



Halva föräldra-
ledigheten, hela tiden



Sveriges
Kommuner
och Landsting

Halva föräldraledigheten,
hela tiden



Upplysningar om innehållet:
Charlotta Undén, Charlotta.Uden@skl.se

© Sveriges Kommuner och Landsting, 2018

ISBN: 978-91-7585-614-8

Text: Charlotta Undén

Foto: Philippe Dureuil, Simon Bergström, Torbjörn Larsson, Scandinav, Maskot

Produktion: Advant Produktionsbyrå

Tryck: Ätta.45, 2018

Förord

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) arbetar sedan länge strategiskt med jämställdhet i fokus. För att ge kvinnor och män likvärdiga möjligheter till karriär och löneutveckling behövs ett aktivt och kraftfullt jämställdhetsarbete. SKL tog hösten 2016 fram rapporten Jämställdhet ur arbetsgivarperspektiv. Rapporten innehåller ett jämställdhetsprogram med SKL:s ställningstaganden i jämställdhetsfrågorna i form av ståndpunkter och motiveringar till dessa.

När det kommer till möjligheter och förutsättningar i arbetslivet vill vi få bort alla skillnader som beror på kön. Både kvinnor och män ska kunna arbeta heltid. En förutsättning är att man delar lika på föräldraledighet, VAB, och på det obetalda hemarbetet.

I den här fördjupande rapporten fokuserar vi på två områden, dels delad föräldraledighet, dels ökat heltidsarbete. Dessa två områden är inbördes beroende av varandra. För att fler ska kunna arbeta heltid krävs att kvinnor och män i högre utsträckning delar lika på föräldraledigheten, på VAB-dagar och på det obetalda hemarbetet. På samma sätt möjliggör delad föräldraledighet att båda parter i högre utsträckning kan arbeta heltid.

Vid sidan av detta arbete pågår mycket annat jämställdhetsarbete inom SKL, som bland annat handlar om hur kommuners, landstings och regioners verksamheter kan bli mer jämställda ur ett medborgar- och brukarperspektiv.

Charlotta Undén har varit projektledare för rapporten.

Stockholm i februari 2018

Agneta Jöhnk
Avdelningschef
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Sveriges Kommuner och Landsting

Innehåll

- 6 **Kapitel 1. Strukturella skillnader mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden**
- 6 Inledning
- 6 Tydliga strukturella skillnader mellan kvinnor och män
- 7 För lätt att få arbeta deltid?
- 9 Löneskillnader
- 9 Användning av tiden
- 10 Hel- och deltidsarbete
- 13 Föräldraförsäkringsuttag
- 15 Sjukfrånvaro

- 18 **Kapitel 2. Ökad närvaro på arbetsmarknaden**
- 18 Dags att skapa en ny bild av välfärden
- 19 Närvarons betydelse på arbetsmarknaden för ökad jämställdhet

- 20 **Kapitel 3. Positiva konsekvenser av en ökad närvaro på arbetsmarknaden**
- 20 Delad föräldraledighet och ökat heltidsarbete leder till bättre löneutveckling
- 21 Delad föräldraledighet och heltidsarbete leder till fler karriärmöjligheter och fler kvinnliga chefer
- 21 Delad föräldraledighet och heltidsarbete leder till mer jämställdhet i arbetslivet och samhället i stort
- 21 Delad föräldraledighet och delat hemarbete kan bidra till att kvinnors sjukfrånvaro minskar

- 22 **Kapitel 4. Det här kan arbetsgivare, individen och samhället göra**

Strukturella skillnader mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden

Inledning

Det skiljer 3,6 miljoner kronor i livsinkomst mellan kvinnor och män.¹ I mansdominerade yrken är det en självklarhet att vara anställd på heltid och arbeta heltid. Så ser det inte ut i kvinnodominerade yrken. SKL vill se en förändring i välfärdssektorn. När det kommer till möjligheter och förutsättningar i arbetslivet vill vi få bort alla skillnader som beror på kön. Både kvinnor och män ska kunna arbeta heltid. En förutsättning är att man delar lika på föräldraledighet, VAB² och på det obetalda hemarbetet.

