



Inledning – Ulricehamns uppdatering i Jämställdhetskartan 2012-2016

Jämställdhetskartan – TOJ redovisar statistik som är relevant för att analysera hur jämställd kommunen är inom den privata, offentliga och ideella sektorn. Förutom denna funktion finns även en kartbild med möjlighet att föra en dialog med kommuninvånare kring otrygga platser samt inventering av kvinnors och mäns resvanemönster. Ulricehamns kommun är en av föregångskommunerna som har valt att fortsätta samarbetet med Jämställdhetskartan för 2016. I den här sammanfattande rapporten har vi analyserat förändringarna och trenderna i statistiken för Ulricehamn från 2012 - 2016. Analysen görs utifrån de fyra jämställdhetsmålen som är uppsatta av regeringen.

Analys av jämställdhet och tillgänglighet i Ulricehamns kommun

Grundfakta för Ulricehamns kommun – positiv befolknings- och näringslivsutveckling

År 2012 var flyttningsnettot för kommunen positivt för både kvinnor och män. För 2014 var flyttningsnettot negativt för kvinnor och positivt för män, och under 2015 var flyttningsnettot positivt för både kvinnor och män.

År 2012 var Ulricehamns kommuns ranking i näringslivslistan 103 och för 2014 var rankingen 104. Under 2015 hade kommunen klättrat uppåt 36 platser till plats 68.

1. En jämn fördelning av makt och inflytande i samhället

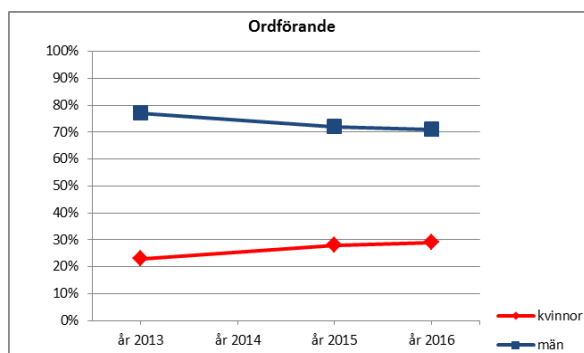
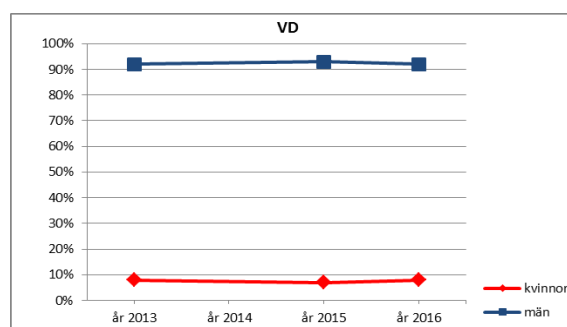
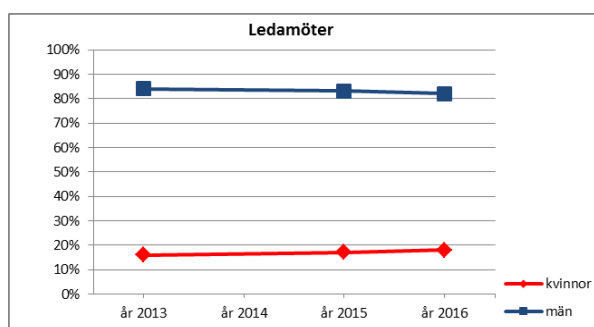
Jämställdhet handlar om att alla ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Därför ska var och en som använder offentligt finansierad verksamhet kunna känna sig trygg i vetskapen om att bemötande och service, liksom resursfördelning, utformas på ett likvärdigt sätt för kvinnor, män, flickor och pojkar. Det är i vardagen som jämställdhet skapas - eller ojämställdhet vidmakthålls.

Att kvinnor och män ska ha lika tillgång till makt och inflytande i samhället är en fråga om demokrati och rättigheter. Studier visar även på att en jämställd ledning ger en mer kreativ, dynamisk och lönsam verksamhet.

I Ulricehamns kommun råder en utbredd ojämställdhet i fråga om representation på högre poster inom privat sektor. Inom kommunal sektor är representationen betydligt jämnare, speciellt inom kommunfullmäktige och kommunstyrelse. Inom förvaltning råder en stark kvinnodominans, såväl bland de anställda i kommunen som bland chefer på olika nivåer.

Privat sektor – fortfarande mansdominerad men liten ökning av kvinnor i ledande positioner

Den privata sektorn i Ulricehamns kommun präglas av att män dominerar på samtliga ledande poster i styrelser och som chefer. Vi ser att under 2013 till 2016 har andelen manliga ledamöter i företagens styrelser minskat från 84 % till 82 % och kvinnor ökat från 16 % till 18 %. När det gäller VD-poster under samma år har antalet kvinnor ökat från 16 personer till 18. Antalet män som är VD:ar har också ökat i antalet, från 191 till 218 personer. Under 2016 var den procentuella uppdelningen 8 % kvinnor och 92 % män. Kvinnor som är ordförande i företagens styrelse har ökat både i antal och procentuellt från 2013 till 2016, från 23 % (66 st) till 29 % (97 st). Män som är ordföranden har ökat i antal från 216 st (77 %) till 232 (71 %).



Under 2016 kunde vi se en förändring inom de kommunala bolagen i Ulricehamns kommun. Kvinnor var underrepresenterade på VD-poster mellan åren 2013-2015, men under 2016 är det kvinnlig dominans. Trenden med överrepresentation av män som ledamöter och ordförande i bolagens styrelse kunde ses mellan åren 2013-2015 och verkar fortsätta under 2016.

Kommentar

- Inom den privata sektorn finns ett betydande underskott på kvinnor i ledande positioner, trots att många studier pekar på att företag med en jämställd företagsledning presterar bättre än de med enbart män. Detta riskerar att skapa en arbetsmarknad som inte inkluderar kvinnors möjligheter till karriärutveckling eller tillvaratar kvinnors kunskaper och kompetens. Generellt är kvinnor högre utbildade än män och det är en trend som ser ut att öka. Kvinnors intresse av

kvalificerade anställningar som är adekvata till deras utbildningar kan i sin tur påverka deras val av bosättning.

