap om 2 000 kronor mellan kvinnor och män. När alla löneskillnader som beror på utbildning, ålder eller befattning har räknats bort var lönegapet 1 932 kronor till männens favör under 2007. Undersökningen visar också att hälften av företagen fortfarande struntar i att göra lönekartläggning, trots att de enligt dåvarande jämställdhetslagen (numera enligt diskrimineringslagen) var skyldiga att göra en sådan. Enligt rapporten upptäckts osakliga löneskillnader mellan könen vid 40 procent av alla lönekartläggningar.

Lönekartläggning är ett bra verktyg för att komma tillrätta med könsdiskriminering vid själva lönesättningen, så kallad direkt lönediskriminering. Enligt diskrimineringslagen är alla arbetsgivare skyldiga att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. I anslutning till den av JämO nyligen avslutade så kallade Miljögranskningen, en uppföljning av hur arbetsgivare med tillsammans en miljon anställda följde jämställdhetslagens bestämmelser om lönekartläggning, har 5 246 anställda fått lönen höjd med i snitt 1 120 kronor per person och månad. Nio av tio av dem som fått

löneförhöjningar är kvinnor. JämOs granskning av lönekartläggningar var en viktig och konkret åtgärd för jämställdheten.

Mot denna bakgrund har kritik framförts mot att riksdagen har beslutat att lönekartläggning bara ska göras var tredje år – i stället för varje år – och att företag med färre än 25 anställda inte omfattas. Tidigare gick gränsen vid tio anställda. Förändringen utgjorde ett led i Alliansregeringens strävan att förenkla reglerna för små företag.



Vi i utvecklingsgruppen anser att lönekartläggningar ska ske till dess obalansen mellan kvinnors och mäns löner har utjämnats och att företag som inte utför lönekartläggning ska bli föremål för sanktioner. Företag som kan påvisa att balans mellan kvinnors och mäns löner föreligger ska dock inte behöva göra lönekartläggning lika ofta.

Vi vill också att Moderaterna i alla beslutande församlingar ska arbeta för att få bort osakliga löneskillnader inom all offentligt styrd och skattefinansierad verksamhet samt generellt arbeta för att osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män inte ska förekomma. Vi i utvecklingsgruppen anser vidare att detta i vissa fall ska kunna beaktas som ett kriterium vid upphandlingar. Vi tycker också att det är viktigt att Moderaterna som parti föregår med gott exempel genom att ha en föredömlig balans mellan kvinnors och mäns löner i den egna organisationen.

Arbetsmarknadens parter har också en mycket viktig roll när det gäller att motverka lönediskriminering. Vi i utvecklingsgruppen tror att förändring kan ske genom att parterna på arbetsmarknaden tar ett ännu större ansvar vid förhandlingar och genom att reglera sin samverkan och överväga möjligheten att införa sanktioner i kollektivavtal.

Den direkta lönediskrimineringen är dock inte huvudorsaken till det stora lönegapet mellan kvinnor och män. För att verkligen komma åt problemet med kvinnors generellt sett svagare ekonomiska situation i samhället måste vi också våga ifrågasätta dagens könssegregerade arbetsmarknad. Det visar en rapport som riksdagens utredningstjänst tagit fram på uppdrag av Moderaterna, där forskning om könsrelaterade löneskillnader sammanställts. Rapporten bekräftar att det stora lönegapet mellan kvinnors och mäns löner inte främst beror på direkt lönediskriminering. Det mesta tyder i stället på att det är den könssegregerade arbetsmarknaden i Sverige som är orsaken till de stora skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner. Den könssegregerade arbetsmarknaden återkommer vi till i nästa avsnitt.

Även familjens val påverkar arbetsmarknaden. Kvinnor tar större ansvar för hemarbete och barn vilket medför att de går ned i arbetstid och tar ut föräldrapenning i större

utsträckning än män. Detta får till följd att lönen blir lägre och i förlängningen även pensionen. Män tar å andra sidan större ansvar för familjens ekonomiska försörjning och satsar på arbetet, vilket naturligtvis främjar deras löneutveckling och framtida pension. Men familjerna består numera väldigt sällan av familjeförsörjare och hemmafruar. Den lösningen bygger på att båda makarna lever länge och på att relationen består. Verkligheten ser dock ut på det viset att skilsmässorna fortsätter att öka och det värsta kan faktiskt drabba oss alla, nämligen att någon av makarna avlider. Det finns således av olika skäl anledning att också ifrågasätta arbetsfördelningen i familjen.

Ett annat grundproblem är att kvinnor allmänt sett har färre arbetsgivare att välja mellan. Många kvinnor jobbar inom välfärdssektorn och har där ofta bara en arbetsgivare att välja på. Ytterligare ett problem är att det inom många kvinnodominerade yrken finns betydligt färre karriärvägar än inom mansdominerade yrken. Få karriärvägar påverkar naturligtvis lönenivån.

Som exempel kan nämnas att det inom det mansdominerade yrket maskinoperatör finns 27 olika yrkeskategorier att välja mellan. Detta medan det inom den kvinnodominerade yrkesgruppen vård- och omsorgspersonal finns sex yrkeskategorier. Det påverkar naturligtvis lönekarriären om det inte finns så många yrkeskategorier inom det yrke man är verksam i.



Det är knappast lönsamt för en undersköterska att fördjupa sina kunskaper inom exempelvis demens eller psykiatri, eftersom de ökade kunskaperna inte ger något direkt berättigande till en högre lön. I sammanhanget är det intressant att notera att den största yrkesgruppen i Sverige är vård- och omsorgspersonal, med 495 000 förvärvsarbetande samtidigt som gruppen maskinoperatör har omkring 52 000 förvärvsarbetande (SCB, 2006).

Fler arbetsgivare inom vård- och omsorgssektorn skapar bättre möjligheter till lönekarriär för kvinnor. Men det räcker inte. Antalet yrkeskategorier för vård- och omsorgspersonal måste rimligen också öka. Den som skaffar sig specialkunskaper och ökar sin yrkeskompetens ska kunna framhålla detta och lönesättas utifrån en yrkeskategori som tar hänsyn till hennes eller hans kvalifikationer. Den yrkesklassificering som finns idag räcker inte till. Den internationella yrkesindelningen ISCO-08 skulle ha publicerats under hösten 2008. Underhandsuppgifter tyder dock på att den inte kommer att innehålla några förändringar som korrigerar dessa skillnader. Vi anser därför att den svenska yrkesklassificeringen kräver en översyn.

Det finns belägg för att ensamstående kvinnor har en bättre löneutveckling än gifta kvinnor. Men det är även vanligt att barnlösa eller ensamstående kvinnor diskrimineras genom så kallad statistisk diskriminering. Sådan diskriminering föreligger när en

arbetsgivare saknar detaljerad information om en anställds eller en arbetssökandes egenskaper och därför generaliserar exempelvis utifrån kön. Mot bakgrund av vetenskapen om att kvinnor generellt sett är föräldralediga i större utsträckning än män, tar ut tillfällig föräldrapenning oftare än män när barnen är sjuka och sköter hemarbetet oftare än män i förening med att sådana förhållanden sänker en persons produktivitet, uppfattar arbetsgivaren en risk för ökade kostnader för företaget. Detta kan leda till att kvinnor, enbart på grund av att de ses som fertila, blir förbigångna när arbetsgivaren i stället väljer att anställa eller befordra en man.

Det synsätt där anställning av kvinnor ses som en "risk" för arbetsgivare skulle kunna förändras om ansvaret för barn och hem fördelades jämnare mellan män och kvinnor. Med en sådan vision kvarstår dock det faktum att kvinnors graviditeter, i de fall där komplikationer uppstår, ses som nio ekonomiskt riskabla månader ur arbetsgivarens perspektiv.



En möjlig lösning skulle kunna vara att se över sjuklönesystemet för gravida arbetstagare och undersöka om det är möjligt att flytta en del av den ekonomiska risken för graviditeter med komplikationer från arbetsgivaren till staten. På detta sätt kan vi motverka den statistiska diskrimineringen och bidra till ett synsätt där den anställdes familj kan ses som en tillgång snarare än ett hot.

Vi i utvecklingsgruppen anser att arbetsgivare bör uppmanas att ta ett större ansvar för utbildning av lönesättande chefer i jämställd lönesättning. Om uppgifter från lönekartläggningen redovisades i företagets årsredovisning och en jämställdhetsrating av arbetsgivare utifrån DO:s fortsatta granskning av lönekartläggningar infördes skulle detta kunna bidra till att synliggöra löneskillnader för arbetssökande.

Moderaternas utvecklingsgrupp för lika möjligheter lämnar i denna del följande förslag till åtgärder för att öka jämställdheten:

- Lönekartläggningar ska ske till dess obalansen mellan kvinnors och mäns löner har utjämnats.
- Företag som inte utför lönekartläggning ska bli föremål för sanktioner.
- Företag som kan påvisa att balans mellan kvinnors och mäns löner föreligger ska inte behöva göra lönekartläggning lika ofta.

- En översyn av den svenska yrkesklassificeringen, som i dag är ett hinder för kvinnors löneutveckling, bör göras.
- Moderaterna ska i alla beslutande församlingar arbeta för att få bort osakliga löneskillnader inom all offentligt styrd och skattefinansierad verksamhet. Vi i utvecklingsgruppen vill också att detta i vissa fall ska kunna beaktas som ett kriterium vid upphandlingar.
- Moderaterna ska i alla beslutande församlingar arbeta för att osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män inte ska förekomma.
- Moderaterna som parti ska föregå med gott exempel genom att ha en föredömlig balans mellan kvinnors och mäns löner i den egna organisationen.
- Uppmana arbetsmarknadens parter att i större utsträckning ta ansvar för att motverka lönediskriminering genom att – exempelvis – närmare reglera sin samverkan och överväga möjligheten att införa sanktioner i kollektivavtal.
- Uppmana arbetsgivare att ta ett större ansvar för utbildning av lönesättande chefer i jämställd lönesättning.
- Följ upp om sanktionerna i den nya diskrimineringslagen, som trädde i kraft den 1 januari 2009, får avsedd effekt.
- Uppgifter från lönekartläggningen ska redovisas i företagets årsredovisning för att synliggöra könsrelaterade löneskillnader.
- Inför en jämställdhetsrating av arbetsgivare utifrån DO:s fortsatta granskning av lönekartläggningar för att synliggöra löneskillnader för arbetssökande.
- Se över sjuklönesystemet för gravida arbetstagare och undersök om det är möjligt att flytta en del av den ekonomiska risken för graviditeter med komplikationer från arbetsgivaren till staten.

## **Könssegregerad arbetsmarknad**

Den svenska arbetsmarknaden är tydligt könsuppdelad efter privat eller offentlig verksamhet, deltid och heltid, yrken, yrkeserfarenhet, branscher, arbetsplats och befattningsnivå. Mäns och kvinnors yrkesval skiljer sig åt. Yrke är den tyngsta faktorn som förklarar lönegapet mellan kvinnor och män. Lönegapet är också större inom de högre lönenivåerna än inom de lägre. Fler män än kvinnor jobbar inom privat sektor. Den könssegregerade arbetsmarknaden påverkar löner och begränsar människors valmöjligheter.

De satsningar som gjorts för att bryta den könsuppdelade marknaden har inte lett till några större förändringar. Statistik från SCB visar visserligen att lönegapet minskar något bland yngre anställda då de i högre utsträckning bryter könsmönstret på arbetsmarknaden. Det är hoppfullt, men mot bakgrund av historiska data och med kunskap om att klyftorna ökar igen när barnen föds så finns det inte någon anledning att nöja sig med detta.

Många kvinnor har tagit sig in på tidigare mansdominerade arbetsmarknader. Det är bra. Men den förändringsrörelsen går enbart i ena riktningen. Män söker sig inte i samma utsträckning till kvinnodominerade yrken. Ska vi verkligen acceptera att vissa yrken domineras av ena könet? Att män lättare blir chefer? Att kvinnor arbetar deltid i större utsträckning? Att fler kvinnor arbetar inom låglöneyrken? Att kvinnor blir fattigpensionärer? Nej, det tycker inte vi. Forskare slår fast att det finns ett glastak på den svenska arbetsmarknaden, dvs. bakomliggande strukturer som utgör hinder och medför svårigheter för kvinnor att nå de positioner som ger högre löner. Tyvärr kan vi också konstatera att det på många områden även finns glasväggar mellan kvinnors och mäns arbetsplatser och yrken.

Könssegregering på arbetsmarknaden kan betraktas ur två olika aspekter, så kallad horisontell respektive vertikal segregering.

Horisontell segregering innebär att kvinnor och män har olika typer av yrken och olika arbetsgivare, ofta inom helt olika branscher och olika sektorer. Exempelvis arbetar nästan hälften av alla kvinnor i den offentliga sektorn, inte sällan i yrken inom vård, skola och omsorg, medan män till 80 procent arbetar inom den privata sektorn. Män är framför allt överrepresenterade inom metall- och maskinteknisk industri, bygg- och anläggningsteknisk industri samt transportsektorn.

Den vertikala segregeringen innebär att kvinnor och män återfinns på olika hierarkiska nivåer på arbetsmarknaden. Män är betydligt oftare chefer än kvinnor. Det finns flera studier som visar att det ställs högre krav på kvinnor som befordras än på män.

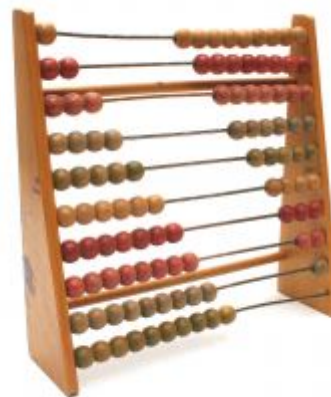


Svenska kvinnor är överrepresenterade bland dem som är överutbildade för sina arbetsuppgifter. Enligt SACOs uppskattning är ungefär var tredje kvinna, jämfört med var fjärde man, överutbildad i förhållande till sina arbetsuppgifter. Denna välutbildade grupp kvinnor återfinns ofta på mindre kvalificerade tjänster. Vi återkommer till frågan om den vertikala segregeringen i avsnittet om chefsansvar och styrelseposter längre fram.

Det finns också en tredje dimension, som kanske inte diskuteras lika ofta, nämligen en intern könssegregering. Med det menas att kvinnor och män inom ett visst yrke – ibland även inom en arbetsplats – har olika arbetsuppgifter eller specialinriktningar. Ett till synes könsintegrerat yrke kan således ändå vara starkt könssegrerat (*SOU 2005:66 Makt att forma samhället och sitt eget liv*).

Något som man bör reflektera över vid denna typ av jämförelser är att frågan om könssegregering tar sikte på kvinnors ställning på arbetsmarknaden *i förhållande* till mäns. En förändring i kvinnors position kan därför lika gärna vara orsakad av en förändring i männens position. På detta sätt kan segregeringen minskas, inte för att kvinnors arbetsliv förändrats, utan för att mäns arbetsliv har gjort det. Struktur-omvandlingar kan därför ske till följd av ett ökat eller minskat antal tjänster inom tjänstesektorn. Till exempel som vid en konjunkturedgång inom industrin vilket kan medföra en ökning eller minskning av tjänstesektorn. Till följd av en sådan förändring kan antalet platser inom den kvinnodominerade sektorn komma att öka, utan att det öppnas upp möjligheter inom den mansdominerade sektorn för kvinnor. Minskad segregering innebär därför inte alltid nödvändigtvis ökad jämställdhet (*SOU 2004:43 Den könsuppdelade arbetsmarknaden*).