Tydliga strukturella skillnader mellan kvinnor och män

En jämställdhetskartläggning visar att det fortfarande finns tydliga strukturella skillnader mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden. För att ge kvinnor och män likvärdiga möjligheter till karriär och löneutveckling behövs ett aktivt och kraftfullt jämställdhetsarbete. SKL tog hösten 2016 fram rapporten Jämställdhet ur arbetsgivarperspektiv. Rapporten innehåller ett program med åtta punkter som sammantaget anses vara det bästa sättet att öka jämställdheten i kommuner, landsting och regioner.

Not. 1. Delegationen för jämställdhet i arbetslivet ("JA-delegationen"), 2015.

Not. 2. VAB står för vård av sjukt barn.

För att kunna öka jämställdheten mellan kvinnor och män är det avgörande att utgå från två områden, dels delad föräldraledighet, dels ökat heltidsarbete. Dessa två områden är inbördes beroende av varandra. För att fler ska kunna arbeta heltid krävs att kvinnor och män i högre utsträckning delar lika på föräldraledigheten, på VAB-dagar och på det obetalda hemarbetet. På samma sätt möjliggör delad föräldraledighet att båda parter i högre utsträckning kan arbeta heltid.

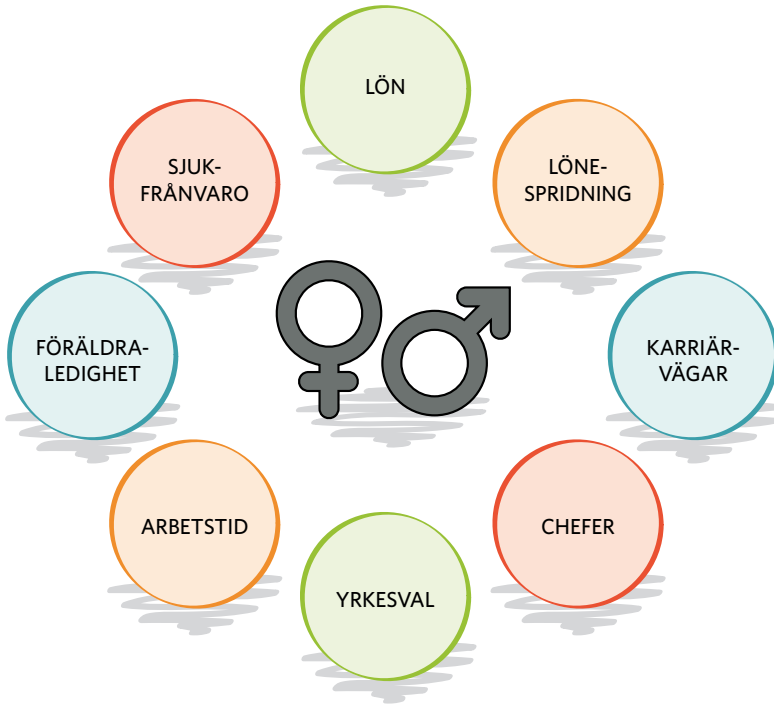
För lätt att få arbeta deltid?

Det finns flera situationer där en arbetstagare har laglig rätt att få gå ner i arbetstid; bland annat som partiellt föräldraledig, vid sjukdom eller vid tjänstledighet för studier. I övriga fall står det i princip arbetsgivaren fritt att neka eller bevilja en begäran om att gå ner i arbetstid. Men i många kvinnodominerade verksamheter, inte minst i kommuner och landsting och regioner, erbjuder arbetsgivaren ofta så kallad önskad sysselsättningsgrad. I praktiken innebär det att många arbetstagare har en oinskränkt rättighet att själv bestämma sin sysselsättningsgrad³, utan att behöva motivera varför. Det finns anledning att problematisera kring detta, då deltidsarbete får stora konsekvenser för såväl arbetsgivare och arbetstagare. Konsekvenser som till viss del kan bero på arbetsgivarnas generösa hållning till deltidsarbete.



Not. 3. Sysselsättningsgrad visar hur många procent av heltid en medarbetare i genomsnitt jobbar under ett år.