- Vi ser att siffrorna för den privata sektorn har genomgått relativt små förändringar från de föregående åren. Små positiva förändringar har skett, kvinnor på VD-poster samt kvinnliga ledamöter i företagens styrelser har ökat. Generellt sett är det privata näringslivet manligt dominerat och Ulricehamns kommun avviker inte från denna trend. Den stora förändringen står de kommunala bolagen för, med en kvinnlig dominans bland VD-posterna.

Analys

- Om det privata näringslivet skall bli mer jämställt så finns det en del frågor man kan ställa sig. Vilka utvecklingsmöjligheter skulle det innebära om fler kvinnor fanns på ledande positioner i kommunens näringsliv? Hur kan kommunen påverka det privata näringslivet att öka andelen kvinnor på ledande positioner? Vilka förutsättningar ges kvinnor som är företagare eller har ambitioner att starta och driva företag i kommunen? Hur används kunskap om jämställdhetsfrågor hos de näringslivsansvariga inom kommunen? Kommunen kan även ställa sig frågan vilka möjligheter och förutsättningar högutbildade kvinnor har för att nå ledande positioner inom näringslivet i kommunen.

Kommunal sektor – Ganska jämställda politiska organ och kvinnodominerad förvaltning

Inom kommunens förvaltning har kvinnorna varit i tydlig majoritet under åren. Andelen anställda kvinnor inom kommunen var under 2015 83 % och anställda män var 17 %. De nya siffrorna för 2016 visar 81 % kvinnor och 19 % män.

Ojämställdheten bland ledamöterna i de politiska nämnderna från tidigare år har minskat något. 2013 var 20 % av ledamöterna i nämnderna kvinnor och år 2015 är siffran 24 %. Inom respektive nämnd finns därmed fortfarande en tydlig dominans av manliga ledamöter. Kommunstyrelsen och Kommunfullmäktige har en jämn könsfördelning från tidigare år, men även för 2015.

Kommentar

- Generellt sett är ofta den kommunala sektorn starkt kvinnodominerad, Ulricehamn följer samma mönster men det finns ett litet mönster av att fler män har anställts de senare åren.
- Kommunstyrelsen och kommunfullmäktige har under åren en mer jämn fördelning av kvinnor och män. De politiska nämnderna är mer ojämställda och domineras av manliga ledamöter och ordföranden även om det har tillkommit ngt fler kvinnor på senare år.

Analys

- Vi ser att den kvinnliga dominansen inom den kommunala förvaltningen i stort sett är oförändrad. Kan den kvinnliga dominansen inom kommunens förvaltning vara sammankopplad med kvinnors villkor på arbetsmarknaden i kommunen? Har män som kvinnor samma möjligheter och förutsättningar att göra karriärsval fria från normer och stereotyper? Kan rekryteringsprocesser inom kommunen ha ett samband med den kvinnliga dominansen? Måste siffrorna undersökas under en längre tid för att kunna utläsa någon trend?

- Vad beror den manliga överrepresentationen på inom kommunens nämnder? Hur ser valberedningen och underlaget ut och har det analyserats utifrån ett jämställdhetsperspektiv? Finns det strukturella skäl till varför det är en mansdominans i nämnderna?

Ideell sektor – män är ordförande och kvinnor är sekreterare och kassörer

Den ideella sektorn inom en kommun är viktig grundpelare och värdegrundskapare. I Sverige finns en tradition av högt deltagande och engagemang inom den ideella sektorn. Den är inte enbart bestående av idrottsföreningar, och även om idrotten får en stor del av pengarna, inrymmer ideell sektor mycket mer än det. Siffrorna i Jämställdhetskartans undersökning gäller därför såväl idrotten, som kulturföreningar, pensionärsföreningar, byalag och liknande.

Inom den ideella sektorn, som ofta är finansierad med offentliga medel, finns samma hierarkiska strukturer med styrelser, ledare och medlemmar. Den information som finns att tillgå kring hur maktpositioner fördelas mellan könen är baserad på vår enkätundersökning. Ulricehamns föreningar har för årets undersökning en svarsfrekvens på 36 %. Förra undersökningen under 2014 var svarsfrekvensen 50 % och undersökningen som gjordes 2012 hade en svarsfrekvens på 39 %. Det visar dock fortfarande på behovet av en mer utförlig analys inom detta område.

Siffrorna över tid för Ulricehamns kommun redovisar att det är relativt jämställt när det gäller antalet ledamöter i föreningarnas styrelser. Utifrån vår undersökning kan det vara en indikation på att lika många kvinnor som män är engagerade inom de ideella föreningarna. När det gäller ordförande och vice ordförandeposter finns det en manlig dominans medan poster som kassör och sekreterare i regel domineras av kvinnor.

När det kommer till summa bidrag och snittbidrag visar våra undersökningar följande:

Kvinnodominerade styrelser 2012

Antal: 8
Summa bidrag: 769 209 kr
Snitt bidrag/förening: 96 151 kr

Mansdominerade styrelser 2012

Antal: 20
Summa bidrag: 1 200 826 kr
Snitt bidrag/förening: 60 041 kr

Balanserade styrelser 2012

Antal: 13
Summa bidrag: 672 480 kr
Snitt bidrag/förening: 51 729 kr

Kvinnodominerade styrelser 2014

Antal: 14
Summa bidrag: 1 336 594 kr
Snitt bidrag/förening: 95 471 kr

Mansdominerade styrelser 2014

Antal: 21
Summa bidrag: 1 525 387 kr
Snitt bidrag/förening: 72 637 kr

Balanserade styrelser 2014

Antal: 19
Summa bidrag: 764 645 kr
Snitt bidrag/förening: 40 244 kr

Kvinnodominerade styrelser 2015

Antal: 9

Summa bidrag: 1 086 605 kr

Snitt bidrag/förening: 120 734 kr

Mansdominerade styrelser 2015

Antal: 14

Summa bidrag: 1 265 519 kr

Snitt bidrag/förening: 90 394 kr

Balanserade styrelser 2015

Antal: 12

Summa bidrag: 678 049 kr

Snitt bidrag/förening: 56 504 kr

Kommentar:

- Genom åren har kvinnodominerade styrelser haft högre bidrag i snitt per förening än de manliga och balanserade. De manligt dominerade styrelserna har varit flest till antalet i samtliga undersökningar och haft högre bidrag totalt sett än föreningar med kvinnliga och balanserade styrelser. Föreningar med balanserade styrelser har haft lägst summa bidrag och snitt bidrag per förening i samtliga undersökningar.
- 2015 års enkätundersökning visar att föreningarna med mansdominerade styrelser får mer i bidrag totalt sett än föreningar med kvinnodominerade eller balanserade styrelser. Föreningar med kvinnodominerade styrelser får mer bidrag i snitt per förening än föreningarna med balanserade och mansdominerade styrelser. *Det vi vet från 2015 års undersökning är att en förening med en kvinnodominerad styrelse som har rapporterat in uppgifter har stort föreningsbidrag, vilket har påverkat snittet för bidrag per förening.*