Kvinnors tillträde till svensk arbetsmarknad har förbättrats under 2000-talet. Båda könen närvaro i arbetslivet har ökat, för män med 200 000 till drygt 2,34 miljoner, för kvinnor med 150 000 till 2,14 miljoner (AKU maj 2008). Könsklyftan, mätt som andel av arbetskraften i åldrarna 16 till 64 år, är i snitt 4-5 procent. Ungefär 75 procent av kvinnorna i den åldern arbetar jämfört med 80 procent av männen.



I vilken samhällssektor en person arbetar bestäms i hög grad av kön. I kommuner och landsting är 79 procent kvinnor, 21 procent män. I staten är könsfördelningen jämn, medan det inom den privata sektorn går två män på varje kvinna.

Sett i ett tidsperspektiv har könsfaktorns betydelse för val av arbetsmarknadssektor ökat. 1970 arbetade en klar majoritet av kvinnorna, 58 procent, i den privata sektorn. 2005 återfanns majoriteten, 52 procent, i offentlig sektor. Omvänt har männens andel i den offentliga sektorn minskat från 21 procent 1970 till 19 procent 2005, medan deras andel i den privata sektorn har ökat från 79 till 81 procent.

Med ett annat mått har segregationen i arbetslivet minskat. 1970 arbetade sju procent av alla förvärvsarbetande kvinnor och fyra procent av männen i jämställda yrken, definierade som jobb där inget kön utgör mindre än 40 procent eller mer än 60 procent av de arbetande. 2005 hade siffrorna mer än fördubblats, till 16 procent av

kvinnorna och 14 procent av männen. Med denna takt i utvecklingen kommer det svenska yrkeslivet att vara helt jämställt med lika könsrepresentation först om över hundra år.

Den nya diskrimineringslagen har ersatt den tidigare jämställdhetslagen som hade verkat i snart två decennier. I diskrimineringslagens tredje kapitel föreskrivs en rad åtgärder mot den rådande könssegregationen på arbetsmarknaden:

*7 § Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.*

*8 § Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.*

*9 § När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar (...).*

De flesta formella hinder för kvinnors inträde på svensk arbetsmarknad avskaffades långt tidigare, under 1900-talet. Men eftersom könsklyftor fortfarande består i många branscher har uppenbarligen osynliga hinder – traditioner, normer, sociala och ekonomiska strukturer – fortsatt att förhindra mäns val av "kvinnoyrken" och kvinnors val av "mansyrken".

Villkor kan dock förändras, till och med i de mest konservativa yrkeskretsar. Det saknas inte exempel på hur öppnare dörrar till många för kvinnor tidigare stängda områden – polis, militär, ingenjör – gjort yrkesvalet friare och därmed mer jämställt. Därigenom kan en bredare kompetens bättre tas till vara än på enkönade arbetsplatser. En mer varierad erfarenhetsbas ökar kvaliteten i verksamheten.

Ännu återstår emellertid många "enkönade reservat". Få yrken är så jämställda som de borde vara, med 40 till 60 procents representation av vardera könet. I den kategorin återfinns bara fem yrken (AKU 2005) nämligen; försäljare i fackhandel, revisorer, journalister, kockar/kokerskor och läkare.

Bland extremt könssegregerade yrken märks särskilt kontors-/läkarsekreterare (97 procent kvinnor och 3 procent män) och fordonsmekaniker/reparatör (1 procent kvinnor och 99 procent män).

Branschvis könsfördelning i några vanliga yrken visas i tabellen nedan.

<b>Bransch</b>	<b>Andel kvinnor (%)</b>	<b>Andel män (%)</b>
Vård/omsorg	85	15
Personlig service	79	21
Utbildning/forskning	72	28
Detaljhandel	68	32
Rekreation, restaurang, hotell	52	48
Finansiell verksamhet	43	57
Bil/partihandel, kommunikationer	27	73
Jordbruk, skog, fiske	26	74
Industri utom byggnad	25	75
Byggnad	7	93

En belysande studie från JämO visar på en annan förklaring, nämligen vanans makt. 1993 fann JämO att Sverige saknade heltidsanställda kvinnliga brandmän. Hur kunde det komma sig? Vanliga "förklaringar" hos arbetsgivare var att:

- det smutsiga och farliga arbetet inte passar kvinnor,
- kvinnor och män kan inte sova tillsammans på stationerna,
- kårandan går förlorad om brandmannakåren blir könsblandad, och
- kvinnorna behöver skyddas från hård och sexistisk jargong på stationerna (porr).

JämO konstaterade att frågan om branschen skulle kunna ändra på sig för att öppna upp arbetet även för kvinnliga kollegor var en fråga som inte diskuterades överhuvudtaget. Det som däremot diskuterades mycket och gärna var vilken typ av kvinna som skulle kunna accepteras som kollega. Det handlade då om någon som var som "alla andra" eller en "kvinnlig" kvinna som kunde tillföra teamet något nytt."



Huvudargumentet för fortsatt diskriminering var dock frågan om kvinnor verkligen skulle kunna klara yrket fysiskt.

Sedan dess har läget förbättrats något, åtminstone sett till antalet kvinnor. Av cirka 3 000 heltidsanställda brandmän i Sverige är 49 kvinnor (2006). Av 101 räddningstjänstorganisationer som arbetar för att få en jämställd rekrytering hade få genomfört jämställdhetsanalyser av de tester och krav som finns för att bli brandman. Det kan leda till att de gör sig skyldiga till indirekt diskriminering mot kvinnor.

Kraven på rökdykare kan tyckas perifera för jämställdhetsproblematiken i stort, men illustrerar att om det finns fysiska hinder för lika möjligheter används de fortfarande som sorteringsinstrument i stället för att sporra till nya tekniska lösningar.

Ett exempel på motsatsen är antagningsprocessen vid rekrytering till Stockholms Filharmoniker, där proven sker bakom skärm med sökande som är anonyma för juryn. Det är prestationen som ska vara avgörande för om antagning sker.



Vid terminsstarten i januari 2009 var det för första gången fler kvinnor än män som började på Polishögskolan i Stockholm – totalt 158 studenter varav 81 var kvinnor och 77 var män. Det är kanske inte realistiskt att tro att vi kan komma lika långt inom exempelvis brandmannayrket i närtid eller att vi får läsa att vårdsektorn är över-representerad av män – men det visar ändå att förändring är möjligt.

En uppenbar skiktning efter kön syns även på chefsnivå, så kallad vertikal segregering. I det privata näringslivet och inom staten dominerar männen starkt, i kommunerna dominerar kvinnorna, medan landstingen är jämställda. Det kan rimligen inte vara ett resultat av skillnader i kunskap eller förmåga utan är en spegling av rådande rekryteringsmönster och det faktum att vårdsektorn attraherar fler kvinnor. Den formella rätten till statliga tjänster gavs kvinnor redan 1925, men det har tydligen ännu inte fått resultat på chefsnivå.

Moderaternas utvecklingsgrupp för lika möjligheter lämnar i denna del följande förslag till åtgärder för att öka jämställdheten:

- Motverka könsstereotypa rekryteringar och omotiverade fysiska krav vid rekrytering inom branscher där ena könet är underrepresenterat.

- Överväg införande av stimulansbidrag inom vissa branscher vid nyanställning av person av underrepresenterat kön.

## Arbetstagarinflytande

Att kunna ha inflytande över sitt eget arbete och sin arbetsplats upplevs av de allra flesta som angeläget. Inflytande kan handla om anställningsvillkor, arbetsuppgifter och möjlighet att planera sin egen arbetstid. Upplevelsen av att ha makt över sitt eget liv och sin arbetsinsats är också nära förknippad med ekonomisk frihet och trygghet.

När det gäller anställningsvillkor är det dubbelt så vanligt att kvinnor har tidsbegränsad anställning jämfört med män. Under 2007 hade 403 300 kvinnor en tidsbegränsad anställning medan endast 305 300 män hade en sådan anställning (ULF, SCB). Skillnaderna mellan könen är således stora när det gäller tidsbegränsade anställningar och påverkar samtidigt inkomsternas storlek. Anställningar som går ut på att vara flexibla och behovsstyrda innebär ofta att man inte kan planera sin fritid om man samtidigt vill vara tillgänglig för arbete.

Arbetstider är också viktiga för att kunna planera och strukturera sin tid. För dem som arbetar på oregelbundna tider kan det vara svårt att organisera sitt arbete så att det fungerar med dagis- och skolhämtning och andra tidsbundna aktiviteter. Många kvinnor arbetar inom yrken där arbetstiderna är svåra att påverka. Kvinnor som är anställda på LO-dominerade arbetsplatser utgör den allra största gruppen som arbetar under oregelbundna och obekväma arbetstider. Bland TCO-anslutna är det också fler kvinnor än män som har oregelbundna och obekväma arbetstider. Dessa förbund ansluter stora yrkesgrupper, däribland många som är kvinnodominerande exempelvis handelsanställda, livsmedelsarbetare samt hotell- och restauranganställda (*SOU 2005:66*).

Många kvinnodominerande arbetsplatser kännetecknas just av att det är svårt att ha något inflytande över de egna arbetstiderna och arbetsuppgifterna. Sådana arbetsplatser har ofta "lågt i tak" och en detaljstyrning av arbetsuppgifter, scheman och ansvarsområden. Inom välfärdsektorn, särskilt inom vård- och omsorgsyren, är tidsbegränsade anställningar, obekväma arbetstider och detaljstyrda arbetsuppgifter vanliga. I en doktorsavhandling från Sahlgrenska akademien konstateras att många kvinnor är så pass stressade på sitt arbete att de får psykiska och fysiska besvär som leder till sjukskrivning. Som skäl till stress anges konflikter, lågt inflytande och ottydlig organisation (Kristina Holmgren, *Work-related Stress in Women, Assessment, Prevalence and Return to Work*, Sahlgrenska Akademien, universitetet i Göteborg, 2008). Just inom välfärdssektorn är organisationen ofta stor och otymplig. Enligt vårdförbundets ordförande är det inte ovanligt att chefer inom vård och omsorg har ansvar för extremt stora grupper anställda och lönesättande samtal med upp till 90 medarbetare. Det är också sedan länge känt att det finns ett samband mellan stress

och ohälsa samt att kvinnor i högre utsträckning än män är långtidssjukskrivna. Vi återkommer till detta i välfärdsavsnittet.

Arbetsrelaterad ohälsa kan också påverkas av vantrivsel på arbetsplatsen. Detta är inte bara en jämställdhetsfråga utan även en arbetsmiljöfråga.

Möjligheten att få inflytande över sitt eget arbete kan ge både den anställda och arbetsgivaren många fördelar. Den anställda får möjlighet till en tryggare ekonomi, bättre hälsa och kan planera sin tillvaro lite bättre. Arbetsgivaren får nöjda medarbetare, minskade kostnader för sjukskrivningar och färre vikarier.

Lågt inflytande över arbetets utformning orsakar ohälsa och innebär ett stort ekonomiskt slöseri. Speciellt för kvinnor som oftare arbetar inom yrken där möjligheten att påverka sitt arbete är liten. Oregelbundna arbetstider och "ambulerande" anställningar medför svårigheter att planera sin tid och att få ihop arbete och familj.

Vi i utvecklingsgruppen tycker att välfärdsektorn ska inrymma fler arbetsgivare för att de som arbetar inom välfärdsektorn ska kunna ha möjlighet att söka sig till den arbetsgivare som erbjuder bäst anställningsvillkor. Det kan inte spela någon roll för den som är sjuk om vården är offentlig eller privat så länge den är tillgänglig och av god kvalitet. Men för dem som är anställda inom vården kan villkoren förbättras genom att ha flera arbetsgivare att välja mellan.



Moderaternas utvecklingsgrupp för lika möjligheter lämnar i denna del följande förslag till åtgärder för att öka jämställdheten:

- Välfärdsektorn ska inrymma fler arbetsgivare, för att stimulera god konkurrens om personal och brukare. Om det finns flera arbetsgivare på marknaden har de som arbetar inom välfärdsektorn möjlighet att söka sig till den arbetsgivare som erbjuder bäst anställningsvillkor.
- Moderaterna ska i alla beslutande församlingar arbeta för individanpassade lösningar och medbestämmande. Vi i utvecklingsgruppen vill också att detta i vissa fall ska kunna beaktas som ett kriterium vid upphandlingar.

- Moderaterna ska i alla beslutande församlingar arbeta för att det erbjuds möjligheter att påverka arbetets innehåll, arbetsmiljön samt arbetstidens förläggning och omfattning.

## **Chefsansvar och styrelseposter**

### **Få kvinnor på ledande poster**

Av 294 börsnoterade företag var det endast fem som hade kvinnor som ordinarie verkställande direktörer under 2008 (SIS Ägarservice/SCB). Den offentliga yrkesstatistiken (SCB:s yrkesstatistik 2006) visar att de statliga företagen genomgående har en högre andel kvinnor än de privata inom olika chefskategorier. Totalt var omkring var femte chef inom de privata företagen och närmare var tredje inom de statliga en kvinna år 2006. Lägst var kvinnorepresentationen bland de högsta cheferna oavsett ägandeform. I chefsgruppen "vd, verkschefer med flera" utgjorde kvinnor endast 9 procent inom de privata företagen år 2006 och 16 procent inom de statliga.

En jämförelse på europeisk nivå visar att Sverige trots allt har en förhållandevis hög andel kvinnor på högre positioner (European Commission, DG EMPL, Database on Women and Men in Decision-making, *Social and Economic Domain. Decision-making in the Largest Publicly Quoted Companies. 2007/2008*). Kvinnor saknas nästan helt på de högsta positionerna inom näringslivet inom EU:s 27 medlemsstater. Endast en av tio styrelseledamöter i EU-ländernas största börsnoterade företag är kvinna och utvecklingen de senaste fem åren har varit marginell. Variationen länderna emellan är dock markant och över lag tenderar de nordiska länderna och de nya medlemsstaterna att ligga högre än de andra vad gäller andelen kvinnliga styrelseledamöter. I Sverige och Slovakien, som toppar listan, är andelen 24 procent. I botten återfinns Cypern, Italien och Luxemburg.



Hur kommer vi till rätta med den vertikala segregeringen och det resursslöseri det innebär att inte rekrytera kvinnor till ledande poster i näringslivet och inte släppa in dem i de informella nätverken? Hur undanröjer vi de strukturella hinder som hindrar kvinnor att nå ledande poster på företag och i styrelser?

Dessa frågeställningar om chefsansvar respektive styrelseposter är nära förknippade med varandra. Oftast hänvisas till brist på kompetens som en förklaring till den låga andelen kvinnor i börsbolagens styrelser. Då måste man fråga sig vilken kompetens som efterfrågas. Om det är erfarenhet från ledande befattningar som efterfrågas kan detta i viss mån anses stämma, men endast beroende på att vi har en så låg andel

kvinnor i företagsledningarna. Denna andel har legat på en jämn nivå sedan 2002: 11 till 13 procent (Andra AP-fonden). Detta beror i sin tur på en ojämn fördelning på såväl chefs- som mellanchefsnivå. Därför måste de båda frågeställningarna diskuteras tillsammans.

Eftersom det alltid är kvinnor som har svårare att nå högre chefspositioner och styrelseposter än män, så går det inte att bortse från att det förekommer en vertikal segregering – det finns en kultur och traditioner inom arbetslivet som håller tillbaka kvinnor och hjälper fram män. Mäns och kvinnors nätverk ser olika ut, ofta får inte kvinnor tillträde till de manliga nätverken. I stället tvingas man därför bilda egna kvinnliga nätverk vilket riskerar att förstärka uppdelningen mellan könen.

Att inga dramatiska förändringar har skett över tiden talar för att detta inte är en generationsfråga som löses genom en successiv förnyring. I stället blir anpassning till den rådande kulturen ett sätt att snabbare ta sig fram i karriären. Kvinnor kan också ofta uppleva ett hårdare tryck än män, både från omvärlden och sig själva, att klara både karriär och familj. Detta tryck har män traditionellt sett inte upplevt. För många män har det på ett helt annat sätt än för kvinnor varit självklart att låta karriären gå först.