Genom denna rapport fördjupar vi jämställdhetsprogrammets punkt 6 och 7 om arbetstid och föräldraledighet:



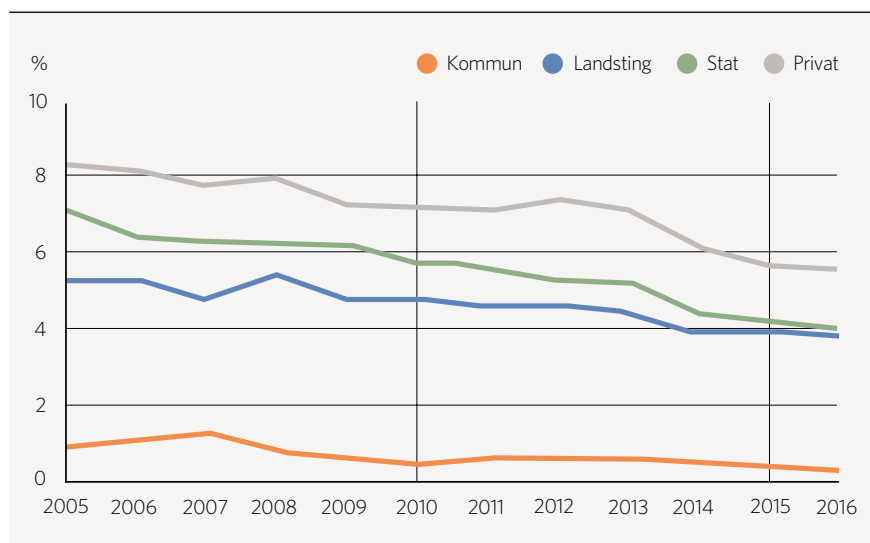
1. Förändringar av lönerelationer ska vara möjliga.
2. Lönespridningen för kvinnodominerade yrken ska öka.
3. Fler karriärvägar ska skapas inom kvinnodominerade yrken.
4. Det ska vara jämställt på högsta toppen.
5. Föreställningar om kön ska inte begränsa studie- och yrkesval.
6. *Heltidsarbete ska vara norm.*
7. *Ett jämställt uttag av föräldraledigheten är avgörande för ett jämställt arbetsliv.*
8. Chefen har en nyckelroll för att förebygga sjukfrånvaro.

Löneskillnader

Män tjänar fortfarande mer än kvinnor. Den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden, det vill säga det ovägda lönegapet, är 12 procent. Den standardvägda löneskillnaden, det vill säga när hänsyn tas till att kvinnor och män befinner sig i olika yrken, har olika utbildning, skillnader i ålder och arbetstid, är 4,5 procent för hela arbetsmarknaden.

Den genomsnittliga löneskillnaden, alltså det ovägda lönegapet mellan kvinnor och män är drygt 3 procent i kommunerna och 21 procent i landstingen. Den standardvägda löneskillnaden är 0,3 procent i kommuner och knappt 4 procent i landstingen. Den minsta löneskillnaden finns i kommunal sektor. Kommunsektorn har, ur denna synvinkel, Sveriges mest jämställda löner.

DIAGRAM 1. Löneskillnad kvinnor och män, standardvägd



Källa: Medlingsinstitutet/SKL, 2017.

Användning av tiden

Kvinnor och män i åldern 20–64 år arbetar i genomsnitt 8 timmar om dagen sett över veckans alla dagar. Med arbete avses både betalt arbete, så kallat förvärvsarbete, och obetalt arbete, som till stor del sker i hemmet. Ett genomsnittligt vardagsdygn ägnar kvinnor ungefär en timme mer åt obetalt arbete än män. Män ägnar ungefär 90 minuter mer åt betalt arbete.

Sett över en hel vecka förvärvsarbetar kvinnor idag i genomsnitt ungefär 30 timmar jämfört med 27 timmar i början av 1990-talet. Män förvärvsarbetar idag i genomsnitt 37 timmar under en vecka jämfört med 41 timmar tidigare. Under en vecka utför kvinnor i genomsnitt 26 timmar och män 21 timmar obetalt arbete.

Hel- och deltidsarbete

Det skiljer 3,6 miljoner kronor i livsinkomst mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden. Huvudorsaken är att betydligt fler kvinnor arbetar deltid. Omkring 40 procent av alla förvärvsarbetande kvinnor i Sverige finns i kommuner, landsting och regioner. Inom vård, skola och omsorg, där kvinnor utgör 80 procent av medarbetarna, är deltidsarbetet mycket utbrett.