Analys

- Informationen som finns kring hur bidrag fördelas mellan könen är inte heltäckande utan utgår från våra undersökningar. Siffrorna är en indikation på hur maktstrukturen ser ut bland föreningarnas styrelser och hur bidragen fördelar sig mellan kvinnligt eller manligt dominerade styrelser samt balanserade styrelser. De undersökningar som har gjorts visar en trend av att föreningar med kvinnodominerade styrelser har högre bidrag i snitt per förening medan föreningar med manligt dominerade styrelser har högre bidrag totalt sett. Kommunen kan ställa sig frågan vad denna uppdelning kan bero på. Vilka typer av föreningar är de kvinno- och mansdominerade, samt de med balanserade styrelser? Finns det något mönster kring hur föreningarnas medlems- och funktionärskårer ser ut? Hur fördelar sig bidragen mellan traditionellt manligt dominerade föreningar (exempelvis fotbollsklubbar) och traditionellt kvinnligt dominerade föreningar (exempelvis ridskolor)?
- Vad beror den manliga dominansen bland posterna ordförande och vice ordförande på? Samma fråga kan ställas kring den kvinnliga dominansen kring posterna kassör och sekreterare. Hur ser föreningarnas underlag och rekrytering ut kring styrelseposter?

- I undersökningen redovisas summan bidrag föreningarna har fått under året 2015. Det som kan vara intressant för kommunen att undersöka vidare är hur anläggnings- och driftsbidrag samt OH-kostnader fördelar sig mellan föreningarna.

Stadsplanering – mansdominerad nämnd och jämställd sektor

Inom de förvaltningar och nämnder som bjuds in i planerings- och beslutsfattande processer kring stadsbyggnad fanns en manlig dominans i Ulricehamns kommun under tidigare år. Samma mönster följer delvis det här året, exempel:

Politik

Samverkansnämnd Miljö- och bygg (Gemensam med Tranemo kommun) 2015

- Ordförande är man
- Sex nämndemän varav sex är män

Samverkansnämnd Miljö- och bygg (Gemensam med Tranemo kommun) 2013

- Ordförande är man
- Sju nämndemän varav sex är män

Förvaltning

Sektor Miljö och samhällsbyggnad 2016

- Sektorchefen är en man
- 40 % av de anställda är män

Sektor Miljö och samhällsbyggnad 2015

- Sektorchefen är en man
- 41 % av de anställda är män

Miljö och samhällsbyggnad 2013 (gammal organisation av förvaltningen)

- Högsta chef är en man
- 78 % av de anställda är män

Kommentar

- Vi ser att de verksamheter som fattar beslut kring och formar staden följer delvis samma mönster från tidigare år och domineras av män, med undantag från den sektorn Miljö och samhällsbyggnad, som visade en ökning av kvinnor bland de anställda. Dock domineras nämnden fortfarande av män.

Analys

- Studier pekar på att kvinnors erfarenheter, behov och intressen gällande det offentliga rummet inte tas hänsyn till i planeringen av stadens utveckling¹.

¹ Jämställdhet i infrastrukturplaneringen – en utvärdering Nätverket kvinnor i transportpolitiken, december 2010

Deltagare i samrådsprocesser med stadsplanering och beslutsfattande är i stor utsträckning män och i de fall där kvantitativ jämställdhet råder, tenderar männen att vara mer tongivande än kvinnorna i diskussionerna². Kommunen kan ställa sig frågan varför underskottet av kvinnor inom Miljö- och byggnämnden verkar bestå från år till år. Kan det ha samband med normer och attityder kring kvinnliga respektive manliga ansvars- och intresseområden? Vad finns det för förutsättningar och villkor för kvinnor att vara ledamot i nämnden? Vilka utvecklingsmöjligheter skulle det innebära med fler kvinnor i Bygg- och miljönämnden?

- Vad beror skiftet från en mansdominerad förvaltning till en jämställd sektor på? Varför har kvinnor som är anställda ökat? Har kommunen gjort några förändringar i sina rekryteringsprocesser eller har underlaget förändrats? Vilka utvecklingsmöjligheter kommer det innebära för kommunen med fler kvinnor inom området samhällsbyggnad?

2. Ekonomisk jämställdhet

Kvinnor och män skall ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Att förbättra rådande arbetsvillkor för kvinnor innebär förbättrad demokrati men också möjligheter till ökad tillväxt. Kvinnor är generellt mer välutbildade än män men tjänar mindre, erhåller färre chefspositioner och får lägre pension.

Vad gäller det andra jämställdhetsmålet uppvisade Ulricehamn ojämställdhet inom ett flertal områden såsom arbetsmarknad, utbildning, företagande, lönenivåer och ohälsa från föregående år. Samma mönster verkar fortsätta i år med.