## **Stat och näringsliv**

Hur kommer det sig att jämställdheten inte ökar inom näringslivet och framförallt inte i börsbolagens styrelser? Att jämställdhetsstråvan i samhället i stort ännu är ofullbordade och att strukturer tar tid att förändra är utan tvivel förklaringar, men varför går det så långsamt?

Det förefaller som om det uttalade jämställdhetsmålet i koden för bolagsstyrning – att en jämn könsfördelning i styrelsen ska eftersträvas – inte betyder någonting. Det framgår av den sneda representationen i de 50 största bolagens styrelser, hela 79 procent var män (Veckans affärer/SCB, 2008). Män utgör 96 procent av styrelseordförandena och 98 procent av de verkställande direktörerna i dessa bolag (Veckans affärer/SCB, 2008). I de börsnoterade företagens styrelser är 18 procent kvinnor och 82 procent män (SIS Ägarservice/SCB, 2008).

Enligt en undersökning från riksdagens utredningstjänst så hade endast fyra av 163 granskade börsbolag en jämn könsfördelning i sin styrelse. Drygt hälften av bolagen hade inga kvinnor alls i styrelsen. Endast ett företag, Mekonomen, har en knapp överrepresentation av kvinnor i sin styrelse.

Regeringen har i fråga om kvinnors företagande konstaterat i budgetpropositionen 2007 att kvinnor fortfarande är i klar minoritet på ledande poster i alla branscher och i alla storlekar på företag. Kvinnor som företagare är en underutnyttjad tillgång. Fler kvinnor som startar och driver företag skulle ge Sverige en starkare ekonomisk

utveckling, men också ge fler kvinnor i de informella nätverk från vilka styrelseledamöter och verkställande direktörer rekryteras.

Inom områden där de politiska beslutsfattarna själva förfogar över verktygen har man kommit närmare målet. Processen inleddes 1987 när riksdagen antog en proposition om jämställdhet inför 90-talet och sedan 1988 har könsfördelningen i statliga styrelser rapporterats årligen. De första etappmålen nåddes under regeringen Bildt, då kvinnorepresentationen uppgick till uppsatta 30 procent (1992). Tre år senare hade siffran ökat till över angivna 40 procent. Men ända fram till målet 50 procent kom aldrig rekryteringsarbetet, oavsett regering.

Av årets budgetproposition framgår det att männen fortfarande utgör majoritet, men en mycket knapp sådan. Andelen kvinnor i de centrala myndigheternas styrelser utgör 48 procent av ledamöterna, i absoluta tal 1 127 av sammanlagt 2 369 personer. Andelen kvinnor i styrelserna för helägda statliga bolag utgör 49 procent av ledamöterna. Bland styrelseordförandena är läget inte lika balanserat; män har utsetts till två tredjedelar av posterna, 175 av totalt 271.

Visserligen ser det bättre ut än i andra delar av makt-Sverige, såsom inom Landsorganisationen (LO). Där är enligt en statlig utredning nästan hälften av medlemmarna kvinnor, men bara 40 procent av kongressombuden, en tredjedel av den centrala ledningen och en femtedel av styrelseledamöterna (*SOU 2007:108*).



Det är angeläget att regeringen föregår med gott exempel. Även om millimeter-rättvisa inte kan nås är det viktigt att ha ambitioner. I regeringskansliets jämställdhetsplan slås det fast att jämställdhetsförhållanden påverkar beslutsprocesserna och därför ska ett könsperspektiv "på ett konkret, konsekvent och kongruent sätt" integreras i dessa processer.

Rimligen påverkas dessa processer också av hur beslutsorganen är könsmässigt sammansatta, vilket understryks i planens krav på att kvinnor och män ska ha "samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter på livets alla områden. Detta innebär jämn fördelning av makt och inflytande...".

Makt och inflytande bör inte bara fördelas inom områden där de politiska beslutsfattarna har ett direkt inflytande utan även i samhället i övrigt. När ska vi se en påtaglig förändring i börsbolagens styrelser, så att könskvotering kan undvikas?

## Kvotera eller inte kvotera?

Det är uppenbart att det föreligger en obalans i könsfördelningen i börsbolagens styrelser. Andra AP-fondens index visar att kvinnoandelen har sjunkit från 19,3 till 18,6 procent. Att detta skulle bero på ett bristfälligt underlag för rekrytering är ingen rimlig slutsats. Snarare visar det på en oförmåga hos bolagen själva att söka och finna kompetens.

Under den förra regeringen vilade ett ständigt hot över börsbolagen om en påtvingad kvotering om inte bättring skedde. Mellan åren 2002 och 2007 ökade kvinnornas andel i styrelserna från 6,1 till 19,3 procent (Andra AP-fonden). Under 2008 sjönk den något till 18,6 procent. Allt tyder på att börsbolagen upplever trycket på ökad kvinno-representation mindre från den nuvarande regeringen än den förra.

Frågan om kvotering är inte enkel. Å ena sidan kan det med rätta hävdas att kvotering alltid innebär risk för en omvänd diskriminering. Den person som väljs bort på grund av att han eller hon inte har det kön som efterfrågas har per definition blivit nekad på grund av sitt kön. Å andra sidan kan med samma rätt hävdas att den snedfördelning som finns i dag huvudsakligen beror på att kvinnor ständigt väljs bort på grund av sitt kön – medvetet eller omedvetet. Därigenom diskrimineras kvinnor dagligen. Genom att vända på argumentationen kan man hävda att många börsbolag lyckats väldigt bra med att kvotera in hundra procent män i styrelserna. Ett sådant resultat kan man rimligen inte uppnå med företagets bästa för ögonen.

Kvotering är visserligen ett effektivt sätt att "tvinga" fram en ändrad könsfördelning. Detta måste dock vägas mot den enskilda äganderätten och att det de facto handlar om ett politiskt ingrepp i det fria företagandet. Risken är också stor att ett fel ersätts med ett annat, vilket i så fall knappast betyder någonting alls för flertalet kvinnor när det gäller arbetet för ökad jämställdhet.



Att tvinga privata företag att kvotera in kvinnor till styrelserna riskerar i stället att få två andra effekter: Dels cementeras bilden av kvinnor som särskilt behövande, dels bäddar man för en debatt om A- och B-lag i styrelserna. Det man i så fall åstadkommer är att befästa en förlegad syn att kvinnor behöver särskilda åtgärder för att ta sig fram och att de som finns i bolagsstyrelser finns där på grund av kön och inte kompetens.

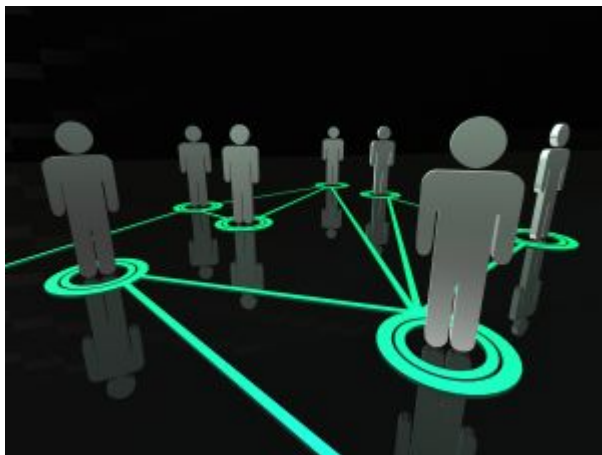
Med ägande följer ansvar och ägande är förenat med risktagande. Staten är inte ansvarig, tar inte riskerna och kan därför inte heller bestämma över de privata företagen och börsbolagen. Vi i utvecklingsgruppen är i dag inte beredda att föreslå lagstadgad kvotering. Det kan dock inte uteslutas att kvotering på sikt ändå får över-

vägas om aktieägare och företagsledningar och andra ansvariga inte kan uppnå en bättre balans mellan kvinnor och män.

## Kompetens i fokus

De vanligaste argumenten när frågan om rekrytering av kvinnor kommer upp är att "det inte finns några kvinnor" eller att "de har fel utbildning". Det första argumentet är uppenbarligen oriktigt och det andra kan förkastas eftersom det ofta visar sig att det ställs högre krav på kvinnors utbildning än mäns. Ett exempel är att kvinnor i svenska bolagsstyrelser är mer välutbildade än männen. 93 procent av kvinnorna, jämfört med 87 procent av männen, i de svenska bolagsstyrelserna har universitetsexamen (*Styrelsekompetens 2008*, Folksam).

Ett annat vanligt argument är att "kvinnor saknar rätt kompetens för uppgiften". I de fall där detta skulle stämma måste företagen själva se till att inte bara männen utan även kvinnorna (som är anställda i ett företag) har möjlighet att skaffa sig den efterfrågade kompetensen. I många fall är det dock inte fråga om kompetensbrist. Det är i stället befordringsprocessen och synen på kompetens och vem som besitter den som behöver förändras. Det är i högsta grad ett lönsamhetsargument.



Vi konstaterar också att det i Sverige, jämfört med andra länder, är vanligt med ett mer informellt sätt att rekrytera och befordra till ansvarsposter. Med en tydligare meritokrati och en öppnare rekryteringsprocess kommer kvinnor att gynnas och mångfalden på högre poster att öka. På sikt kan vi få professionella nätverk som omsluter både kvinnor och män då de utgår från kompetens i stället för kön.

Vid besättning av styrelseposter spelar valberedningarna en stor roll. Enligt en undersökning från riksdagens utredningstjänst så saknar över hälften av 163 börsbolag en kvinna i valberedningen.

Monica Renstig som driver Wombri, Womens Business Research Institute, har i samarbete med olika forskare bedrivit studier kring kvinnors arbetsliv, karriärutveckling, hälsa och eget företagande. Av Wombris undersökningar kan slutsatsen dras att vi i Sverige har problem med transparens vid rekrytering. Detta är ett hinder för mångfalden och leder till förlust av kompetens eftersom denna rimligen borde vara i allt väsentligt lika fördelad mellan män och kvinnor. Därför borde arbetsgivare ha ett större intresse av att ta ansvar för att utlysa alla tjänster internt, att ge rätt sorts träning och bereda lika många kvinnor som män tillträde till "träningspositionerna" samt att

skapa utmaningar. Lika många kvinnor som män måste få tillgång till och erfarenhet av utmanande projekt. Renstig konstaterar vidare att det är en myt att kvinnor inte vill bli chefer. Lika många män som kvinnor vill göra karriär och bli högre chefer (26 procent av männen och 27 procent av kvinnorna).

Ett större ansvar behöver läggas på ägare och företagsledningar. Det krävs aktiva ägare och företagsledningar som vågar lyfta fram kvinnor på operativa positioner. Renstig menar att det framför allt är inom tre områden som det behöver ske förändringar:

1. Fler kvinnor måste släppas fram till chefsposter.
2. Det behövs en förnyelse och förbättrad rekryteringskompetens i valberedningarna.
3. Strukturer och traditioner som håller tillbaka kvinnor måste identifieras och åtgärdas.

Exempel på åtgärder för att uppnå en jämnare könsfördelning på operativa positioner är förbättrad karriärplanering, adekvata träningsmiljöer, förbättrad analys av kompetensbehov vid rekryteringar och ett utökat mentorskap som för fram kvinnor.

Detta överensstämmer med Alliansregeringens politik. När det gäller rekrytering till chefstjänster inom staten har en betydande förbättring skett sedan regeringen tillträdde 2006 – hälften av alla statliga toppjobb har gått till kvinnor. Förändringen beror på regeringens reformering av utnämningsspolitiken. De nya rekryteringsreglerna kräver att det upprättas en lista för de meriter en aktuell tjänst kräver. Detta för att i efterhand kunna granska att rekryteringen har gått rätt till. De nya rekryteringsreglerna kräver också att Regeringskansliet, i stället för att som tidigare ringa upp potentiella kandidater, ska annonsera. En sammanställning från Dagens Eko visar att ett sådant öppet och tydligt rekryteringsförfarande lönar sig. Nu är 50 procent av de tyngsta myndighetscheferna kvinnor. Under den socialdemokratiska regeringen gick endast 32 procent av de statliga toppjobben till kvinnor. Det kan också nämnas att andelen myndighetschefer med utländsk bakgrund har ökat från sex till 20 procent efter regeringsskiftet.

Som tidigare nämnts anser vi i utvecklingsgruppen att frågan om kvinnlig representation framför allt är ett ägar- och styrelseansvar. Däremot är det rimligt att bolagen redan nu åläggs att göra en kompetensredovisning av såväl styrelsens sammansättning som högre chefspositioner i samband med årsredovisningen, i syfte att åskådliggöra problematiken.



Moderaternas utvecklingsgrupp för lika möjligheter lämnar i denna del följande förslag till åtgärder för att öka jämställdheten:

- Aktieägare och företagsledning uppmanas att ta ett större ansvar för att fler kvinnor rekryteras till operativa positioner och chefsposter.
- Börsnoterade aktiebolag bör åläggas att göra en kompetensredovisning i årsredovisningen av såväl styrelsens sammansättning som högre chefspositioner i syfte att åskådliggöra antalet kvinnor respektive män.

## Högre utbildning

Högskoleutbildningen är inte heller någon isolerad värld. Studenter, lärare och forskare påverkas av samma mönster och möter samma jämställdhetsproblem som människor i andra sektorer av arbetslivet. Utbildning spelar en stor roll för jämställdhetssträvandena i samhället. För att nå jämställdhet inom detta område krävs ett målmedvetet arbete inom berörda institutioner och förbättringar i de regelverk som omger dem.

De formella hinder för kvinnors tillträde till högre utbildning som tidigare fanns är i de flesta avseenden avskaffade. I dag deltar betydligt fler kvinnor än män i högskolans grundutbildningar; 60 procent är kvinnor och 40 procent är män. Bland forskarstuderande är könsfördelningen jämn och resultaten likvärdiga. Men på toppen besätts professurerna nästan bara av män, endast 18 procent är kvinnor.

Förhållandena på studentnivå skiljer sig mellan olika ämnesområden. Kvinnor är i klar majoritet inom sju av nio ämnesområden. Männen är i majoritet inom ett område, nämligen teknik. Inom det konstnärliga området är könsfördelningen jämn enligt Högskoleverket (*Kvinnor och män i högskolan*, rapport 2008:20 R). Kvinnor är sämst representerade på de tekniska högskolorna, där männen kan utgöra upp till 95 procent av professorerna, medan till exempel vårdvetenskapen har bättre balans. I takt med den omfattande pensioneringen av 40-talistkullarna ökar möjligheten att rätta till obalanserna.

Inom högskolevärlden bekräftas mönster från lägre stadier i utbildningspyramiden. Könsskillnader grundläggs underifrån och följer med från förskolan, grundskolan och gymnasiet. Kvinnor i högskolevärlden tar i likhet med kvinnor verksamma inom andra områden större ansvar för barn och har lägre inkomster än männen. Kvinnorna inom högskolevärlden gör avbrott i karriären oftare än männen vid flyttning på grund av partners byte av jobb.



Problemen är inte typiskt svenska. Enligt den europeiska forskningsorganisationen EMBO är det ett utbrett förhållande att traditionella könsroller minskar kvinnors möjligheter till forskarkarriär och högre akademiska befattningar.

I till exempel Storbritannien beräknas universiteten om tjugo år ha en majoritet av kvinnor på alla nivåer, men när det gäller topp tjänster antas det ta ytterligare 50 år innan balans mellan könen har nåtts. I brittisk debatt skiljer sig huvudförklaringarna till könsurvalet åt. En del menar att klyftan beror på historiska förhållanden, "old school-boys network", andra hävdar att det finns faktiska könsskillnader i prioriteringar som gör att kvinnor väljer bort avancemang.