- › Andel heltidsanställda kvinnor i kommunerna är 74 procent, män 86 procent.
- › Andel heltidsarbetande kvinnor i kommunerna är 62 procent, män 81 procent.
- › Andel heltidsanställda kvinnor i landstingen är 85 procent, män 94 procent.
- › Andel heltidsarbetande kvinnor i landstingen är 63 procent, män 85 procent.



DIAGRAM 2. Heltidsanställda och heltidsarbetande i kommun åren 2008–2016

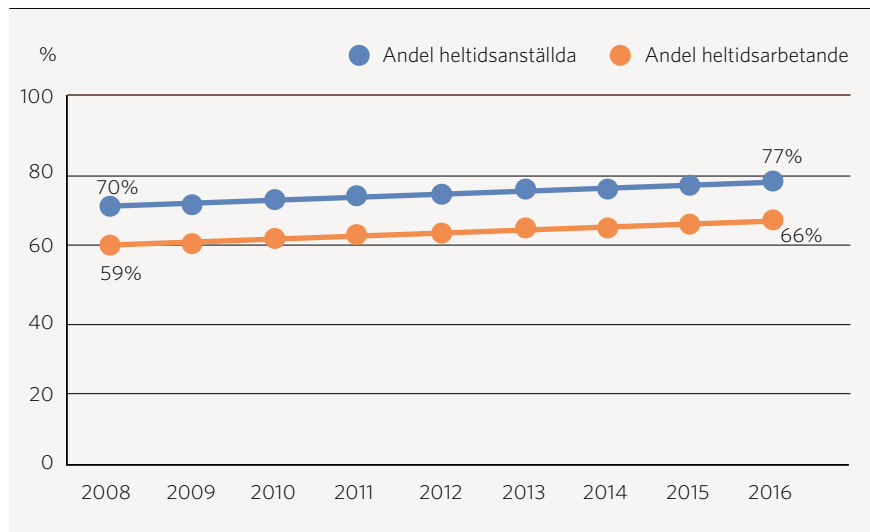
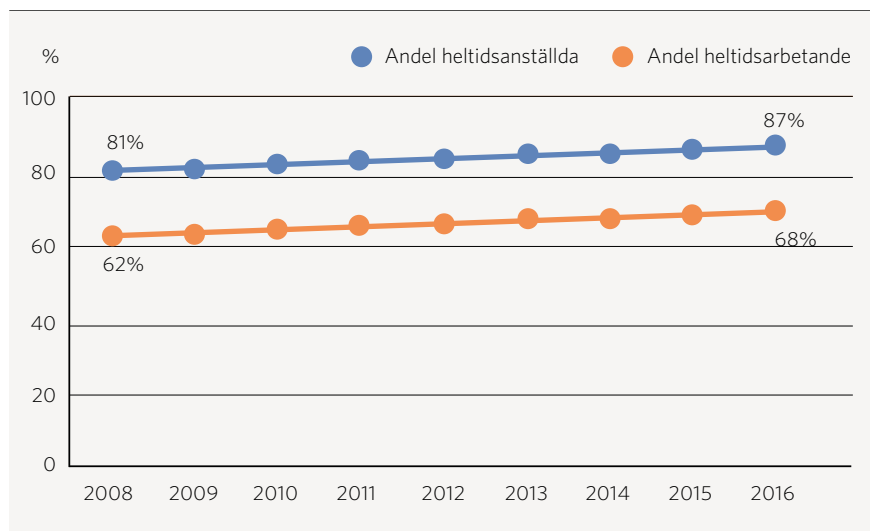


DIAGRAM 3. Heltidsanställda och heltidsarbetande i landsting åren 2008–2016



Definition: Andel heltidsarbetande av totalt antal månadsanställda minus helt lediga enligt de lagstadgade ledigheterna.⁴

Not. 4. Källa: SKL:s personalstatistik.