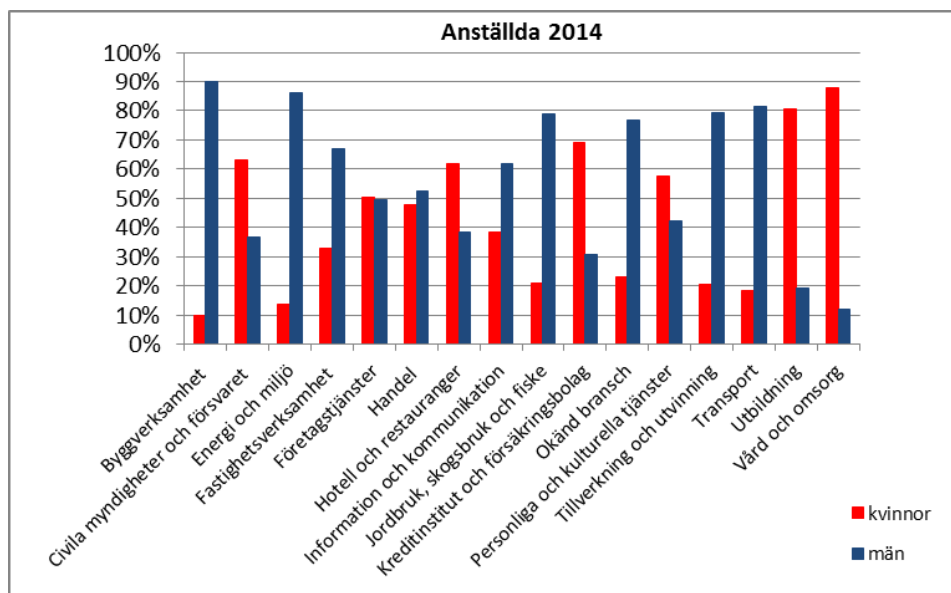
Arbetsmarknad – fortsatt könssegregerad

Arbetsmarknaden i kommunen är kraftigt könssegregerad med en stor andel kvinnor i offentlig sektor och en stor andel män inom privat sektor. Vi ser att det har skett en ökning av både kvinnor och män inom den privata sektorn. Procentuellt sett är det ingen förändring i fördelningen av kvinnor och män inom privat respektive offentlig sektor.

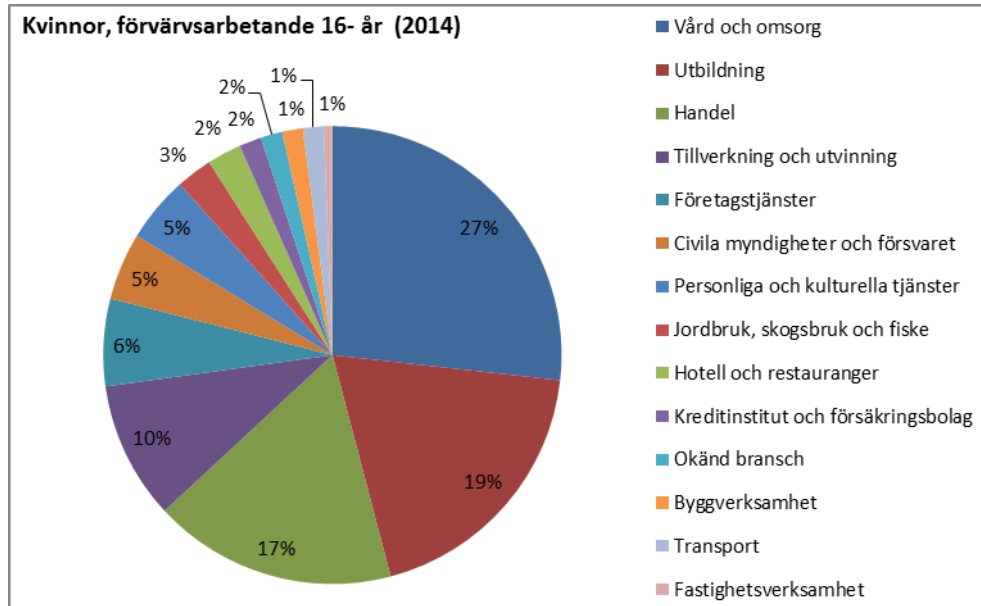
	År	Kvinnor		Män		Totalt
Privata sektorn	2011	2192	33%	4413	67%	6605
	2013	2285	33%	4548	67%	6833
	2014	2273	33%	4620	67%	6893
Offentliga sektorn	2011	1872	81%	443	19%	2315
	2013	1921	82%	427	18%	2348
	2014	1878	81%	429	19%	2299

² Jämställdhet i infrastrukturplaneringen – en utvärdering Nätverket kvinnor i transportpolitiken, december 2010

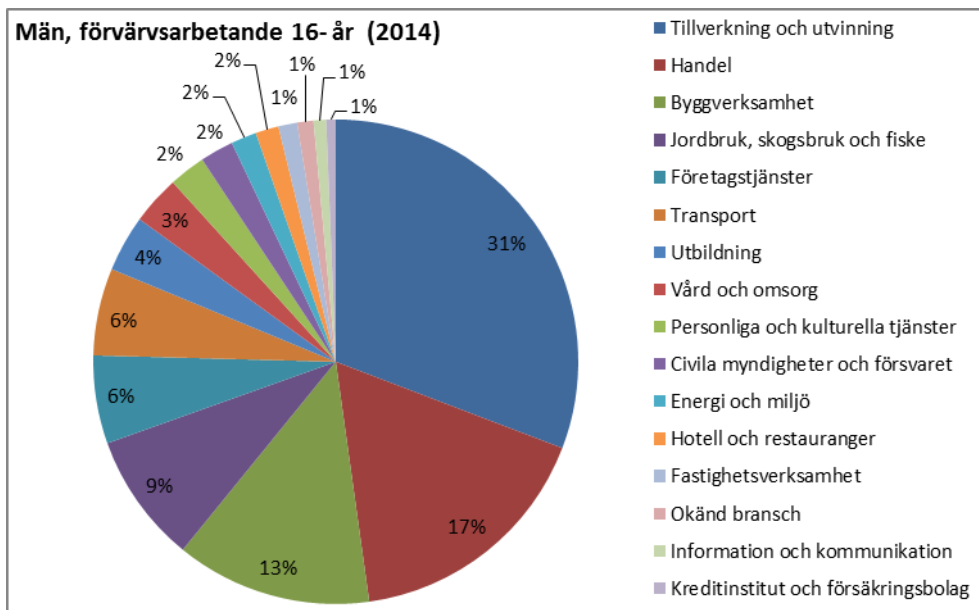
När det kommer till branscher dominerar fortfarande kvinnor inom vård, omsorg och utbildning, medan män dominerar branscher inom bygg, transport, energi- och miljö samt verkstadsindustri:



Vi ser små skillnader från tidigare år i Ulricehamns kommun i fördelningen mellan kvinnor och män i branscherna. I cirkeldiagrammet nedan redovisas kvinnor som förvärvsarbetare (inkluderat de som är anställda, driver egna företag eller anställda i eget AB).