Norska erfarenheter pekar på en annan förklaring till den rådande ordningen, att kvinnliga forskare ägnar sig mer åt undervisning än forskning och därför inte avancerar lika fort som männen. Ironiskt nog var en förstärkning av undervisningen syftet med en akademisk kvalitetsreform i början av 2000-talet, en ambition som uppenbarligen blev mer respekterad av kvinnor än män inom det norska systemet.

Att kvinnors och mäns prestationer bedöms olika visar en undersökning som har gjorts av Cecilia Hägerhäll och Viveka Alfredsson vid kemiska institutionen vid Lunds universitet. En utvärdering vid deras egen institution visade att kvinnliga forskare rankades lägre än de manliga. Som jämförelse till den subjektiva utvärderingen gjordes parallellt en objektiv kartläggning av forskarnas vetenskapliga publikationer och citeringar. Undersökningen visade att männens, men inte kvinnornas, prestationer övervärderades i den subjektiva bedömningen.

Samma mönster visar sig – föga överraskande – när det gäller lönesättning. Enligt en rapport från EU-kommissionen betalas kvinnliga forskare sämre än manliga i de flesta undersökta medlemsländer, inklusive Sverige. Här anges skillnaden till 17 procent.

Av cirka 300 anmälningar till JämO under 2007 gällde förhållandevis få tillsynsområdet universitet/högskola, 4 fall, varav två från kvinnor och två från män. Dock visar myndighetens så kallade miljongranskning (av en miljon löner på arbetsmarknaden) att inte alla lärosäten ännu klarar av att kartlägga löneskillnader mellan könen. Sammanlagt har 18 av 26 granskade högskolor blivit godkända, ungefär i samma grad som andra arbetsplatser oavsett bransch.

I Tyskland har man satt siffror på ambitionerna; 225 miljoner euro har anslagits till ett program för att under fem år skapa 200 nya tjänster avsedda för kvinnliga professorer.

Andra positiva initiativ finns att studera på hemmaplan. Uppsala universitet har en uttalad satsning för att öka kvinnors deltagande på toppnivå som professorer och ledare och jämställdhet definieras som ett led i kvalitetsarbetet. Under 2008 utser Stockholms universitet 23 kvinnliga gästprofessorer för att förbättra representationen.



Alliansregeringen satsar 60 miljoner på en delegation för jämställdhet inom högskolan. Delegationen ska föreslå åtgärder mot den skeva könsfördelningen bland högskolans studenter och personal.

Alliansregeringen har också beslutat att utreda hur en jämnare könsfördelning ska uppnås i lärarutbildningen. Där var, under hösten 2007, endast 24 procent av nybörjarna män och hälften av dem hoppar av i förtid. Därför har Höskoleverket fått i uppdrag att analysera varför färre män än kvinnor vill bli lärare, varför fler män än kvinnor avbryter studierna och hur könsfördelningen kan bli jämnare.

När det gäller frågan om vilka konkreta åtgärder som behövs för att komma till rätta med obalanser mellan könen är det en fråga om avvägning; goda intentioner får inte leda till omvänd diskriminering. Som institutet Centrum för rättvisa har visat genom flera uppmärksammade fall av juridisk aktivism förekommer det i högskolesammanhang omvänd diskriminering mot meriterade kvinnor som utestängts från utbildningar till förmån för utlandsfödda män eller för att kvinnodominerade yrkesutbildningar ska blandas bättre (Svederborn mot SLU, Spets mot Örebro universitet, Forsman mot Karlstads universitet, Midander/Lönn mot Uppsala universitet). Sådan positiv särbehandling är förbjuden enligt avgöranden från Högsta domstolen.

Är bristande jämställdhet inom den högre utbildningen ett faktiskt problem? Måste åtgärderna ske genom politiska ingrepp? Räcker inte opinionsbildning?

Det är önskvärt med jämnare rekrytering till de högsta positionerna eftersom effekterna fortplantar sig inom och utom utbildningssystemet. Obalans mellan könen är inte bara ett individuellt problem för de kvinnor som inte kommer vidare i den akademiska karriären utan också ett övergripande problem som angår alla. Detta är således inte en "kvinnofråga". Den fulla potentialen i kunskapssamhället kommer inte omvärlden till godo. Kvinnors bortval är, oavsett orsak, ett resursslöseri. Kunskap och förmåga går förlorad, konkurrensen minskar.

Behovet av åtgärder har ökat eftersom allt fler svenskar genomgår akademisk utbildning. Detta medför att spridningseffekterna från denna sektor som normsättare är större än tidigare.

Det finns inte "manlig" eller "kvinnlig" vetenskap, men det finns uppenbarligen fortfarande en dominant manlig norm i institutionerna. Att bli medveten om förekomsten av detta "glastak" handlar om en insikt om skillnaden mellan det formella (regelverket) och det reella (verkligheten).

Den akademiska friheten är en styrande princip. Men med frihet följer också ansvar. Plikten att rätta till bristerna i fråga om jämställdhet inom den högre utbildningen ligger i första hand hos lärosätena, där beslutsmakten ska finnas i enlighet med subsidiaritetsprövningen. Någon frihet att diskriminera kan dock inte finnas, heller ingen frihet att förneka problemen. Politikens roll är kompletterande genom opinionsbildning, anslagsstyrning och i sista hand lagstiftning i syfte att stimulera lärosätena till förbättringar.

Lika möjligheter innebär också lika skyldigheter att inom detta område oavsett kön bidra till att kartlägga och ta itu med problem genom att bygga in systematik i verksamheten mot obalans mellan könen såvitt avser utnämningar, lönesättning, fördelning av anslag och sexuella trakasserier – precis som på alla andra arbetsplatser.

Moderaternas utvecklingsgrupp för lika möjligheter lämnar i denna del följande förslag till åtgärder för att öka jämställdheten:

- Inför ett tydligare öppet förfarande och tydliga kriterier vid rekrytering av professorer och vid fördelning av forskningsanslag.
- Könneutralitet ska styra utnämningsförfarandet på universitet och i högskolor.

## **Företagande**

### **Kvinnors företagande**

Sverige har ett av det mest mansdominerade företagandet i västvärlden. Endast 3,8 procent av de svenska kvinnorna, jämfört med 9,3 procent av männen (i arbetsför ålder) driver företag. Den låga andelen kvinnor gör att Sverige kommer på 22:a plats bland EU-länderna när det gäller kvinnligt företagande enligt en rapport från Företagarna (*Jämställt Företagarindex 2008 - Var är företagandet mest (och minst jämställt?)*). I rapporten konstateras också att med dagens takt nås ett jämställt företagande först om 250 år.

Entreprenörskap och företagande förknippas främst med män. Steget till att bli egen företagare är fortfarande längre för en kvinna än för en man. Såväl statistik som vetenskaplig forskning visar att det är påfallande få kvinnor som startar eller driver egna företag.

De flesta företagare i Sverige är födda mellan 1944 och 1953 enligt Nuteks undersökning Företagens villkor och verklighet, 2005. Andelen kvinnor bland Sveriges småföretagare är cirka 32 procent (*SOU 2008:89 Trygghetssystemen för företagare*).

För varje nytt företag som startas av en kvinna startas två företag av män. Kvinnors affärsidéer bedöms oftast mer kritiskt än mäns och kvinnor äger mindre än en femtedel av det samlade företagskapitalet. Kvinnor som företagare är en underutnyttjad tillgång som skulle kunna bidra till både sin egen och Sveriges ekonomiska utveckling. De regelförenklningar som Alliansregeringen genomför för företagarkollektivet i sin helhet underlättar naturligtvis för både kvinnor och män att driva företag. Ett exempel på detta är de ändrade reglerna för F-skatt som har genomförts. Nu kan även den som bara har en eller ett fåtal uppdragsgivare med de ändrade reglerna få F-skattesedel.

Vi kan konstatera att kvinnor inte startar företag i samma utsträckning som män och detta trots att entreprenörandan upplevs som lika stark hos kvinnor. Under 2007 var det endast 31 procent av de nystartade företagen i Sverige som startades av kvinnor.

<b>Antal nystartade företag 2007 efter branschgrupp och ledningens könsammansättning</b>	<b>Endast kvinna/kvinnor</b>	<b>Endast man/män</b>	<b>Kvinnor och män</b>	<b>Samtliga</b>
Jordbruk, skogsbruk och fiske	563	1 366	65	1 994
Tillverkning och dylikt	844	1 993	175	3 012
Byggverksamhet	179	5 905	178	6 262
Varuhandel, reparationer samt restaurang- och hotellrörelse	3 481	6 074	1 070	10 625
Transport och kommunikation	206	1 679	115	2 000
Finansiell verksamhet och andra företagstjänster utom fastighetstjänster	5 111	12 539	1 245	18 895
Fastighetstjänster	263	1 684	222	2 169
Utbildning, hälso- och sjukvård, andra samhällstjänster och personliga tjänster	7 577	5 347	644	13 568
Samtliga	18 224	36 587	3 714	58 526

Enligt en undersökning som FöretagarFörbundet, SEB och Driftig.nu har gjort under 2007, ansåg de tillfrågade kvinnorna själva att det största hindret mot att starta eget företag är att få tiden att räcka till. Andra faktorer som kvinnorna i undersökningen uppgav som hinder var byråkrati, kostnader, ekonomisk risk och diskriminering.

Kvinnors företag skiljer sig typiskt sett från mäns. Kvinnliga företagare anställer inte arbetskraft i samma utsträckning som manliga företagare och kvinnor är oftare företagare på deltid än män. Det finns en tydlig trend som visar att andelen kvinnliga företagsledare minskar bland de mindre företagen i takt med att företagen växer. Från att utgöra en knapp fjärdedel för företag med en eller ingen anställd så minskar andelen snabbt till ungefär en av tio för företag med sex anställda.

Hindren för kvinnors företagande visar sig i synen på traditionella könsroller, vilket innebär att mannen fortfarande utgör normen för vad företagande förknippas med. Ett annat hinder är skillnaderna mellan kvinnors och mäns inställning till eget företagande. Att starta och driva eget företag samt att ha anställda innebär ett visst risktagande. En stor del av allt företagande präglas dessutom av hög konkurrens. Dessa faktorer upplevs i större utsträckning som hinder av kvinnor jämfört med män.

Det förekommer påståenden om att kvinnor inte är lika riskbenägna som män och att kvinnor inte har en lika positiv syn på konkurrens som män. Vi har dock inte hittat några studier som bekräftar detta. Påståenden om att kvinnor visar högre benägenhet att välja bort riskerna med eget företagande måste kopplas till kvinnors större del av ansvaret för hem och barn samt det obetalda hemarbetet.



Det är lättare att ta risker och att fokusera på att slåss i hård konkurrens om man endast har huvudansvar för sitt företag men inte för hemarbetet. Ett stort problem är dock att kvinnor inte har tillgång till riskkapital i samma utsträckning som män. Med ekonomisk styrka ökar möjligheterna till risktagande.

## **Krängligt att starta och driva företag**

Det faktum att färre kvinnor än män startar företag beror till viss del också på bristen på information och bristen på kunskap. Att starta eget företag upplevs av både kvinnor och män som krångligt och svårt på grund av omfattande regler och byråkrati. Det faktum att kvinnors företagande är så mycket lägre än mäns tyder på att det finns strukturella problem och att det finns trösklar som alla inte kan ta sig över. Detta utgör hinder som motverkar företagande.

Vi i utvecklingsgruppen anser att grundläggande utbildning i entreprenörskap och företagande borde kunna öka intresset för att driva företag. Det borde kunna vara lika självklart för den blivande undersköterskan på gymnasiet omvårdnadsprogrammet att se en framtid som företagare som för den blivande fordonsteknikern på fordonsprogrammet. Alliansregeringen, vars ambition är att entreprenörskap ska löpa som en röd tråd genom hela utbildningsväsendet, har för avsikt att ge Skolverket i uppdrag att se över hur entreprenörskap kan arbetas in i relevanta styrdokument för utbildningar. Det har förts diskussioner om att inrätta nya gymnasieprogram med inriktning mot ekonomi och att satsa på entreprenörutbildningar inom högskolan.

I de kommuner och län där kvinnors företagande har ökat är det vanligt med stödjande nätverk, såsom exempelvis W7. Alliansregeringen har som en del i sin satsning på att öka kvinnors företagande utsett 880 ambassadörer som ska inspirera kvinnor att satsa på företagande.



### **Låg tillgång på riskkapital för kvinnor**

Vid möten med kvinnliga företagare är ett tydligt budskap att det finns problem när det gäller tillgången till riskkapital. Det gäller såväl när ett företag ska startas som när det behövs satsningar för att möjliggöra för verksamheten att växa. Det är svårt att få en bild av fördelningen av företagskapitalet, men år 2003 konstaterades det att kvinnor ägde mindre än en femtedel av det samlade företagskapitalet (Stefan Fölster, *Jämlikheten som försvann*, 2003). Dessutom lånar kvinnor i mindre utsträckning till sina företag än män. Företag där företagsledaren är kvinna, född utomlands eller tillhör gruppen företagsledare mellan 18 och 30 år verkar ha svårare att beviljas krediter jämfört med de företag som leds av män, svenskfödda eller tillhörande gruppen företagsledare äldre än 31 år, enligt Nuteks rapport *Företagens villkor och verklighet* (2005).

Alliansregeringen har beslutat att förbättra finansieringsmöjligheterna för små företag och höjer Almi Företagspartners mikrolån från 100 000 kronor till 250 000 kronor. Mikrolån är lån som kan beviljas utan säkerheter till företagare med mindre kapitalbehov. Ungefär hälften av mikrolånen tecknades av kvinnor under 2007.

### **Trygghetssystem för företagare**

En undersökning från Studentmedia (2009) visar att unga människor värderar trygghet på jobbet högst. Av 12 549 tillfrågade studenter så värderade en så stor andel som

44 procent trygghet på jobbet högst. Detta kan jämföras med att 17 procent av de tillfrågade värderade en hög lön högst.

Uppbyggnaden av våra trygghetssystem medför markanta skillnader när det gäller regler, avgifter och förmåner om man jämför egenföretagare med anställda. Det faktum att trygghetssystemet inte anses lika heltäckande för företagare som för anställda (trots lika höga avgiftskrav) gör att företagande förknippas mer med risker än anställningsförhållanden. Detta uppfattas – av både kvinnor och män – som ett hinder som motverkar ökat företagande. Den risk som detta innebär uppfattas tydligare av kvinnor som oftast har huvudansvaret för hem och barn.

Utredningen *SOU 2008:89 Trygghetssystemen för företagare* har uppmärksammat de nyss nämnda problemen och föreslagit ett antal åtgärder i syfte att stärka villkoren för företagare. Bland annat föreslås att grunden för den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) ska baseras på genomsnittet av de två högsta av de tre senaste taxeringsårens inkomster av eget arbete.

En sådan åtgärd skulle leda till större trygghet för företagare i allmänhet och därmed även förbättra kvinnors syn på risktagande i samband med eget företagande. Utgångspunkten bör vara att såväl enskilda näringsidkare som företagare som bedriver näringsverksamhet genom juridisk person bör bedömas från samma utgångspunkt när det gäller sjukförsäkring.

Utredningen föreslår även en utökad möjlighet för företagare att kunna välja en längre karenstid än tidigare, vilket kan minska sjukförsäkringsavgifterna och därmed frigöra medel som egenföretagare kan behöva för att bedriva sin verksamhet. När det gäller den tillfälliga föräldrapenningen för företagare föreslås att samma beräkningssätt tillämpas för företagare som för anställda, 260 dagar i stället för 365.