DIAGRAM 4. Heltidsarbetande per kön i kommun åren 2008-2016

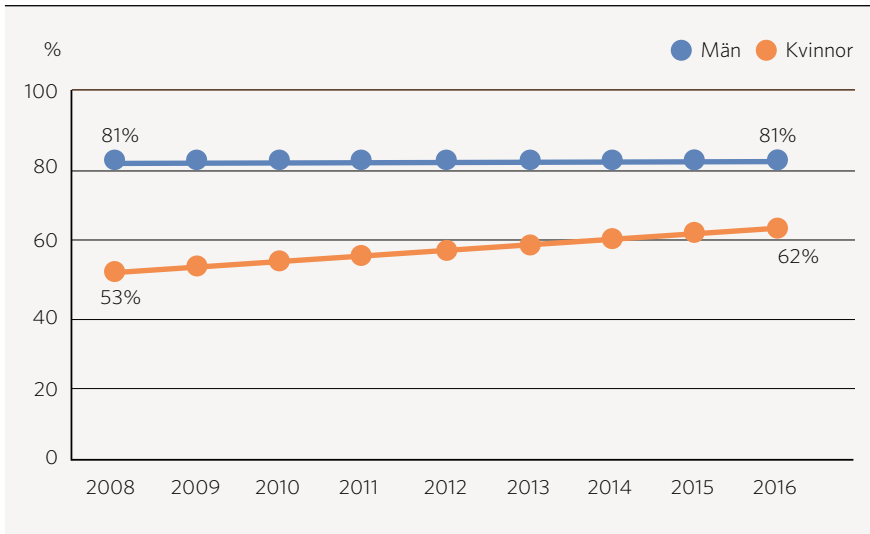
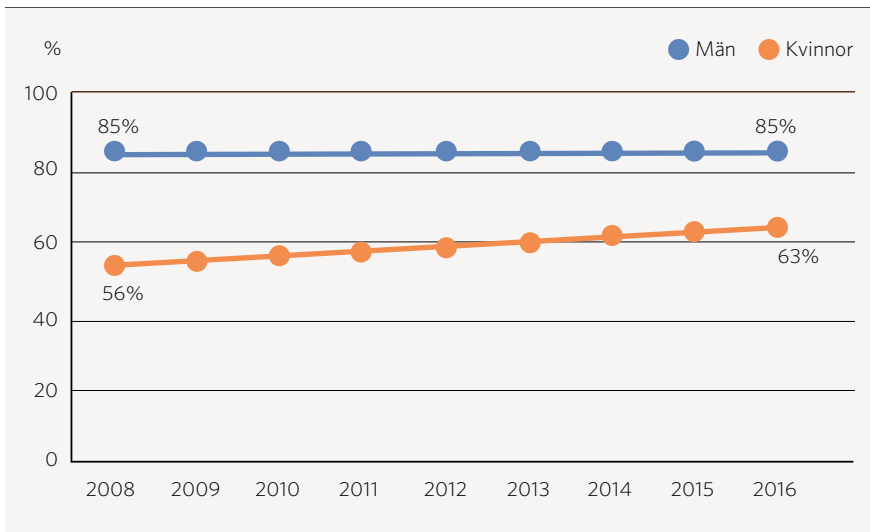


DIAGRAM 5. Heltidsarbetande per kön i landsting åren 2008-2016



Definition: Andel heltidsarbetande av totalt antal månadsanställda minus helt lediga enligt de lagstadgade ledigheterna.⁵

Not. 5. Källa: SKL:s personalstatistik.

Hela livets inkomster ligger till grund för den framtida pensionen. Ett ojämnt arbetsliv där kvinnor i hög utsträckning arbetar deltid och en ojämnt fördelning av föräldraledighet och VAB påverkar pensionsnivåerna. Kvinnor har i genomsnitt 5 600 kronor mindre i pension per månad än män. De största anledningarna till det är deltidarbete och lägre löner.⁶

Föräldraförsäkringsuttag

1974 tog mammor ut 99,5 procent av de lagstadgade ledighetsdagarna medan pappor tog ut 0,5 procent. Idag tar mammor ut cirka 75 procent av föräldrapenningdagarna medan pappor tar ut cirka 25 procent. Kvinnor är i genomsnitt föräldralediga ungefär 15 månader medan männen i genomsnitt är lediga i fyra månader.

Många föräldrar förlänger dessutom sin föräldraledighet genom att ta ut ledighet utan ersättning. 2016 tog kvinnor ut i genomsnitt 5,8 månader medan män i genomsnitt tog ut 1,6 månader i obetald ledighet. Obetald föräldraledighet kan till exempel vara semester, ledighet med hjälp av tilläggsförsäkringar eller ledighet utan lön.