När man jämför samma siffror fast för män, ser vi att det är andra branscher som dominerar bland män:



Nedan följer siffror för kvinnligt respektive manligt dominerade branscher i Ulricehamns kommun under 2011, 2013 och 2014:

Anställda kvinnor och män fördelat på bransch

Bransch	2011	2013	2014
Bygg	90 % av de anställda är män	90 % av de anställda är män	90 % av de anställda är män
Energi och miljö	87 % av de anställda är män	86 % av de anställda är män	86 % av de anställda är män
Jordbruk, skogsbruk och fiske	71 % av de anställda är män	71 % av de anställda är män	79 % av de anställda är män
Transport	80 % av de anställda är män	81 % av de anställda är män	81 % av de anställda är män
Tillverkning och utvinning	77 % av de anställda är män	79 % av de anställda är män	79 % av de anställda är män
Utbildning	79 % av de anställda är kvinnor	81 % av de anställda är kvinnor	81 % av de anställda är kvinnor

Vård och omsorg	88 % av de anställda är kvinnor	87 % av de anställda är kvinnor	88 % av de anställda är kvinnor
-----------------	---------------------------------	---------------------------------	---------------------------------

Kommentar

- Vi ser att siffrorna från tidigare år verkar följa samma mönster, med små skillnader. Dock finns det en ökning procentuellt av män inom branschen jordbruk, skogsbruk och fiske. Tidigare år var det 29 % kvinnor anställda inom branschen, men för 2014 ser vi en minskning till 21 %. Samtliga anställda inom branschen har minskat från 143 till 123, där kvinnorna står för den största minskningen, både andel och antalsmässigt.
- Vi ser att arbetsmarknaden är kraftigt könssegregerad med en stor andel kvinnor i offentlig sektor och män dominerar inom bygg, energi och miljö, transport samt tillverkning och utvinning. Den könssegregerade arbetsmarknaden försvårar byggandet av ett jämställt samhälle, då kvinnor och män väljer traditionella utbildningar och branscher. Kommunen blir extra sårbar i lågkonjunkturer som kan slå hårt mot enskilda branscher.

Analys

- Kommunen kan ställa sig frågan vad den könssegregerade arbetsmarknaden beror på. Kan det ha kopplingar till hur skolan hanterar frågor om icke-traditionella val när det kommer till utbildning? Finns det samband mellan hur företagen och organisationerna inom respektive branscher profilerar sig, rekryterar och formar sina arbetsvillkor och hur många kvinnor respektive män de lockar? Finns det skillnader i status bland branscher? Finns det andra strukturer som påverkar kvinnors respektive mäns fördelning inom branscherna?
- Finns det några orsaker till minskningen av kvinnor inom branschen jordbruk, skogsbruk och fiske? Varför är det just kvinnor som har minskat både procentuellt och i antal?

Utbildning – kvinnors utbildningsnivå ökar men männens står still

Kvinnor har generellt högre och längre utbildning än män, men kvinnor och män väljer även olika utbildningar. Den svenska högskolan är på många sätt könsuppdelad och ojämfäst, vilket är ett mönster som är relativt stabilt över tid.³ Samma könssegregering som präglar på arbetsmarknaden återfinns även inom utbildningsväsendet. Kvinnor dominerar på utbildningar inom hälso- och sjukvård och socialt arbete, och männen inom samhällsbyggnad, data och IT, vilket även följer vidare in på arbetsmarknaden.⁴

När det gäller utbildning på gymnasienivå är det generellt sett en jämn könsfördelning mellan flickor och pojkar inom de studieförberedande programmen, så som naturvetenskap och samhällsvetenskap. För yrkesförberedande program är det vanligare att flickor är överrepresenterade inom traditionella kvinnoyrken och pojkar inom traditionella mansyrken.

³ SOU 2011:1, Delegationen för jämställdhet i högskolan, (2011), Svart på vitt: om jämställdhet i akademien: betänkande, s. 19

⁴ Universitets- och högskolerådet, (2014), Antagningsstatistik

De nya siffrorna från 2015 kring utbildningsnivåer bland kommunernas invånare visar en trend av att andelen kvinnor med eftergymnasial utbildning ökar i kommunen. För kvinnor och män i åldersgruppen 25-44 år har andelen personer i kommunen med eftergymnasial utbildningsnivå mellan 2013-2015 ökat för kvinnor från 43 % till 44 % och för män låg siffrorna på 23 % både för 2013 och 2015. Motsvarande siffror för kvinnor och män i åldersgruppen 45-64 år har det ökat från 30 % till 31 % för kvinnor och för män stannar siffrorna kvar på 22 % mellan 2013-2015.

För 2015 låg både kvinnor och män i åldersgruppen 25-44 år i Ulricehamns kommun under länets och rikets andel för personer med eftergymnasial utbildning. För länets samt rikets kvinnor var siffran 54 % och för män var den 40 %. Samma siffror för åldersgruppen 45-64 år låg länets och rikets andel på 40 % för kvinnor och 32 % för män.

Trenden kring att andelen kvinnor som har eftergymnasial utbildning ökar något mer än för män i båda åldersgrupperna återfinns på läns- samt riksnivå under 2013-2015.

Kommentar

- Att kvinnor dominerar bland högskoleutbildade i Ulricehamns kommun stämmer väl överens med etablerade mönster i samhället idag, där kvinnor är i majoritet på svenska högskolor och universitet. Vi ser att andelen kvinnor i kommunen som har en eftergymnasial utbildning ökar, medan motsvarande siffror för män befinner sig på samma nivåer som vid föregående kartläggning.

Analys

- Kommunen kan ställa sig frågan varför det är fler kvinnor som väljer att studera på högre nivå efter gymnasiet? Hur ser det ut med informationsspridning för exempelvis gymnasieskolor? Vad är det som lockar fler kvinnor till att välja högre utbildning, men inte män? Vad får det för konsekvenser på arbetsmarknaden? Är det så att männen väljer att studera på högre nivå på annan ort för att sedan inte återvända och arbeta i kommunen? Går det att identifiera och synliggöra goda exempel och satsningar för att bryta traditionella köns mönster?

Företagande – män dominerar bland företagare och låg andel kvinnliga företagare

Antalet och andelen kvinnor som driver företag i kommunen är fortfarande lågt i jämförelse med män driver företag. Störst skillnad finns inom företagsformen *Eget AB*. I Ulricehamns kommun under 2011 ägde männen 82 % och kvinnorna 18 % av företagen i *Eget AB*. För 2013 har siffran ökat till 20 % kvinnor för att sedan sjunka något till 19 % 2014. Om man tittar på de större företagen (AB med fler än 10 anställda) låg andelen kvinnliga ägare på 21 % under 2013 och 16 % för 2014.