Vidare föreslås att tillfällig föräldrapenning ska kunna utgå om en förälder ordnar vård av sjukt barn genom köp av en hushållsnära tjänst. Utredningen antar även att förslaget "förväntas ge ytterligare arbetstillfällen i linje med de ambitioner som drogs upp när lagen (2007:346) om skattereduktion för hushållsarbete antogs".



Vidare anser utredningen att en företagare – som utgångspunkt – bör anses som arbetslös när det inte vidtas några åtgärder i företagarens näringsverksamhet. Samtliga dessa åtgärder förbättrar villkoren för företagande och entreprenörskap som helhet, men eftersom kvinnor står för huvuddelen av vården av barn så är det också åtgärder som rimligen borde undanröja en del av de hinder som särskilt drabbar företagare som är kvinnor och kvinnor som vill men inte har möjlighet att starta och

driva eget företag. Vi i utvecklingsgruppen föreslår därför att dessa åtgärder genomförs.

Utredningen föreslår också att ett högkostnadsskydd mot sjuklönekostnader ska införas för alla företag. Detta antas på sikt leda till fler anställningar i småföretag. Förslaget bör utredas ytterligare för att säkerställa att det får önskad effekt.

Utredaren berör ytterligare en angelägen fråga som är av särskild vikt för kvinnors företagande, nämligen att möjligheten för enskilda näringsidkare och handelsbolagsdelägare att få havandeskapspenning på grund av risker i arbetsmiljön bör förtydligas. Försäkringskassan avslår i dagsläget i vissa fall en sådan begäran med hänvisning till att företagen själva har möjlighet att styra över sina arbetsuppgifter. Orsaken anses vara Försäkringskassans bristande insikt i företagens villkor snarare än reglernas utformning. Detta behöver rättas till anser vi i utvecklingsgruppen

## **Breddat fält för kvinnors företagande**

Det krävs ansträngningar för att luckra upp könssektoriseringen inom hela företagsvärlden så att både män och kvinnor kan verka brett sida vid sida inom alla sektorer. Vi vill inte se en könssegregerad branschindelning av de svenska företagen med manliga respektive kvinnliga branscher. Ett steg på vägen mot att öka kvinnors företagande är att skapa förutsättningar för detta inom branscher och sektorer där kvinnor i dag besitter stor yrkeskompetens men har liten möjlighet att utnyttja denna i ett eget företag.

### *Välfärdssektorn*

Kvinnor väljer i dag ofta yrken som har en tydlig anknytning till välfärdssektorn. De arbetar i sektorer som tar hand om barn, äldre och sjuka. Det är branscher som ofta domineras av en kommun eller ett landsting som enda arbetsgivare. Att bredda fältet för kvinnors företagande kan handla om att öppna upp välfärdssektorn såsom exempelvis vården där många kvinnor är verksamma och har ett stort kunnande. En av tre av medlemmarna i vårdförbundet angav att de kunde tänka sig att starta eget företag enligt Vårdförbundets rapport *Eget företagande, 2007*.

Vi i utvecklingsgruppen anser att möjligheterna att driva företag inom välfärdssektorn bör utvidgas. Alliansregeringens införande av lagen om valfrihetstjänster (LOV) från den 1 januari 2009 skapar förutsättningar för fler aktörer inom välfärdssektorn. Tillsammans med tydlig information om eget företagande kan detta på sikt leda till fler kvinnliga företagare. Detta är endast en åtgärd som på kort sikt kan förändra förhållandet mellan antalet kvinnor och män som driver företag, men är inte en åtgärd som tar itu med de grundläggande problemen.

### *Hushållsnära tjänstesektorn*

Alliansregeringen har redan tagit ett steg mot ökat företagande inom en traditionellt kvinnlig bransch genom införandet av skatteavdraget för hushållsnära tjänster. Detta skapar möjligheter till såväl företagande som anställning för många kvinnor som kanske tidigare endast drivit tjänsteverksamhet på en svart marknad.

När arbetet och tjänsterna nu kan erbjudas på en vit marknad kan många kvinnor som tidigare inte haft tillgång till samhällets skyddsnät antligen ta del av våra gemensamma trygghets- och pensionssystem.

### *Apoteksmarknaden – en ny företagsbransch*

Den 1 juli 2009 införs nya regler beträffande apoteksmarknaden. Merparten av Apoteket AB kommer att finnas kvar i statlig ägo medan en mindre del kommer att konkurransutsättas och kunna drivas av ett antal mindre aktörer. En av målsättningarna är att häva apoteksmonopolet och skapa en hälsosam konkurrens och bättre tillgänglighet. En annan målsättning är att skapa möjligheter för småföretagande och mindre entreprenörer.

Att möjliggöra småföretagande inom apoteksbranschen skulle gynna kvinnors företagande. Hela 90 procent av apotekets anställda utgörs av kvinnor varav två tredjedelar är mellan 25 och 49 år. Könsfördelningen i styrelsen och i företagsledningen är jämn, med en svag övervikt av kvinnor. VD och styrelseordföranden är däremot män.



Apoteket har arbetat med kompetensutveckling och ledarskapsutbildning för att trygga kompetensen inför kommande pensionsavgångar. Apoteket liknar välfärdssektorn eftersom det finns en tydlig överrepresentation av kvinnor inom en stor offentlig organisation. Sveriges farmaceuter är dessutom mycket intresserade av att starta egna företag enligt en medlemsundersökning som Sveriges Farmaceutförbund har gjort. Drygt 1 000 av förbundets 3 500 medlemmar säger sig vilja driva apotek i egen regi.

Moderaternas utvecklingsgrupp för lika möjligheter lämnar i denna del följande förslag till åtgärder för att öka jämställdheten:

- Företagare som bedriver näringsverksamhet i olika företagsformer, dvs. både enskilda näringsidkare och företagare som bedriver näringsverksamhet genom juridisk person, bör bedömas från samma utgångspunkt avseende sjukförsäkring.
- Företagare bör få utökade möjligheter att få välja en längre karenstid än tidigare.
- Grunden för sjukpenninggrundande inkomst (SGI) bör baseras på genomsnittet av de två högsta av de tre senaste taxeringsårens inkomster av eget arbete. Detta bör gälla även för beräkning av dagsförtjänst i samband med arbetslöshetsersättning.
- Delningstalet vid tillfällig vård av barn bör ändras till att samma beräkningssätt tillämpas för företagare som för anställda, dvs. 260 dagar i stället för 365.
- Tillfällig föräldrapenning ska kunna utges om en förälder ordnar vård av sjukt barn genom köp av en hushållsnära tjänst.
- En företagare bör som utgångspunkt anses som arbetslös när det inte vidtas några åtgärder i företagarens näringsverksamhet. Det ska inte finnas någon skillnad om upphörandet är definitivt eller tillfälligt.
- Tillämpningen av reglerna om havandeskapspenning på grund av risker i arbetsmiljön för enskilda näringsidkare bör förbättras.
- Moderater i beslutande församlingar ska arbeta för att skapa en marknad för småföretagare genom att upphandla kommunala tjänster på ett enkelt och tydligt sätt samt förbättra tillämpningen av lagen om offentlig upphandling i syfte att skapa bättre möjligheter för mindre företag att delta i och vinna offentliga upphandlingar. Detta tror vi särskilt kan gynna kvinnors företagande då kvinnor i större utsträckning driver enmans- och fåmansföretag än män.

## Värnplikt

Trots att kvinnor sedan 1980 har innehaft möjligheten att tjänstgöra i Försvarmakten i krigsplacerbara befattningar utgör kvinnliga soldater och sjömän mindre än fem procent av samtliga officerare och värnpliktiga. Bland Försvarmaktens totala antal anställda är endast en femtedel kvinnor (Försvarmakten, 2007).

Försvarmakten har sedan ett flertal år tillbaka påbörjat ett omfattande jämställdhetsarbete för att attrahera fler kvinnor att söka anställning i den egna organisationen samt motverka föråldrade strukturer, värderingar och attityder som ansetts utgöra ett hinder för ökad rekrytering av kvinnor. Detta har i sig medfört en viss ökning av antalet

kvinnor som sökt sig till Försvarsmakten, men faktum kvarstår att kvinnor i stor utsträckning fortfarande är underrepresenterade.

En väsentlig orsak till detta är att lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt endast omfattar män medan rekryteringen av kvinnor grundar sig på total frivillighet.

Utformningen av nuvarande värnpliktssystem omfattar pliktkrav på män, genom intresseanmäld mönstring och därefter selektiv uttagning till värnplikt. Detta innebär i praktiken att de flesta svenska män i åldrarna 18 till 24 år blir kallade till och genomför mönstring. Av dessa är det en dryg fjärdedel som blir uttagna till värnpliktstjänstgöring (Försvarsmakten, 2007).



För kvinnor är mönstring och värnplikt helt frivilligt. Kvinnor som har mönstrat har därefter möjlighet att själva välja om de vill genomföra värnplikt eller inte. Om en kvinna vill fullgöra värnpliktstjänstgöring måste hon skriftligen tacka ja till detta. Först då förbinder hon sig att stå till totalförsvarets förfogande enligt gällande lagstiftning.

Ur jämställdhetssynpunkt är lagen om totalförsvarsplikt att betrakta som direkt kontraproduktiv. Å ena sidan tvingas män till värnpliktstjänstgöring – åtminstone i formell mening – samtidigt som värnpliktstjänstgöringen är helt frivillig för kvinnor. Trots att antalet kvinnor inom Försvarsmakten är lågt tjänstgör kvinnor såväl i Sverige som i riskfyllda insatser utomlands. Tjänstgöringen sker tillsammans med män vilket hjälper till att bryta ned förutfattade meningar om kvinnors lämplighet som soldater och kvinnors förmåga att uppfylla krigets krav. Nuvarande lagstiftning förringar detta arbete och stärker föråldrade könsrelaterade stereotyper.

Pliktutredningen (*SOU 2008:98 Totalförsvarsplikten i framtiden*) föreslår ett nytt och förändrat personalförsörjningssystem för Försvarsmakten baserat på frivillighet. Förslaget innebär att lagen om totalförsvarsplikt med dess kravställningar på män inte kommer tillämpas i fredstid utan övergå till att vara en så kallad vilande lagstiftning som kan återuppväckas vid behov. Om utredningens förslag antas innebär detta att problematiken kring jämställdhetsperspektivet avseende värnplikt och plikttag i praktiken tas bort i fredstid. Försvarsminister Sten Tolgfors (M) har i ett pressmeddelande (29/10 2008) välkomnat slutsatserna från pliktutredningen och öppnat för att en framtidens lagstiftning om totalförsvarsplikt ska vara könsneutral.

Ur ett jämställdhetsperspektiv är lagen om totalförsvarsplikt i sin nuvarande utformning kontraproduktiv och bidrar till en fortsatt cementering av könsrollerna i samhället.

Moderaternas utvecklingsgrupp för lika möjligheter lämnar i denna del följande förslag till åtgärd för att öka jämställdheten:

- Pliktjänstgöring ska vara könsneutral.

# ***Lika möjligheter till välfärd***

## **Sjukvård**

### **Kvinnor och män i sjukvården**

I den svenska sjukvården görs det skillnad på kvinnor och män. Sjukvården är till stora delar anpassad för män och utgår från mannen som norm trots att vården konsumeras av båda könen. Olikheterna gäller allt från bemötandet till skillnader i behandlingen. Inom genusforskningen görs det åtskillnad mellan socialt kön och biologiskt kön. Just denna skillnad bör man ta hänsyn till inom områdena vård och omsorg. Med begreppet biologiska skillnader mellan könen avses i detta sammanhang könsspecifika sjukdomar samt skillnader beträffande symptom och utveckling av sjukdomar som drabbar båda könen. Den sociala konstruktionen av begreppet kön kommer till uttryck i beteenden och föreställningar om män och kvinnor hos patienter och vårdgivare.

Sociala skillnader mellan könen kan sägas ha sitt ursprung i föreställningar och fördomar om mäns och kvinnors olika funktioner i samhället. Sådana föreställningar och fördomar finns i allmänhet både hos vårdgivaren och hos patienten. För vårdgivarens del kan detta innebära att det görs skillnad i bemötandet av olika patientgrupper.



### **Könsspecifika sjukdomar och symptom**

Skillnader mellan kvinnors och mäns kroppar ska inte överdrivas eftersom likheterna är avsevärt större än skillnaderna. Vissa sjukdomar drabbar dock endast det ena könet, såsom livmodershals- och prostatacancer. Vissa andra sjukdomar som drabbar både män och kvinnor kan ha olika sjukdomsförlopp och symptombild. Där utgör hjärt- och kärlsjukdomar ett exempel.

Det saknas kunskaper om sjukdomar och symptom som främst drabbar kvinnor. Kristina Alexandersson, professor i socialförsäkring vid institutionen för klinisk neurovetenskap på Karolinska institutet, menar att det särskilt är kunskapen om psykiska sjukdomar och sjukdomar i rörelseorganen som är mindre än kunskapen om motsvarande sjukdomar hos män.

Problemet är att det inte görs tillräckligt för att fylla de kunskapsluckor om symptom och sjukdomar som främst drabbar kvinnor. En bidragande orsak till detta är att det finns allt för få fasta forskartjänster inom detta område. En konsekvens av detta blir att färre

forskare söker sig till det specialområdet. Detta riskerar i sin tur att få effekter på kvaliteten och bredden inom det aktuella forskningsområdet. Möjligheten att utvecklas inom ett område där det saknas fasta forskartjänster är små. Varför satsa på ett område som ger en osäker framtid? Vi i utvecklingsgruppen anser att det är självklart att den medicinska forskningen ska omfatta kvinnors sjukdomar i samma utsträckning som mäns sjukdomar.



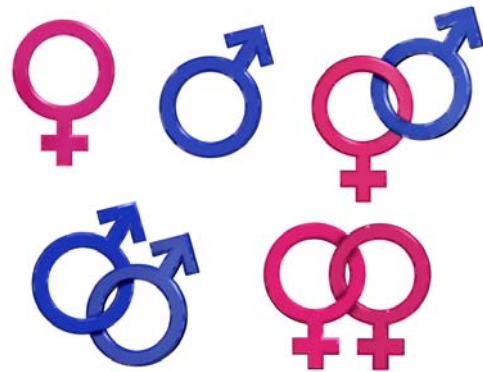
Skillnader mellan könen finns också i SRHR-frågor (sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter). Frågor om smitta och patientmottagande kan variera beroende på patientens kön och sexuella läggning. När det gäller smittspridning av HIV är det enligt smittskyddsensheten vid Stockholms läns landsting exempelvis värt att notera att män både sprider mest smitta och är mest utsatta för smitta.

Av totalt 387 smittade fall år 2006 utgör män som blivit smittade 236, varav 93 blivit smittade av andra män. Kvinnor som har smittats på heterosexuell väg utgör dock den grupp som ökar mest såväl i Sverige som internationellt, enligt smittskyddsensheten vid Stockholms läns landsting. I Sverige konstaterades 110 nya fall under 2006. Kvinnor bedöms också vara mer mottagliga för smitta av fysiologiska skäl (<http://www.hiv-sverige.se>). Ökningen av klamydiafall medför också en ökad risk för att fler smittas av HIV. Den som är infekterad av klamydia löper en större risk att smittas av HIV. Eftersom smitta även kan överföras från mor till barn under graviditeten är det viktigt att förebygga spridning av HIV samt att fortsätta uppmärksamma könsrelaterade frågeställningar när det gäller sexuell och reproduktiv hälsa.