2017 delar 15 procent av föräldraparen lika på dagarna med föräldrapenning. Med "dela lika" menar vi att varje förälder tar ut mellan 40 och 60 procent av dagarna. Föräldrar i yrken som kräver högre utbildning delar mest lika på föräldrapenningdagarna. Män i kvinnodominerade yrken tar ut fler föräldrapenningdagar än män i mansdominerade yrken.⁷



Not. 6. Källa: Pensionsmyndigheten, 2017.

Not. 7. Källa: Pensionsmyndigheten, SCB och Försäkringskassan 2017.

Under 2016 stod kvinnorna för 62,5 procent av vård av sjukt barn. Hur man väljer att fördela VAB-dagarna påverkar, precis som föräldraledigheten och lönen, den framtida pensionen och förankringen på arbetsmarknaden. Det finns en stark samvariation mellan fördelningen av föräldraledighet med fördelningen av betalt och obetalt arbete. Ju större andel av föräldraledigheten en förälder tar ut, desto större andel av hushålls- och omsorgsarbetet gör hon eller han, samtidigt som dennes andel av förvärvsarbetet minskar.

Detta är viktig kunskap, inte minst eftersom tidigare forskning har visat att en arbetsfördelning där kvinnan utför majoriteten av det obetalda arbetet har en negativ betydelse för både kvinnors hälsa samt för deras arbetsmarknadsanknytning, löne-, karriär- och pensionsutveckling.

Mammor tar ut mer tillfällig föräldrapenning (VAB) än pappor. Ju lägre lön mamman har i förhållande till pappan, desto större är hennes andel av familjens totala uttag av VAB. I ett parförhållande tenderar den person med lägst lön också vara den som tar ut flest VAB-dagar. Detta gäller både mammor och pappor. Mammorna vabbar emellertid mer, även när hänsyn tas till löneskillnader och att män och kvinnor har olika yrken.⁸ Anledningen har troligen mer med samhällets normer att göra och att det finns olika föreställningar om vad som är en bra mamma och en bra pappa.

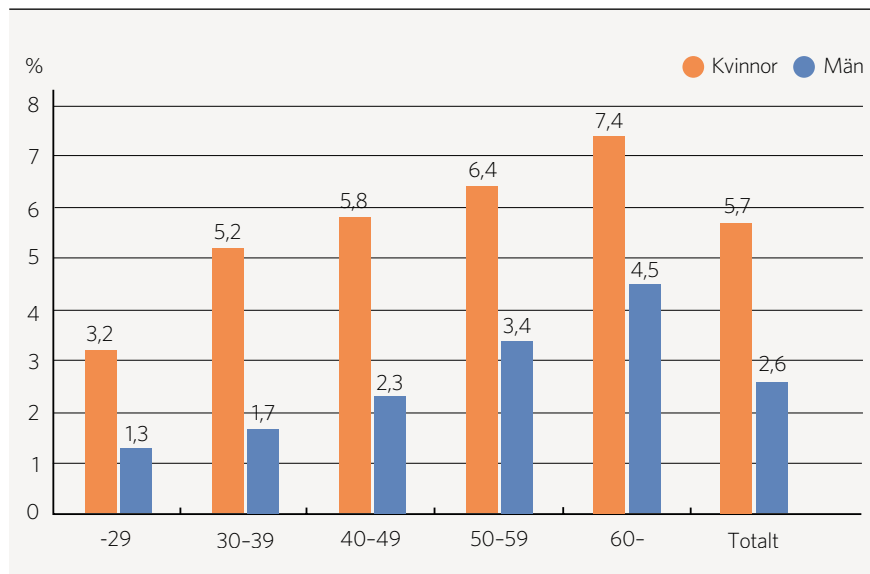


Not. 8. Källa: IFAU, Katarina Boye 2014.

Sjukfrånvaro

Totalt sett har kvinnor i kommuner och landsting mer än dubbelt så hög sjukfrånvaro som män. I kommunerna är totalsiffrorna 5,7 respektive 2,6 procent. Sjukfrånvaron ökar med åldern, men skillnaderna mellan könen är som störst i de yngre åldersgrupperna. I åldersgruppen 30–39 år är kvinnors sjukfrånvaro tre gånger så hög som mäns.