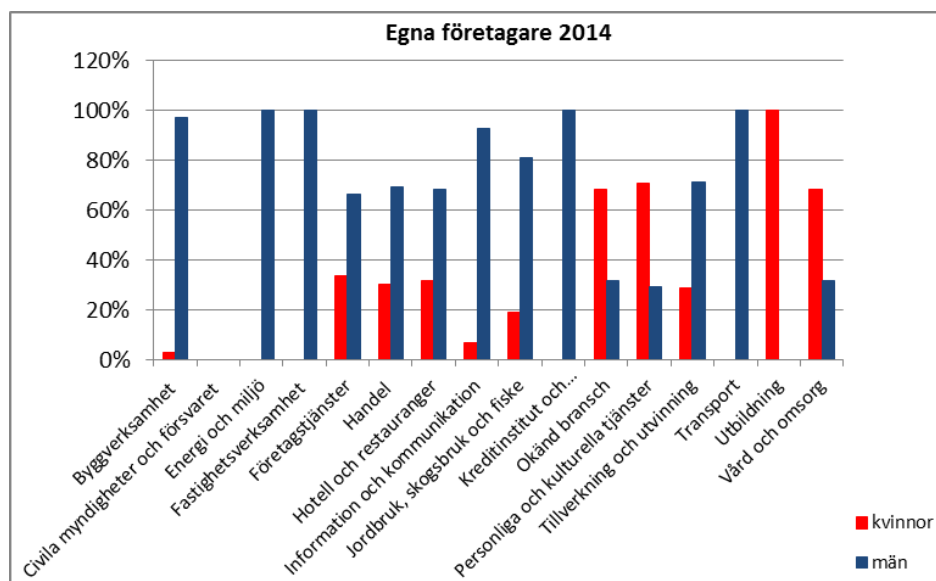
Från 2011 till 2013 såg vi en minskning av kvinnor och män som driver företag inom formen *Egen/enskild firma*. Mellan åren 2013 till 2014 minskade enbart kvinnorna inom den här typen av företag från 297 personer till 289. Motsvarande siffror för män var oförändrade.

Procentuellt sett skedde det inte någon större förändring i hur många kvinnor respektive män som drev en enskild firma. För 2014 verkade siffrorna stabilisera sig och kvinnor som driver företag i egen firma minskade något till antalet medan antalet män var oförändrat från 2013.

Enskild firma

År	Kvinnor		Män		Totalt
2011	318	31%	723	69%	1041
2013	297	31%	665	69%	962
2014	289	30%	665	70%	954

I nedanstående diagram ser vi fördelningen på egna företagare, fördelat på kön och bransch. Vi ser tydligt att fördelningen följer samma mönster som den könssegrerade arbetsmarknaden:



Med utgångspunkt i de siffror som visar att de enskilda firmorna för kvinnor har minskat i antal medan männens nivå ligger oförändrat kan vi även se om det har skett några förändringar inom branscherna.

De mest framträdande skillnaderna för kvinnors företag hittar vi inom handel, hotell- och restaurang samt okänd bransch. Vi ser en tydlig minskning av kvinnor från 2011 till 2013 inom de här branscherna:

Kvinnor som driver enskild firma fördelat på bransch

	År	Antal	Procent
Handel	2011	42	37%
	2013	31	35%
	2014	28	30%
Hotell- och restaurang	2011	9	26%
	2013	9	30%
	2014	6	32%

Okänd bransch	2011	73	73%
	2013	58	68%
	2014	54	68%

Trots att siffrorna för män som driver företag inom företagsformen *Enskild firma* inte har förändrats till antalet mellan 2013 - 2014 har det skett förändringar när man bryter ner det i branscher. Följande branscher har minskat mest bland mäns företag:

Män som driver enskild firma fördelat på bransch

	År	Antal	Procent
Jordbruk, skogbruk och fiske	2011	343	83%
	2013	324	81%
	2014	325	81%
Tillverkning och utvinning	2011	44	77%
	2013	34	72%
	2014	32	71%
Hotell- och restaurang	2011	26	74%
	2013	21	70%
	2014	13	68%

Kommentar

- Skillnaderna för företagande i *Eget AB* har genomgått små förändringar från tidigare år. När vi däremot ser till egna företagare fördelat på bransch har det framför allt minskat för kvinnor som driver företag inom handel, hotell- och restaurang samt okänd bransch. Motsvarande siffror för män visar att det har minskat mest inom jordbruk, skogsbruk och fiske, tillverkning och utvinning, samt hotell- och restaurang. Både kvinnors och mäns företag har minskat i antal genom åren, men männens företag står för den största minskningen mellan 2011-2014.

Analys

- Kommunen kan ställa sig frågan om kvinnor och män har samma möjligheter och förutsättningar att starta företag. Hur ser det företagsfrämjande systemet ut, får kvinnor och män samma hjälp och stöd oberoende av kön? Finns det stereotypa bilder av kvinnors respektive mäns företag som påverkar kvinnors företag och företagande på ett negativt sätt? Finns det några skillnader kring hur stödet ser ut för kvinnors och mäns etablerade företag? Hur används kunskap om jämställdhetsfrågor hos de näringslivsansvariga inom kommunen?

Lönenivåer – Lönegapet mellan kvinnor och män består

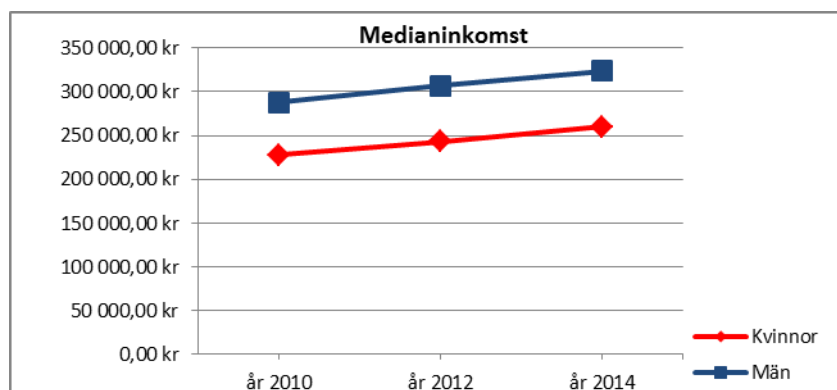
Inom den kommunala sektorn är medianlönerna generellt sett jämställda med vissa mindre skillnader mellan kvinnor och män, ofta till kvinnornas fördel. Ulricehamns kommun har inte följt detta mönster. År 2016 verkar fortsätta i det otraditionella mönstret för kommunalt anställda att männens medianlön är högre än kvinnornas.