## **Föreställningar om kön i sjukvården**

Ett belysande exempel på hur föreställningar om kön leder till skillnader i behandlingen av patienter av olika kön kommer från Karolinska sjukhuset (Stockholms läns landsting). Det visade sig att när en grupp patienter med psoriasis skulle behandlas blev patienterna rekommenderade behandling med salva. Kvinnorna fick med sig salvan hem för att klara av saken på egen hand medan samtliga män fick hjälp med att smörja in sig med salvan. Utgångspunkten var helt enkelt att kvinnorna klarar sig själva och att männen inte gör det. Likaså blev män oftare ordinerade ljusterapi för samma besvär medan kvinnor i större utsträckning blev hänvisade till egenvård. Om kvinnor med samma diagnos i samma utsträckning som män blivit behandlade inom ramen för den offentliga sjukvårdsbudgeten skulle den totala behandlingsbudgeten ha ökat med 25 procent ("Tvättsäcksprojektet – genusskillnader in på bara skinnet", *Läkartidningen* nr 40, 2005).

Föreställningar om kön påverkar också patienternas beteenden. Män brukar exempelvis inte söka vård i samma utsträckning som kvinnor, vilket innebär att många män kanske inte får behandling i tid. Det finns samtidigt skäl att misstänka att många kvinnor förminskar sina vårdbehov, ett beteende som också förstärks av attityder hos vårdgivaren.



Föreställningar om kön och fördomar om sexuell läggning kan också medföra att vissa patientgrupper missgynnas vid bemötande och behandling. Det är därför angeläget att se över bemötandet av homosexuella HIV-positiva män och hur lesbiska kvinnor bemöts på gynekologi- och mödravårdsmottagningar. Eftersom HBT-frågor handlar minst lika mycket om kön som sexualitet vill vi även belysa dem i detta jämställdhetssammanhang.

Det finns studier som visar att kvinnor med utomeuropeiskt ursprung behandlas sämre inom vården än andra. Bland annat menar forskaren Eva Robertsson att det finns en strukturell diskriminering där patienten ska passas in i en given mall. Kvinnor med utomeuropeiskt ursprung inte passar in i den mallen. Detta, menar hon, har medfört att dessa kvinnor oftare får komplikationer vid förlossningar jämfört med svenska kvinnor. I vissa etniska grupper uppgår komplikationerna till så mycket som 50 procent mer än motsvarande komplikationer för svenska kvinnor (Eva Robertsson, *Aspects of Foreign Born Women's Health and Childbirth-related Outcomes*, Departement of Clinical Sciences, KI, Stockholm, 2003). Även män med utomeuropeiskt ursprung missgynnas inom vården i jämförelse med etniska svenskar, dock inte i samma utsträckning som kvinnor med utomeuropeiskt ursprung. En tänkbar bidragande orsak till skillnaderna är de variationer i språkkunskaper och utanförskap rent allmänt, som förekommer mellan kvinnor och män med denna bakgrund och som får betydelse vid kontakter med vård- och omsorgssektorn. Dessa aspekter tenderar att förbli "osynliga" i strävandena mot ett inkluderande av alla människor oavsett bakgrund. Det är viktigt att behandla också dessa frågor som genusrelevanta. Det finns därför all anledning att fortsätta granskningen och att diskutera hur dessa aspekter påverkar kvinnors och mäns möjligheter till en jämlik och jämställd vård.

Kvinnor får i många fall sämre service inom vården. De får vänta längre tid på att få besöka allmänläkare och ambulansen dröjer i större utsträckning än för män. I Sveriges kommuner och landstings (SKL) kunskapsöversikt (*Ojämställdhet i hälsa och vård* (2007) bekräftas denna bild. Att det föreligger skillnader i bemötandet är ofta omedvetet. Detta utgör ett väsentligt skäl för att genom fortbildning medvetandegöra vårdpersonal om sådana förhållanden och att inkludera könsperspektivet på ett ännu tydligare sätt i vårdutbildningarna.

Det finns enligt Kristina Alexandersson alldeles för lite forskning inom området och detta är ett problem i sig, men det är – trots detta – uppenbart att det många gånger görs skillnad på hur kvinnor och män bemöts. För att framgångsrikt kunna motverka osakliga skillnader mellan kvinnor och män vid bemötande och behandling behöver vi först och främst bättre kunskap om hur skillnaderna ser ut. När denna kunskap finns måste vårdpersonalen medvetandegöras om problemen. Det har nämligen visat sig inom andra områden, exempelvis inom skolan och förskolan (vilket beskrivits på annat ställe i rapporten) att olika bemötande beroende på kön ofta görs omedvetet.

Alliansregeringen satsar 90 miljoner på forskning om kvinnors hälsa under en treårsperiod i syfte att skapa en större medvetenhet och kunskap om olikheter mellan kvinnor och män när det gäller symptom, behandlingsmetoder och bemötande. Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS) har fått uppdraget att välja ut aktuella forskningsprojekt. Sammanlagt startades 17 projekt under 2008.



Vi i utvecklingsgruppen anser att detta är en mycket bra åtgärd och vill, inom ramen för anslagna medel, se till att det inrättas fler *fasta* forskartjänster med inriktning på forskning kring sjukvårdens bemötande och behandling av kvinnor och män, sjukdomar och symptom som främst drabbar kvinnor samt skillnader mellan kvinnors och mäns behov av läkemedel.

## Jämställd vård

Kvinnor ordineras avsevärt mycket mer läkemedel än män, i synnerhet när det gäller läkemedel mot depressioner och annan psykisk ohälsa samt läkemedel mot smärta. Blodfettssänkande läkemedel, liksom flera andra grupper av läkemedel mot hjärt-kärlsjukdomar, förskrivs däremot i större utsträckning till män.

Inom medicinsk forskning har man tidigare främst använt sig av manliga försökspersoner och i många fall finns det goda skäl för detta. Riskerna för att gravida kvinnor och ofödda barn kommer till skada får inte ignoreras. Numera utförs kliniska tester "i sista fasen" på män och kvinnor i proportion till könsfördelningen bland patienterna. Men vi ställer oss frågan om detta verkligen gäller för alla medicinska områden och vi frågar oss också vad som gäller för mediciner som testades kliniskt innan denna ordning infördes?

Mammografiundersökningar av kvinnor har pågått sedan 1986. Det har visat sig att så mycket som 10 procent av alla kvinnor drabbas av bröstcancer i någon form. Mammografiundersökningar är en viktig förebyggande åtgärd mot bröstcancer. Sam-

tidigt drabbas endast 0,2 procent av alla män av prostatacancer. Prostatacancer är dock en cancerform som är dödligare än bröstcancer och det är vanligt att män inte söker vård i tid, när besvären och symptomen uppkommer. Vi i utvecklingsgruppen anser att prostatacancer screening för män borde vara lika självklar för män i riskgrupper som mammografiundersökningar för kvinnor i riskgrupper.

Men inte heller mammografiundersökningar är en självklarhet överallt. Enligt Socialstyrelsens rekommendationer ska alla kvinnor mellan 40 och 74 år kallas till mammografiundersökning. Trots att undersökningarna snart har pågått i ett kvarts sekel är det enligt en av Cancerfonden gjord undersökning (2008) färre än hälften av alla landsting som rättar sig efter Socialstyrelsens rekommendationer. Ändå vet vi att mammografiundersökningar minskar dödligheten i bröstcancer med cirka 30 procent. Att så många landsting inte lever upp till Socialstyrelsens rekommendationer är inte acceptabelt. Jämlik vård är en förutsättning för jämställd vård.

Socialstyrelsen konstaterar i sin rapport *Mot en mer jämställd vård och omsorg* (2008) att kvinnor får vänta längre än män på att opereras för grå starr och att det är vanligare att män dör i sjukdomar som kan behandlas framgångsrikt inom hälso- och sjukvården. Socialstyrelsen pekar på att kvalitetsjämförelser och verksamhetsuppföljningar bör bygga ännu mer på könsuppdelad statistik samt att dessa analyser bör utvecklas så att socioekonomi och etnicitet också innefattas. Detta för att ytterligare öka förutsättningarna för att uppnå en jämlik vård. Det är en uppfattning som vi utvecklingsgruppen delar.

Det har nyligen konstaterats att många flickors adhd-symptom inte upptäcks i vården trots att flickor, enligt en studie från Centrum för klinisk forskning i Västerås, utgör 51 procent av det totala antalet barn med adhd. Detta kan jämföras med Socialstyrelsens siffror över konstaterade adhd-diagnoser bland barn där flickorna utgör 20 procent. (Uppgifterna är hämtade från Socialstyrelsens hemsida och nyss nämnda studien är ännu inte publicerad).

Det är orimligt att kvinnor får vänta längre tid än män på att ambulansen ska komma. Möjligen finns en förklaring till detta i att kvinnor och män uttrycker sig på olika sätt när de tillkallar ambulans. Troligen uppfattas det som mer akut när en man är i behov av vård än när en kvinna är det.

Undersökningar behöver göras för att visa varför tidsskillnaderna finns. Visar det sig att det är just skillnader mellan kvinnors och mäns sätt att uttrycka sig i kontakten med SOS Alarm som är orsaken till att kvinnor får vänta längre tid på ambulans så är en möjlig lösning på problemet att medvetandegöra dem som arbetar på SOS Alarm om detta.



Ett exempel på när kunskap om skillnaderna mellan kvinnor och män kan göra skillnad är hämtat från ambulansenheten på Sahlgrenska sjukhuset. På ambulansenheten konstaterade man att, kvinnor med höftledsfrakturer gavs smärtlindring i mindre utsträckning än män, 12 procent jämfört med 40 procent. När enheten fick kunskap om dessa förhållanden ändrades rutinerna så att kvinnor fick lika god omvårdnad som män.

God vård till våldsutsatta kvinnor är en annan viktig fråga som, trots att grundproblematiken inte behandlas särskilt i denna rapport, måste beröras i detta sammanhang. Det är således viktigt att påpeka att fortsatta insatser måste göras för att förbättra hälso- och sjukvårdens omhändertagande av våldsutsatta kvinnor.

Moderaternas utvecklingsgrupp för lika möjligheter lämnar i denna del följande förslag till åtgärder för att öka jämställdheten:

- Integrera utbildning om lika bemötande och genusperspektiv i vårdutbildningarna såväl som i förekommande fortbildningsprogram.
- Öka användningen av öppna kvalitativa jämförelser inom vården för att bättre kunna följa upp det kvalitativa arbetet.
- Analyserna av hälso- och sjukvårdens verksamhetsuppföljningar bör i högre grad bygga på könsuppdelad statistik och behöver också inkludera andra aspekter av jämlikhet, till exempel socioekonomi och etnicitet.
- Inrätta fler fasta forskartjänster, inom ramen för dagens forskningsanslag och regeringens satsning på forskning om kvinnors hälsa, som inriktar sig mot forskning kring sjukvårdens bemötande och behandling av kvinnor och män, sjukdomar och symptom som främst drabbar kvinnor samt skillnader mellan kvinnors och mäns behov av läkemedel.
- Garantera mammografiundersökningar i alla landsting i enlighet med Socialstyrelsens rekommendationer eftersom mammografiundersökningar minskar dödligheten i bröstcancer med cirka 30 procent.
- Inför möjlighet till regelbundna undersökningar av män i riskgrupper för att upptäcka prostatacancer, så kallad screening, i likhet med motsvarande mammografiundersökningar för kvinnor
- Fortsätt att förbättra hälso- och sjukvårdens bemötande och behandling av våldsutsatta kvinnor.

## Ökande psykisk ohälsa

Den psykiska ohälsan hos unga kvinnor ökar och är högre än hos unga män. Flera undersökningar visar att den psykiska hälsan bland unga kvinnor i Sverige har blivit allt sämre de senaste åren. Ett ökande antal unga kvinnor mår så dåligt att de medvetet skadar sig själva eller försöker begå självmord genom att till exempel överdosera läkemedel. Enligt Socialstyrelsens rapport *Skador och förgiftnings behandlingar i slutenvård* (2007) har antalet kvinnor mellan 15 och 24 år som får sjukhusvård för psykisk ohälsa ökat med 60 procent från 1998 till 2007.

Det är viktigt med tidiga insatser och vi i utvecklingsgruppen anser därför att flickors psykiska hälsa borde prioriteras redan i skolhälsovården. Det finns också anledning att reflektera över hur psykisk ohälsa kan yttra sig hos pojkar respektive flickor till följd av traditionella könsroller.



Pojkar som far illa och mår dåligt tenderar att agera utåtriktat och skada andra personer eller egendom. Flickor som mår dåligt tenderar emellertid att agera introvert och skada sig själva. Dessa effekter får stora konsekvenser för såväl samhället som för dem som drabbas.

Utmattningsdepressioner, i dagligt tal utbrändhet, är en ökande sjukskrivningsdiagnos, särskilt bland kvinnor. De personer som drabbas ställer ofta höga krav på sig själva och på sina prestationer utan att ge sig tid till återhämtning i form av avslappning och sömn. Människokroppens "stressystem" är till för att mobiliseras när det behövs – inte för att vara konstant aktivt under en lång period, vilket är skadligt. Vid ett seminarium om kvinnors hälsa och ohälsa som arrangerades av socialförsäkringsminister Cristina Husmark Pehrson i december 2007 diskuterade detta problem. Docent Margareta Kristenson, som forskar om livsvillkor, stress och psykobiologiska mekanismer vid Linköpings universitet, menade att sjukvården saknar kompetens för att behandla och förebygga stressrelaterad ohälsa. Hon menade att patienterna i stället för slentrianmässig sjukskrivning borde få rätt vård i form av motion och sömn. Det saknas stöd för att långvariga sjukskrivningar skulle vara ett bra behandlingssätt mot utmattningsdepressioner.

En doktorsavhandling av Ulrica von Thiele Schwarz, psykolog och forskare vid psykologiska institutionen vid Stockholms universitet, visar att kvinnor som känner sig utmattade och sällan är utvilade löper en nästan tre gånger så hög risk att drabbas av fysisk ohälsa (*Health and Ill Health in Working Women – Balancing Work and Recovery*, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet, 2008). Hennes avhandling visar också att höga krav och brist på inflytande på jobbet bidrar till att kvinnor har svårt att återhämta sig.

Moderaternas utvecklingsgrupp för lika möjligheter lämnar i denna del följande förslag till åtgärder för att öka jämställdheten:

- Öka tillgängligheten till den psykiatriska vården.
- Skolhälsovårdens kompetens om flickors och pojkars psykiska ohälsa måste förbättras och åtgärder för att upptäcka, förebygga och behandla flickors och pojkars psykiska ohälsa måste prioriteras inom skolhälsovården.
- Öka kunskaperna om kvinnors och flickors psykiska ohälsa genom utökad forskning och utbildning inom området.

### **Sjukskrivning eller rehabilitering?**

Kvinnor är sjukskrivna i större utsträckning än män. Två av tre långtidssjukskrivna är kvinnor. Hela 16 procent av de yrkesverksamma kvinnorna är långtidssjukskrivna. År 2007 utgjorde 60 procent av de personer som uppbar permanent sjukersättning eller aktivitetsersättning av kvinnor. Samtidigt som sjukfrånvaron har ökat har den genomsnittliga livslängden ökat och det allmänna hälsoläget förbättrats, vilket visar på frågans komplexitet. Hur kan vi komma till rätta med de problem som ligger bakom de höga sjuktalen för kvinnor? Ställer samhället högre krav på kvinnor än på män vad gäller karriär, relationer, föräldraskap, hemarbete, utseende och personlig utveckling? Kan kvinnors högre grad av dubbelarbete, ojämsställda arbetsplatser och större ansvar för hemarbete vara förklaringar till de höga sjuktalen?

Forskning visar att det finns ett tydligt samband mellan den könssegrerade arbetsmarknaden och hög sjukfrånvaro. I yrken där det ena könet är i klar majoritet, är sjukfrånvaron avsevärt högre. Högst är den hos kvinnor i mansdominerade yrken. Kunskapen om orsakerna till sjukfrånvaron är tyvärr bristfällig. Viktigt att notera är också att sjukfrånvaron har ökat stadigt inom den kvinnodominerande välfärdssektorn. Mellan 1993 och 2001 skedde den största ökningen av sjukpenningens andel av den totala inkomsten inom välfärdssektorn.