DIAGRAM 6. Sjukfrånvaro med sjukpenning bland kommunanställda fördelat på ålder och kön, 2016

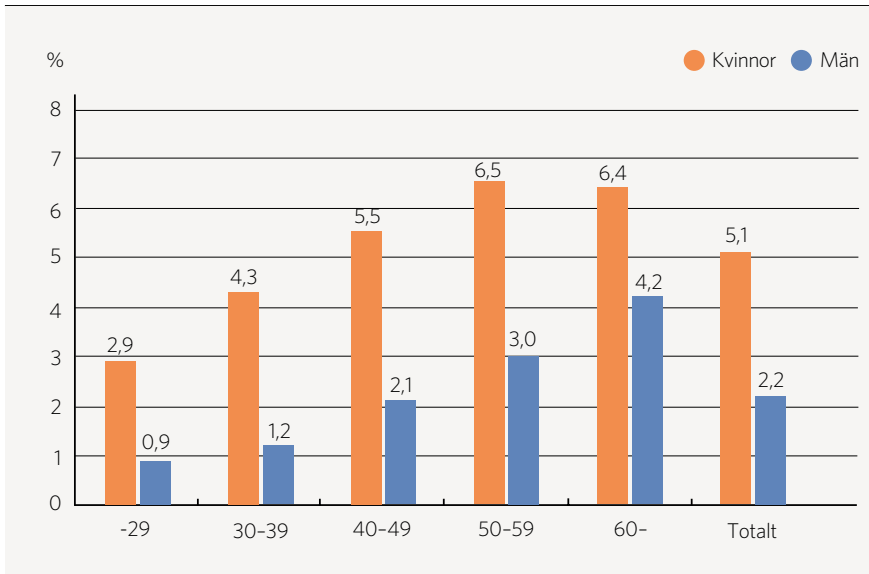


Frånvarande med sjukpenning på hel- eller deltid minst 30 dagar i följd under mätperioden. Andelar i procent av samtliga anställningar.⁹

I landstingen och regionerna är sjukfrånvaron 5,1 procent för kvinnor och 2,2 procent för män. Nivån är alltså något lägre än i kommunerna men skillnaden mellan könen är än mer påtaglig i landstingen och regionerna. I åldersgruppen 30–39 år i landstingen är kvinnors sjukfrånvaro hela 3,5 gånger högre än mäns.

Not. 9. Källa: SKL:s personalstatistik.

DIAGRAM 7. Sjukfrånvaro med sjukpenning bland landstingsanställda fördelat på ålder och kön, 2016



Frånvarande med sjukpenning på hel- eller deltid minst 30 dagar i följd under mätperioden. Andelar i procent av samtliga anställningar.¹⁰

Sjukfrånvaron svänger kraftigt över tid på hela arbetsmarknaden i Sverige. Efter en lång period av minskad sjukfrånvaro mellan 2002 och 2010 vände sjukfrånvaron uppåt igen mellan 2011 och 2016. Under 2017 har sjukfrånvaron börjat minska igen. I de senaste perioderna av hög sjukfrånvaro har det varit tydligt att det till stor del beror på psykiska diagnoser bland kvinnor.

Kvinnors sjukfrånvaro är ungefär dubbelt så hög som mäns. Skillnaderna mellan könen kvarstår oavsett om sjukfrånvaron för stunden är hög eller låg. Att kvinnor är sjukfrånvarande i större utsträckning än män är inte unikt för Sverige utan gäller även för andra länder som i likhet med Sverige har en hög sysselsättningsgrad bland kvinnor. Samtidigt lever kvinnor längre än män. Medellivslängden är 84 år för kvinnor och 80 år för män. Att kvinnor lever längre och samtidigt har en högre belastning samt är drabbade av hälso-problem i större utsträckning än männen, har kallats för en hälsoparadox.

Not. 10. Källa: SKL:s personalstatistik.