Inom den kommunala förvaltningen ser de sammanräknade medianlönerna ut som följer:

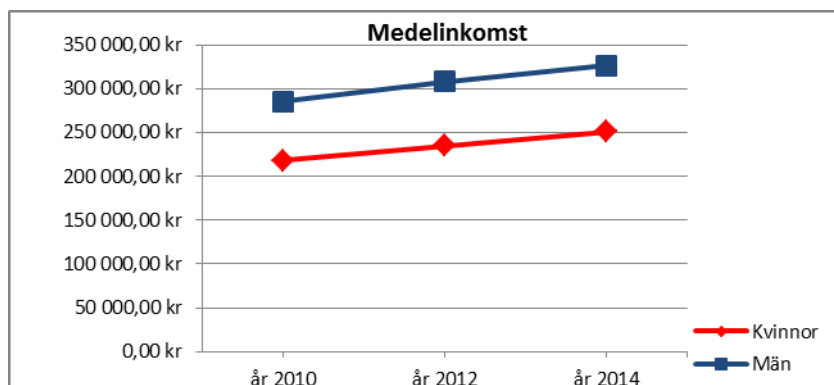
<u>Medianlön 2012</u>	<u>Medianlön 2015</u>	<u>Medianlön 2016</u>
Män: 27 350 kr	Män: 30 250 kr	Män: 29 950 kr
Kvinnor: 25 175 kr	Kvinnor: 28 600 kr	Kvinnor: 28 450 kr
Skillnad: 2 175 kr	Skillnad: 1 650 kr	Skillnad: 1 500 kr

De sammanräknade förvärvsinkomsterna i kommunen i stort (inklusive den privata näringen) visar att kvinnors median- och medelinkomster är betydligt lägre än männens under såväl 2010 som 2012 och 2014:

<u>Medianinkomst 2010</u>	<u>Medianinkomst 2012</u>	<u>Medianinkomst 2014</u>
Män: 288 000 kr	Män: 307 000 kr	Män: 324 000 kr
Kvinnor: 228 000 kr	Kvinnor: 243 000 kr	Kvinnor: 260 000 kr
Skillnad: 60 000 kr	Skillnad: 64 000 kr	Skillnad: 64 000 kr



<u>Medelinkomst 2010</u>	<u>Medelinkomst 2012</u>	<u>Medelinkomst 2014</u>
Män: 285 000 kr	Män: 308 000 kr	Män: 326 000 kr
Kvinnor: 218 000 kr	Kvinnor: 235 000 kr	Kvinnor: 251 000 kr
Skillnad: 67 000 kr	Skillnad: 73 000 kr	Skillnad: 75 000 kr



Med siffrorna för median- och medelinkomster från 2010 innebär det att medelmannen i Ulricehamns kommun under ett arbetsliv tjänar ca **2,4 miljoner – 2,7 kr** mer än medelkvinnan. För siffrorna från 2012 är skillnaden **2,6 – 2,9 miljoner kronor**. För 2014 visar siffrorna att skillnaden är **2,6 – 3 miljoner**.

Kommentar

- I kommunen har både median- och medelinkomsten för kvinnor och män ökat totalt sett. Skillnaderna mellan kvinnor och mäns löner verkar dock bestå och har ökat något. Män tjänar genomgående mer än kvinnor. Statistiken visar att invånarna inte har samma ekonomiska förutsättningar och möjligheter att forma sina egna liv, oavsett kön och att kvinnor är missgynnade.

Analys

- Kan de ojämställda lönerna för kvinnor och män i Ulricehamns kommun ha samband med den könssegregerade arbetsmarknaden? Vi vet exempelvis att en stor del av de kvinnliga invånarna i Ulricehamns kommun arbetar inom den offentliga sektorn, medan en stor del av männen arbetar inom privat sektor. Kan uppdelningen mellan privat och offentlig sektor ha samband med hur median- och medellönerna ser ut i kommunen? Vi ser även en överrepresentation bland kvinnor som är deltidsarbetslösa i kommunen; kan denna siffra ha samband med de ojämställda lönerna?

Ohälsa – kvinnor har fortfarande flest sjukdagar

Tittar man på ohälsotalen, som har en negativ inverkan på människors förmåga att försörja sig, ser vi att kvinnor är överrepresenterade i kommunen från 2000 till 2014. Då statistiken visar på mycket små skillnader mellan 2000 och 2014, kan det sägas att detta är en konstant. Från 2000 till 2014 har ohälsotalet för kvinnor varit mellan 61 – 60 %. Sett på fördelningen i antalet dagar sker det inga stora förändringar mellan kvinnor respektive män över tid.

Kommentar

- Ohälsotalet för kvinnor ligger på runt 61 % och ohälsotalet för män är runt 39 %. I stort sett alla samarbetskommuner i Jämställdhetskartan har samma siffror för ohälsotalet som Ulricehamns kommun.

Analys

- Kan kvinnors överrepresentation när det kommer till ohälsotalet knytas samman med andra mönster på arbetsmarknaden? Likt det som har nämnts innan att fler kvinnor arbetar inom offentlig sektor, är i högre utsträckning

deltidsarbetslösa, dominerar bland timanställningarna; kan det ha kopplingar till kvinnors överrepresentation till ohälsotalet? Är möjligheterna lika för kvinnor och män att förena arbetsliv med privatliv?

3. En jämn fördelning av det obetalda arbetet i hem- och omsorgsarbetet.

En jämnare fördelning av det obetalda arbetet skapar förutsättningar för en jämnare fördelning av det betalda arbetet. Det skapar förbättrade försörjningsmöjligheter och bryter de karriärshinder som drabbar många kvinnor. Undersökningar visar även att kvinnors ökade eller minskade uttag av föräldrapenning inte har effekt på männens framtida inkomst⁵. Man kan tycka att dessa frågor är av privat karaktär, men då de påverkar kvinnor och mäns förutsättningar att kunna försörja sig så kan man även se det som viktiga samhällsfrågor. Vad gäller det tredje jämställdhetsmålet ser vi en skev fördelning mellan könen både inom barnomsorg och obetalt hemarbete.

Föräldraförsäkringen – små steg mot ett mer jämställt uttag

Vad gäller uttag av föräldraförsäkringen är utvecklingen relativt konstant, med mycket små skillnader mellan 2009 och 2015. Störst skillnad finns när det kommer till *föräldraparens* uttag av föräldrapenning, där kvinnorna i Ulricehamn under 2009 stod för 78 % av de uttagna dagarna, och under 2015 hade denna siffra minskat till 74 %.