En försämrad psykosocial arbetsmiljö och ständiga omorganiseringar anges som ett skäl till sjukfrånvaro hos anställda i kommuner och landsting. Störst risk för långtidssjukskrivning löper de som har arbeten där de psykiska påfrestningarna är höga men där möjligheterna att påverka arbetet är små (SOU 2005:66).



En annan aspekt av den ackumulerade kunskapen om arbete och ohälsa är att arbetsrelaterad ohälsa länge har betraktats som antingen ett arbetsmiljöproblem eller ett folkhälsoproblem och inte som ett jämställdhetsproblem. Mannen som norm inom forskning om medicin och ohälsa har möjligen medfört en syn på kvinnors ohälsa som en avvikelser från normen i stället för som det stora samhällsproblem det faktiskt är.

Orsakerna kan variera men Monica Renstig, Wombri, och Hélène Sandmark, universitetslektor i folkhälsovetenskap vid Örebro universitet samt legitimerad sjukgymnast och ergonom, har identifierat några faktorer som ökar risken för att bli långtidssjukskriven. Faktorerna är att vara underställd ett dåligt ledarskap, en låg närvaro på arbetsplatsen på grund av långa perioder av deltidsarbete i kombination med huvudsakligt ansvar för familj och barn vid föräldraledighet och vård av sjuka barn, upplevelsen av inlåsning på en specifik arbetsplats, i en arbetsuppgift eller i ett yrke samt läkarbesök som resulterar i sjukskrivning utan någon aktiv plan för rehabilitering.

### *Dåligt ledarskap på arbetsplatsen ökar risken för långtidssjukskrivning*

Avhandlingen *Work-related Stress in Women, Assessment, Prevalence and Return to Work* (2008), av doktorand och arbetsterapeut Kristina Holmgren vid Sahlgrenska Akademin vid universitetet i Göteborg, slår fast att en otydlig organisation och bristande möjligheter att påverka på sin arbetsplats är stressframkallande. Avhandlingen visar också på ett starkt samband mellan arbetsrelaterad stress och fysiska eller psykiska besvär. (Vi har tidigare berört denna problematik i avsnittet om arbetstagarinflytande.) Enligt Monica Renstig spelar ledarskapet på en arbetsplats stor roll för sjukskrivningsnivån på arbetsplatsen. Ett gott ledarskap är bland annat målinriktat, tydligt, ställer höga krav, innebär systematik, ordning och reda samt arbetar aktivt med egen utveckling, ansvarsdelegering, dokumentation, uppföljning och utvärdering.



När ledarskapet blir mindre tydligt och rollerna otydliga ökar risken för sjukskrivningar. En satsning på ledarskapsutbildningar på alla nivåer inom organisationer med hög sjukskrivningsgrad bland de anställda är därför en bra investering i medarbetarnas hälsa.

### *Låg närvaro på arbetsmarknaden ökar risken för långtidssjukskrivning*

Två bidragande orsaker till att två av tre långtidssjukskrivna i Sverige är kvinnor är, enligt Monica Renstig, att tre fjärdedelar av allt deltidsarbete utförs av kvinnor och att kvinnor oftare har huvudansvaret för barn och hem jämfört med män. Ju oftare en arbetstagarare är frånvarande från arbetsplatsen under kortare eller längre perioder

desto större är risken för att arbetstagaren tappar kontakten med arbetsgivaren och sina arbetskamrater. Det blir då svårare att hålla sig uppdaterad om nya arbetsätt och system eller att bevaka sina intressen vid omorganisationer. Minskad närvaro på arbetsplatsen ökar stressen och därmed ökar också risken för sjukskrivning för den som är borta.

Kvinnors lägre närvaro på arbetsmarknaden ökar alltså risken för långtidssjukskrivning och förtida pensionering. Låg närvaro för kvinnor på arbetsmarknaden beror dels på att kvinnor oftare har huvudansvaret för barn och hem, dels på att kvinnor oftare arbetar deltid.

Vi har i tidigare avsnitt konstaterat att hela 75 procent av allt deltidsarbete utförs av kvinnor och att många kvinnor som skulle vilja arbeta heltid helt enkelt inte får möjlighet till det. Av någon anledning verkar det som om kvinnor i större utsträckning förväntas nöja sig med deltidsarbete. Anledningen är med stor säkerhet den föräldrade synen på mannen som familjens huvudsaklige försörjare och kvinnan som huvudansvarig för hemmet och familjen. I ett modernt samhälle fungerar ett sådant synsätt inte längre.

Nära hälften av alla förvärvsarbetande kvinnor i Sverige arbetar inom välfärdssektorn och arbetskraften inom denna sektor består därför till hela 90 procent av kvinnor. Denna sektor sysselsätter cirka 500 000 anställda. Därför finns den största förbättringspotentialen för arbetsgivare inom denna sektor.



Inom personalintensiva områden som vård och omsorg kan schemalaggningsen vara svår. Många gånger är det lättare att pussla samman scheman om man har tillgång till deltidstjänster. Inom traditionellt manliga branscher med stor personaltäthet förekommer det dock inte deltidsarbete i samma utsträckning som inom traditionellt kvinnliga branscher. Det förefaller som om den höga andelen deltidstjänster i kvinnliga branscher snarare beror på vana än på nödvändighet. Det finns helt enkelt en utpräglad deltidskultur inom kvinnodominerade branscher. Mycket av det utförda deltidsarbetet går därför säkert att planera bort inom vård- och omsorgsyrskena. Många arbetsgivare och arbetstagare är säkerligen inte heller medvetna om hälsoriskerna med deltidsarbete och att informera om dessa risker är därför nödvändigt.

Olika arbetsgivare når skiftande framgång med att hålla sina arbetstagare friska. I Dalarna har sjukskrivningarna sjunkit snabbare än i många andra delar av landet till följd av att försäkringskassan i Dalarna har sporrat de största arbetsgivarna att bli bättre. Försäkringskassan har tagit fram detaljerad sjukskrivningsstatistik för de största arbetsgivarna i länet och sedan jämfört arbetsgivarna med varandra. När skillnaderna blir uppenbara för arbetsgivarna sker förbättringar snabbt. Skälet enligt Försäkrings-

kassan i Dalarna är att ingen arbetsgivare vill vara sämre än någon annan. Eftersom arbetsgivare inom välfärdssektorn ofta är de största arbetsgivarna för kvinnor gynnas särskilt kvinnor av förbättringar på dessa arbetsplatser. Ett framgångsrikt jämställdhetsarbete handlar om ledarskap, om nödvändiga kunskaper och om en jämställd organisation som underbygger verksamhetens trovärdighet.

### *Inlåsning på en arbetsplats ökar risken för långtidssjukskrivning*

Att ha färre än tre arbetsgivare under ett helt arbetsliv ökar risken för långtidssjukskrivning med 300 procent. Att ha haft lika få arbetsgivare inom vård och omsorg ökar risken med hela 490 procent. Enligt Monica Renstig ger känslan av inlåsning på en specifik arbetsplats en betydligt högre risk för att bli långtidssjukskriven.

För en människa som upplever att han eller hon är fast på en arbetsplats och inte trivs med sitt yrke, sina arbetskamrater, sina chefer eller sina arbetsuppgifter är det svårt att förändra situationen. Det är inte ovanligt att kvinnor som arbetar inom välfärdssektorn bara har en möjlig arbetsgivare på den ort där de bor. Fler möjliga arbetsgivare inom välfärdssektorn skulle förbättra möjligheterna att kunna byta arbetsgivare, men troligtvis även villkoren för de anställda.

En arbetsgivares lösning på inlåsningsproblematiken kan rimligen inte vara att arbetstagaren ska byta jobb med jämna mellanrum. För att motverka känslan av inlåsning och stagnation kan arbetsgivaren i stället erbjuda personalen att rotera inom arbetsplatsens olika enheter eller att byta arbetsuppgifter. Det viktigaste är att arbetsgivaren är medveten om riskerna och kan identifiera anställda som löper större risk för att bli långtidssjukskrivna. Det är också viktigt att arbetsgivaren agerar förebyggande i stället för att reagera när skadan redan är skedd.



Låg rörlighet och inlåsnings effekter är konsekvenser av en könssegregerad arbetsmarknad. Yrken och arbetsplatser är ofta "könsmärkta", vilket innebär att möjligheterna att välja yrke begränsas. Det finns studier som visar att möjligheten att kunna byta yrke har en positiv inverkan på möjligheterna att bryta en sjukskrivning och komma tillbaka till arbetslivet (*SOU 2005:66*).

### *Läkarbesök som resulterar i sjukskrivning ökar risken för långtidssjukskrivning*

Det kan låta absurt men faktum är att läkarbesök som resulterar i sjukskrivning kan göra mer skada än nytta. Kvinnor besöker läkare i större utsträckning än män och riskerar därmed att sjukskrivas oftare än vad män gör. Lösningen är inte att minska på kvinnors läkarbesök utan att utbilda läkare om riskerna med sjukskrivning.

Kristina Alexandersson, professor i socialförsäkring vid institutionen för klinisk neurovetenskap på Karolinska institutet, menar att det saknas kunskap om farorna med att vara sjukskriven, även bland läkare. Ändå vet vi bland annat att risken för att dö en för tidig död ökar hos dem som har sjuk- och aktivitetsersättning. Denna risk är hög även om diagnosen är av icke-dödlig karaktär. Vidare är alkoholism vanligare inom denna grupp än hos befolkningen i övrigt.

Ungefär 70 procent av alla sjukskrivningsdiagnoser rör "stress- och värksjukdomar" såsom utmattningssyndrom, fibromyalgi, whiplashskador, rygg- och ledvärk. Denna typ av åkommor drabbar främst kvinnor. Bemötandet och behandlingen sker fortfarande på många håll med passivitet och sjukskrivning, trots att forskare har konstaterat att motion och fysiska aktiviteter medför en ökad aktivitet hos nervcellerna i hjärnan. Detta är betydelsefullt eftersom detta kan motverka värk och nedstämdhet. Docent Lars-Gunnar Gunnarsson, neurolog samt klinikchef vid arbets- och miljömedicinska kliniken vid Universitetssjukhuset i Örebro, konstaterade vid tidigare nämnda seminarium om kvinnors hälsa och ohälsa, att läkarkåren i stor utsträckning inte använder sig av dessa rön och att många som i dag har svår värk skulle kunna få lindring genom ordination av motion eller sjukgymnastik som ett alternativ till sjukskrivning.

Naturligtvis sjukskrivs människor för att underlätta tillfrisknande, men problemet är att sjukskrivning inte alltid är det som är bäst för individen och bäst för tillfrisknandet. Uppfattningen att den som lider av en sjukdom behöver sjukskrivning för att tillfriskna är utbredd. Kristina Alexanderson menar att det förekommer att läkare helt enkelt "bjuder" på en tids sjukskrivning av missriktad välvilja mot någon som har drabbats av en sjukdom. Sjukskrivningar kan innebära en risk och i stället för att bli ett steg på vägen mot tillfrisknande kan sjukskrivningen i vissa fall bli en björntjänst.

I alla läkemedelsförpackningar finns en bipacksedel med information om läkemedlets eventuella risker, bieffekter och annan information. En läkare som ordinerar någon form av medicin informerar dessutom alltid om eventuella risker och bieffekter av behandlingen, men när sjukskrivning sker ges sällan eller aldrig någon sådan information, varken muntligen eller skriftligen. Detta trots att forskning visar att risken för exempelvis en för tidig död ökar avsevärt för en person som är långtidssjukskriven. Endast hälften av de långtidssjukskrivna återvänder till arbetslivet efter mer än sex månaders sjukskrivning. Den andra hälften hamnar i sjuk- och aktivitetsersättning, det vi till vardags kallar förtidspension. Mindre än en procent av dem som tar emot sjuk- och aktivitetsersättning återgår till arbete enligt Riksrevisionens rapport *Förtidspension utan återvändo*. Det finns naturligtvis många människor som har så svåra sjukdomar att något annat än sjukskrivning eller förtida pensionering är fullständigt otänkbart. Men

om det finns en möjlighet att vi kan förhindra att sjuka blir ännu sjukare och att vi i stället kan göra det möjligt för människor att snabbare bli friska och sedan fortsätta vara friska genom att se till att de får adekvat vård i stället för slentrianmässig sjukskrivning.

Med tanke på de hälsorisker som en långtidssjukskrivning faktiskt innebär bör sjukskrivning inte "ordineras" om det finns arbetsförmåga. Sjukskrivning borde bara bli aktuellt när den sjuke saknar all arbetsförmåga. I många fall kan sjuka tillfriskna bättre genom att verkliga rehabiliteringsåtgärder sätts in och inte genom att stänga av dem från den del av deras liv som handlar om det egna arbetet. Sjuka måste i första hand få rätt till adekvat vård och stöd. Ofta är sjukskrivning naturligtvis ofrånkomligt eftersom det finns många sjukdomar som omöjliggör arbete. Då är sjukskrivning det enda rätta. Men i de fall där sjukskrivning inte framstår som det enda rätta är det säkert bättre att kanske kunna arbeta lite eller med något annat. I sådana fall är många bättre hjälpta av andra mer stödjande lösningar än sjukskrivning. Korta sjukskrivningar är att föredra ur hälsosynpunkt. Vid längre sjukskrivningar ska en rehabiliteringsplan som regel tas fram.

Att snabbt sätta in rätt åtgärder är alltså viktigt. Ett sätt att arbeta med detta är att se till att Försäkringskassans handläggare hela tiden har en jämn arbetsbelastning. Vissa sjukskrivningsärenden går väldigt fort att utreda medan andra kan ta lång tid och eftersom slumpen avgör på vems bord ärendena hamnar riskerar vissa handläggare att ha mycket att göra medan andra har mindre att göra. Det problemet löser Försäkringskassan numera genom att aktivt omfördela enskilda handläggares ärenden om det har slumpat sig så att någon fått många komplicerade fall att handlägga. Detta system har visat sig framgångsrikt i exempelvis Dalarna.

Något som däremot fortfarande visar sig vara ett problem, i alla fall i vissa delar av landet, är den grupp människor som av Arbetsförmedlingen anses vara för sjuka för att arbeta, men av Försäkringskassan anses vara för friska för att vara sjukskrivna. Vi i utvecklingsgruppen vill se över Arbetsförmedlingens och Försäkringskassans rutiner så att deras åtgärder blir ändamålsenliga och samordnade.



Kristina Holmgren pekar i sin avhandling om arbetsrelaterad stress hos kvinnor på vikten av ett förbättrat samarbete mellan chefer, ansvariga på Försäkringskassan, hälso- och sjukvården samt de sjukskrivna.

Vi i utvecklingsgruppen tror att ett införande av kontaktpersoner som guidar dem som riskerar att "hamna mellan stolarna" kan vara ett sätt att lösa problemet. Kontaktpersonerna agerar helt enkelt som problemlösare mellan den som behöver hjälp och

de båda myndigheterna. Möjligheten att få hjälp kan vara extra viktig för en person som befinner sig i ett sårbart läge. Kontaktpersonens roll är att se till att den sjuke får arbetsprövning och praktikplats om det behövs, att en handlingsplan upprättas och att uppföljningsansvaret fullgörs. Kontaktpersonen ska även kunna ha som uppgift att i dialog med en arbetsgivare försöka hitta andra arbetsuppgifter för att möjliggöra arbetstagarens återkomst till arbetsplatsen. En sådan lösning skulle innebära att processen snabbas på och skulle underlätta inte bara i den akuta situationen utan också möjliggöra för den hjälpsökande att bli frisk. Snabba insatser är som tidigare påpekats viktigt för möjligheten att bli frisk och för att kunna återvända till arbetslivet.

Vad ska då erbjudas de kvinnor som är långtidssjukskrivna i form av vård och rehabilitering för att de ska kunna bli friska och återvända till arbetslivet? Den förändring som nu genomförs av sjuk- och aktivitetsstödet är bra. Vi måste se till att många av dem som efter ett års långtidssjukskrivning och som sedan per automatik hamnar i sjuk- och aktivitetsersättning återvänder till arbetslivet.

Nyckeln till detta är snabba åtgärder. Det finns emellertid flera studier som tyder på att kvinnor och män behandlas olika, inte bara av sjukvårdspersonal utan även av anställda vid Försäkringskassan, vilket innebär att kvinnor ges sämre förutsättningar än män att kunna bli friska och komma tillbaka till arbete. Män får i högre grad utredning och utbildning medan kvinnor erbjuds arbetsträning. Av dessa åtgärder är den sistnämnda den som är minst kostsam. Det är också den åtgärd som i flera studier visat sig ge sämst möjligheter för en återgång till arbete (*SOU 2005:66*).

Att vårdköerna har blivit kortare på många håll i landet är bra. Snabb vård är avgörande för hur många som i framtiden kan återvända till arbetslivet i stället för att permanent hamna utanför arbetsmarknaden. Det förekommer dock fortfarande oacceptabla köer på sina håll för vissa diagnoser. Detta skapar längre sjukskrivningstider än vad som rent medicinskt är motiverat. Detta är inte tillfredsställande eftersom det är angeläget att få vård i tid.

Kvinnor är kraftigt överrepresenterade bland de långtidssjukskrivna och bland dem med sjuk- och aktivitetsersättning. Det är för tidigt att utvärdera rehabiliteringskedjan, men mycket tyder på att snabba åtgärder i förening med ett eventuellt byte av arbetsplats eller arbetsuppgifter kan vara bättre lösningar än sjukskrivning och förtidspension. I dag har nästan inga landsting skrivit på rehabiliteringsgarantin. Här måste det ske en ändring. Samhället har ett ansvar för att dessa kvinnor ska kunna bli friska.

Moderaternas utvecklingsgrupp för lika möjligheter lämnar i denna del följande förslag till åtgärder för att öka jämställdheten:

- Utbilda chefer, läkare och annan vårdpersonal inom offentlig sektor – särskilt inom vård och omsorg – om riskerna med att vara sjukskriven samt hur riskpersoner för omotiverade sjukskrivningar ska identifieras och hur man bör arbeta med dem.
- Moderaterna ska i alla beslutande församlingar arbeta för att det inom all offentligt styrd och skattefinansierad verksamhet erbjuds möjlighet till ledarskapsutbildningar för chefer. Vi i utvecklingsgruppen vill också att detta i vissa fall ska kunna beaktas som ett kriterium vid upphandlingar.
- Informera arbetsgivare och arbetstagare inom välfärdssektorn om de ökade risker för hälsan som deltidsarbete innebär.
- Använd detaljerad sjukskrivningsstatistik från försäkringskassan för att kunna jämföra likartade arbetsplatser och bjud in de största arbetsgivarna till dialog i syfte att skapa hälsokonkurrens mellan arbetsgivarna.
- Inför obligatorisk information – både skriftlig och muntlig – till dem som sjukskrivs om riskerna med sjukskrivning.
- Inför kontaktpersoner som stöd för långtidssjukskrivna vid kontakter med myndigheter.
- Uppmuntra till samarbete mellan grupper av arbetsgivare i syfte att erbjuda arbeten åt varandras arbetstagare för att underlätta återkomsten till arbete.

## Sammanfattning av gruppens förslag

Moderaternas utvecklingsgrupp för lika möjligheter lämnar följande förslag till åtgärder för att öka jämställdheten:

- Utbilda skolledare i hur flickor och pojkar blir bemötta samt hur de borde bemötas i skolan och förskolan. .... 19
- Utbilda lärare i hur pojkar och flickor blir bemötta samt hur de borde bemötas i skolan och förskolan. .... 19
- Inför en jämställdhetsmärkning av skolor och förskolor. .... 19
- Öka antalet män i skolan och förskolan. .... 19
- Bedriv informations- och opinionsbildande arbete inom området "lika bemötande" i skolan och förskolan. .... 19
- Stöd från det allmänna till familjer bör betalas ut enligt principen hälften till vardera föräldern. .... 22
- Barnbidraget ska betalas ut med hälften till respektive förälder som är vårdnadshavare för ett barn. .... 23
- Utred och överväg ett införande av nya regler för underhållsstöd som innefattar att barn ska ha rätt till ett schablonmässigt beräknat standardtillägg med utgångspunkt från den underhållsskyldiges bruttoinkomst. .... 23
- Förenkla jämställdhetsbonusen när det gäller ansökningsförfarande och administration. .... 28
- Gör informationen om jämställdhetsbonusen tydligare. .... 28
- Utvärdera jämställdhetsbonusen för att säkerställa att den får önskad effekt och leder till jämnare fördelning av uttagen föräldraledighet. Om det skulle visa sig att jämställdhetsbonusen inte ger tillräcklig effekt bör den förstärkas. .... 28
- Utveckla och inför en jämställdhetsbonus avseende uttag av tillfällig föräldrapenning. .... 28
- Det bör övervägas om stöd för återinträde efter föräldraledighet ska kunna erbjudas utan att den berörde förmånsbeskattas. Detta bör i så fall vara knutet till barnets tre första år och utformas på ett sätt som inte riskerar förstärka obalansen mellan kvinnor och män. .... 28
- Tydlig och lättillgänglig information med förslag till lösningar och råd i familjefrågor bör finnas att tillgå för alla familjer. .... 34
- Jämställdhetskompetensen bör stärkas hos dem som jobbar med problem som anknyter till barn och föräldrar. .... 34
- Kvalificerad medling och samarbetsamtal bör erbjudas föräldrar i ett tidigare skede som ett alternativ till en påfrestande process. .... 34
- Processreglerna bör utformas så att rättegången tydligt fokuserar på barnets bästa och inte i så stor utsträckning kretsar kring vem som är bra och vem som är dålig förälder. Dagens ordning påverkar ofta negativt föräldrarnas förutsättningar till fortsatt samarbete kring barnet och riskerar därigenom att skada barnet. .... 34

- Samarbetssvårigheter – som ofta anges som grund för att utesluta gemensam vårdnad – får inte "löna sig". ..... 34
- Gemensam vårdnad bör återfå en starkare ställning som huvudregel när föräldrar separerar. .... 34
- Uppmuntra till frivillig jämställdhetscertifiering av företag, där en av förutsättningarna kan vara att arbetsgivare regelmässigt erbjuder heltidstjänster till sina medarbetare..... 38
- Moderaterna ska i alla beslutande församlingar arbeta för att det inom all offentligt styrd och skattefinansierad verksamhet erbjuds möjlighet till heltidstjänster. Vi i utvecklingsgruppen vill också att detta i vissa fall ska kunna beaktas som ett kriterium vid upphandlingar..... 38
- Lönekartläggningar ska ske till dess obalansen mellan kvinnors och mäns löner har utjämnats. .... 42
- Företag som inte utför lönekartläggning ska bli föremål för sanktioner. .... 42
- Företag som kan påvisa att balans mellan kvinnors och mäns löner föreligger ska inte behöva göra lönekartläggning lika ofta..... 42
- En översyn av den svenska yrkesklassificeringen, som i dag är ett hinder för kvinnors löneutveckling, bör göras..... 43
- Moderaterna ska i alla beslutande församlingar arbeta för att få bort osakliga löneskillnader inom all offentligt styrd och skattefinansierad verksamhet. Vi i utvecklingsgruppen vill också att detta i vissa fall ska kunna beaktas som ett kriterium vid upphandlingar..... 43
- Moderaterna ska i alla beslutande församlingar arbeta för att osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män inte ska förekomma..... 43
- Moderaterna som parti ska föregå med gott exempel genom att ha en föredömlig balans mellan kvinnors och mäns löner i den egna organisationen. .... 43
- Uppmana arbetsmarknadens parter att i större utsträckning ta ansvar för att motverka lönediskriminering genom att – exempelvis – närmare reglera sin samverkan och överväga möjligheten att införa sanktioner i kollektivavtal..... 43
- Uppmana arbetsgivare att ta ett större ansvar för utbildning av lönesättande chefer i jämställd lönesättning..... 43
- Följ upp om sanktionerna i den nya diskrimineringslagen, som trädde i kraft den 1 januari 2009, får avsedd effekt. .... 43
- Uppgifter från lönekartläggningen ska redovisas i företagets årsredovisning för att synliggöra könsrelaterade löneskillnader. .... 43
- Inför en jämställdhetsrating av arbetsgivare utifrån DO:s fortsatta granskning av lönekartläggningar för att synliggöra löneskillnader för arbetssökande. .... 43
- Se över sjuklönesystemet för gravida arbetstagare och undersök om det är möjligt att flytta en del av den ekonomiska risken för graviditeter med komplikationer från arbetsgivaren till staten. .... 43
- Motverka könsstereotypa rekryteringar och omotiverade fysiska krav vid rekrytering inom branscher där ena könet är underrepresenterat. .... 48
- Överväg införande av stimulansbidrag inom vissa branscher vid nyanställning av person av underrepresenterat kön. .... 49

- Valfärdsektorn ska inrymma fler arbetsgivare, för att stimulera god konkurrens om personal och brukare. Om det finns flera arbetsgivare på marknaden har de som arbetar inom välfärdssektorn möjlighet att söka sig till den arbetsgivare som erbjuder bäst anställningsvillkor. .... 50
- Moderaterna ska i alla beslutande församlingar arbeta för individanpassade lösningar och medbestämmande. Vi i utvecklingsgruppen vill också att detta i vissa fall ska kunna beaktas som ett kriterium vid upphandlingar. .... 50
- Moderaterna ska i alla beslutande församlingar arbeta för att det erbjuds möjligheter att påverka arbetets innehåll, arbetsmiljön samt arbetstidens förläggning och omfattning. .... 51
- Aktieägare och företagsledningar uppmanas att ta ett större ansvar för att fler kvinnor rekryteras till operativa positioner och chefsposter. .... 57
- Börsnoterade aktiebolag bör åläggas att göra en kompetensredovisning i årsredovisningen av såväl styrelsens sammansättning som högre chefspositioner i syfte att åskådliggöra antalet kvinnor respektive män. .... 57
- Inför ett tydligare öppet förfarande och tydliga kriterier vid rekrytering av professorer och vid fördelning av forskningsanslag. .... 60
- Könneutralitet ska styra utnämningförfarandet på universitet och i högskolor. . 60
- Företagare som bedriver näringsverksamhet i olika företagsformer, dvs. både enskilda näringsidkare och företagare som bedriver näringsverksamhet genom juridisk person, bör bedömas från samma utgångspunkt avseende sjukförsäkring. .... 67
- Företagare bör få utökade möjligheter att få välja en längre karenstid än tidigare. 67
- Grunden för sjukpenningsgrundande inkomst (SGI) bör baseras på genomsnittet av de två högsta av de tre senaste taxeringsårens inkomster av eget arbete. Detta bör gälla även för beräkning av dagsförtjänst i samband med arbetslöshetsersättning. .. 67
- Delningstalet vid tillfällig vård av barn bör ändras till att samma beräkningssätt tillämpas för företagare som för anställda, dvs. 260 dagar i stället för 365. .... 67
- Tillfällig föräldrapenning ska kunna utges om en förälder ordnar vård av sjukt barn genom köp av en hushållsnära tjänst. .... 67
- En företagare bör som utgångspunkt anses som arbetslös när det inte vidtas några åtgärder i företagarens näringsverksamhet. Det ska inte finnas någon skillnad om upphörandet är definitivt eller tillfälligt. .... 67
- Tillämpningen av reglerna om havandeskapspenning på grund av risker i arbetsmiljön för enskilda näringsidkare bör förbättras. .... 67
- Moderater i beslutande församlingar ska arbeta för att skapa en marknad för småföretagare genom att upphandla kommunala tjänster på ett enkelt och tydligt sätt samt förbättra tillämpningen av lagen om offentlig upphandling i syfte att skapa bättre möjligheter för mindre företag att delta i och vinna offentliga upphandlingar. Detta tror vi särskilt kan gynna kvinnors företagande då kvinnor i större utsträckning driver enmans- och fåmansföretag än män. .... 67
- Plikttjänstgöring ska vara könsneutral. .... 69
- Integrera utbildning om lika bemötande och genusperspektiv i vårdutbildningarna såväl som i förekommande fortbildningsprogram. .... 75

- Öka användningen av öppna kvalitativa jämförelser inom vården för att bättre kunna följa upp det kvalitativa arbetet. .... 75
- Analyserna av hälso- och sjukvårdens verksamhetsuppföljningar bör i högre grad bygga på könsuppdelad statistik och behöver också inkludera andra aspekter av jämlikhet, till exempel socioekonomi och etnicitet. .... 75
- Inrätta fler fasta forskartjänster, inom ramen för dagens forskningsanslag och regeringens satsning på forskning om kvinnors hälsa, som inriktar sig mot forskning kring sjukvårdens bemötande och behandling av kvinnor och män, sjukdomar och symptom som främst drabbar kvinnor samt skillnader mellan kvinnors och mäns behov av läkemedel. .... 75
- Garantera mammografiundersökningar i alla landsting i enlighet med Socialstyrelsens rekommendationer eftersom mammografiundersökningar minskar dödligheten i bröstcancer med cirka 30 procent. .... 75
- Inför möjlighet till regelbundna undersökningar av män i riskgrupper för att upptäcka prostatacancer, så kallad screening, i likhet med motsvarande mammografiundersökningar för kvinnor ..... 75
- Fortsätt att förbättra hälso- och sjukvårdens bemötande och behandling av våldsutsatta kvinnor. .... 75
- Öka tillgängligheten till den psykiatriska vården. .... 77
- Skolhälsovårdens kompetens om flickors och pojkars psykiska ohälsa måste förbättras och åtgärder för att upptäcka, förebygga och behandla flickors och pojkars psykiska ohälsa måste prioriteras inom skolhälsovården. .... 77
- Öka kunskaperna om kvinnors och flickors psykiska ohälsa genom utökad forskning och utbildning inom området. .... 77
- Utbilda chefer, läkare och annan vårdpersonal inom offentlig sektor – särskilt inom vård och omsorg – om riskerna med att vara sjukskriven samt hur riskpersoner för omotiverade sjukskrivningar ska identifieras och hur man bör arbeta med dem. .... 84
- Moderaterna ska i alla beslutande församlingar arbeta för att det inom all offentligt styrd och skattefinansierad verksamhet erbjuds möjlighet till ledarskapsutbildningar för chefer. Vi i utvecklingsgruppen vill också att detta i vissa fall ska kunna beaktas som ett kriterium vid upphandlingar. .... 84
- Informera arbetsgivare och arbetstagare inom välfärdssektorn om de ökade risker för hälsan som deltidsarbete innebär. .... 84
- Använd detaljerad sjukskrivningsstatistik från försäkringskassan för att kunna jämföra likartade arbetsplatser och bjud in de största arbetsgivarna till dialog i syfte att skapa hälsokonkurrens mellan arbetsgivarna. .... 84
- Inför obligatorisk information – både skriftlig och muntlig – till dem som sjukskrivs om riskerna med sjukskrivning. .... 84
- Inför kontaktpersoner som stöd för långtidssjukskrivna vid kontakter med myndigheter. .... 84
- Uppmuntra till samarbete mellan grupper av arbetsgivare i syfte att erbjuda arbeten åt varandras arbetstagare för att underlätta återkomsten till arbete. .... 84