Tidsanvändning

Enligt SCBs tidsanvändningsundersökning från 2010 - 2011 (på riksnivå) utför kvinnor obetalt arbete i form av städning, diskning, matlagning etc. i större utsträckning än män. Det vore intressant att undersöka om det finns liknande mönster i Ulricehamns kommun.

Kommentar

- Vi ser små positiva skillnader i utvecklingen över tid i fördelningen av föräldraförsäkringen, där fler män nu tar ut föräldraledighet.

Analys

- Vad beror det ojämställda uttaget av föräldraförsäkring på? Vad kan den dröjande förändringen grunda sig i? Finns det mönster på arbetsmarknaden som påverkar att kvinnor tar ut en större andel? Kan traditionella synsätt på föräldraskap ha en inverkan på fördelningen av föräldrapenningen? Vad kan arbetsgivare göra för att påverka att fler män tar ut sin föräldraledighet och delar på det obetalda hemarbetet?

4. Mäns våld mot kvinnor skall upphöra.

Samhället betalar ett högt pris för det genusrelaterade våldet. Det är ett allvarligt folkhälsoproblem som innebär stora ekonomiska påfrestningar i form av kostnader för olika samhällsinsatser och ett lidande för de som blir utsatta.

⁵ Johansson, E.-A. (2010). The effect of own and spousal parental leave on earnings. IFAU Working Paper 2010:4

Våldsbrott – något färre män har anmält våldsbrott

Brottsförebyggande rådet räknar med att enbart 10 - 20 % av alla sexualbrott kommer till polisens kännedom. Bland annat för att kvinnor ofta har en beroenderelation till sina förövare, vilket kan försvåra en anmälan till polisen.

Utifrån de rådande könsnormerna där mansidealet kretsar kring egenskaper som styrka, kontroll och självständighet kan man anta att det är svårare för män än för kvinnor att uppge känslor av otrygghet, vilket kan innebära att det finns ett mörkertal även för misshandlade och otrygga män. Såväl vålds-statistiken som kvinnors och mäns trygghet kan kopplas till de könsnormer och förväntningar som råder kring offer och förövare.

Vad gäller det fjärde jämställdhetsmålet pekar statistiken på skillnader mellan könen vad gäller anmälda våldsbrott. Män anmäler våldsbrott i större utsträckning och de riskerar främst att utsättas för våld *utomhus* och *av en obekant förövare*. I Ulricehamns kommun ser vi en viss minskning under åren 2006 – 2015, från 92 % män (35 st) till 75 % män (9 st) som anmält den här typen av brott.

Kvinnor som blir utsatta för våldsbrott misshandlas i större utsträckning *inomhus*, *av en bekant förövare*. I Ulricehamns kommun har siffran för denna typ av brott ökat sedan 2006. Under 2006 var det 64 % (25 st) kvinnor som hade anmält den här typen av brott och under 2015 var det 76 % (34 st) kvinnor.

Trots undersökningar som tyder på att kvinnor i jämförelse med män upplever större otrygghet i det offentliga rummet, visar statistiken att den största delen av kvinnomisshandel och våldtäkt sker i hemmet eller inomhus av bekant förövare. Vår statistik visar på skillnader mellan utomhus och inomhus vad gäller fullbordad våldtäkt. I Ulricehamn har ett fåtal fullbordade våldtäkter anmälts under 2011 och 2014. Statistiken för fullbordad våldtäkt anmälda i Ulricehamns kommun följer nedan:

	2011	2012	2013	2014	2015
Utomhus:	0	0	0	0	0
Inomhus:	3	2	1	4	2

Kommentar

- Män är kraftigt överrepresenterade i siffrorna för de som drabbats av misshandel av obekant förövare utomhus. Kvinnor är i sin tur överrepresenterade vid misshandel inomhus med bekant förövare. Gällande statistiken för våldtäkt ser vi fortfarande skillnader mellan inomhus och utomhus, då det enbart är fall anmälda för våldtäkt inomhus.

Analys

- Vilken kunskap har kommunen om invånarnas trygghet i och användning av staden, i relation till kön? Hur kan kommunen planera för att alla invånare oavsett kön kan känna sig trygga i det offentliga rummet såväl som i hemmet?
- Kommunen har tidigare använt sig av Jämställdhetskartans interaktiva verktyg, *Trygghetskartan*, som är en digitalplattform där kommuninvånare genom en karta kan markera platser i kommunen och beskriva otryggheten. Kan fortsatta undersökningar med Trygghetskartan ge kommunen bredare och djupare kunskap kring hur otryggheten upplevs bland kommuninvånarna?

Avslutande kommentar

Vi på Jämställdhetskartan har följt utvecklingen av statistiken för Ulricehamns kommun, och kan konstatera att det sker små förändringar på ett antal områden. I många av fallen är förändringen i rätt riktning, men vi ser även områden med en negativ utveckling samt siffror som inte har förändrats från föregående kartläggningar.

För de siffror som redovisar fördelningen mellan kvinnor och mäns uttag av föräldraförsäkring ser vi små positiva skillnader. Både i Ulricehamn, men även i andra kommuner. Vi ser även positiva tendenser att något färre antal kvinnor arbetar deltid, dock är kvinnor fortfarande överrepresenterade procentuellt sett. Vi ser även att kvinnors sammanräknade median- och medelinkomst ökar, men det gör även männens, vilket i sin tur gör att lönegapet mellan könen består. Andelen av kommunens invånare som är kvinnor och har eftergymnasial utbildning ökar, medan männens utbildningsnivå ligger på samma nivå som föregående mätning.

Mycket av statistiken ligger dock på samma nivåer från föregående kartläggning. De främsta faktorerna som kan nämnas är att könsegregeringen på arbetsmarknaden består där kvinnor är överrepresenterade inom offentlig sektor medan män dominerar inom den privata sektorn. När vi bryter ned det på branscher är det endast tre av 16 branscher som har en jämn fördelning mellan kvinnor och män bland de anställda.

Vi ser fram emot att följa utvecklingen ytterligare över tid och hoppas att Ulricehamns kommun drar nytta av de kommentarer och analysfrågor som vi har presenterat i rapporten.

Sarah Nilsson
Projektledare för Jämställdhetskartan
Winnet Västra Götaland

Göteborg, 2016-11-17