Det finns faktorer som delvis kan förklara skillnaden i sjukfrånvaro mellan könen, till exempel att kvinnor och män arbetar i olika yrken. Kvinnor arbetar oftare än män i kontaktyrken, vilka tenderar att vara en riskfaktor för sjukfrånvaro. Kvinnor är överrepresenterade i skola, vård- och omsorgsyren där sjukfrånvaron generellt är hög för både kvinnor och män. Dock är sjukfrånvaron även högre för kvinnor än för män som arbetar inom samma yrke. Att sjukfrånvaron skiljer sig åt kan bero på att kvinnor och män som har samma yrke i hög grad har olika arbetsuppgifter och därmed olika arbetsbelastning. Ett större ansvar för hem och barn i kombination med förvärvsarbete är en trolig förklaring till den högre sjukfrånvaron för kvinnor.¹¹

Arbetsgivaren har ansvaret för att säkerställa en god arbetsmiljö och det ansvaret ska tas på stort allvar. Under de senaste årtiondena har det skett omfattande förbättringar i den fysiska arbetsmiljön vilket bland annat tagit sig i uttryck i en kraftig minskning av antalet anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro under 80- och 90- talet, därefter har minskningen avtagit. Anmälda arbetssjukdomar minskade avsevärt från 2003 och är nu, efter en viss ökning särskilt bland kvinnor, ungefär hälften jämfört med 2003. Dessa förbättringar har dock främst gynnat män som arbetar i privat sektor.¹²



Not. 11. Regeringskansliet/SKL, 2017.

Not. 12. Läs mer i SKL:s rapport "Sjukfrånvaro i kommuner och landsting - Vad är problemet?".

Ökad närvaro på arbetsmarknaden

Dags att skapa en ny bild av välfärden!

Tidigare har arbetsgivarna i offentlig sektor marknadsfört sektorn som tillåtande och jobben som attraktiva genom att det är enkelt att kombinera yrkesliv och familjeliv. I praktiken innebär det att sektorn erbjuder jobb som möjliggör ett stort ansvarstagande för barn och hem och att det är möjligt och lätt att få arbeta deltid, vilket framför allt gäller kvinnor. Detta har blivit en kultur och en del av bilden av välfärdssektorn.

Det framstår nu som tydligt att detta förhållningssätt varken gynnar verksamheten eller medarbetarna, utan tvärtom. Vår sektor behöver mer arbetskraft, det vill säga en ökad närvaro på arbetsplatsen. Det ska finnas samma möjligheter till lön, karriär och ekonomisk självständighet oavsett kön och sektor. Det bästa för såväl samhället som individen är om både kvinnor och män kan och får arbeta och utvecklas till sin fulla potential och inte hindras av normer, kultur och traditioner.

I mansdominerade sektorer har det länge varit en självklarhet att vara anställd på heltid och arbeta heltid. Nu ska heltidsarbete bli norm även i kvinno-dominerade yrken. Samtidigt är föräldraledigheten ett gemensamt ansvar och det är inte rimligt att medarbetare och arbetsgivare i kommuner och landsting ensidigt ska axla detta. Det är väsentligt att fråga sig varför männen i mansdominerade yrken inte tar ut föräldraledighet i högre utsträckning. Sverige har kommit långt genom politiska reformer och föräldraförsäkringen. Men för att komma hela vägen behövs även en förändring av normerna kring föräldraledighet och föräldraskap. Här har arbetsgivarna en viktig uppgift att vara uppmärksamma, gå i bräschen och inte fastna i könsstereotypiska föreställningar eller förväntningar på hur män och kvinnor betar sig.

Närvarons betydelse på arbetsmarknaden för ökad jämställdhet

Det utbredda deltidsarbetet i välfärden är ett strukturellt problem kopplat till kön. Det är fortfarande kraftiga skillnader i sysselsättningsgrad mellan mans- och kvinnodominerade yrken. Därmed blir arbetet för heltidsarbete som norm inom kommuner, landsting och regioner en av de mest centrala jämställdhetspolitiska insatser som kan göras. Detta bidrar till en mer jämställd arbetsmarknad och i förlängningen också ett mer jämställt samhälle.¹³

För att kvinnor och män ska bli mer jämställda på arbetsmarknaden måste kvinnor få samma förutsättningar vad gäller arbete, både på jobbet och i hemmet. Kvinnor måste kunna arbeta heltid i samma utsträckning som män. Det kräver att män tar ett större ansvar för hem och barn.

Ett mer jämställt uttag av föräldraledigheten skulle bidra till att höja kontinuiteten och kvaliteten i välfärden eftersom behovet av vikarier skulle minska. Studier visar att ett jämställt uttag har flera positiva effekter för jämställdheten. Föräldrar som har ett jämställt uttag av föräldraledighet tenderar att ha en jämställd fördelning av hushållsarbete och uttag av VAB. Samtidigt minskar gapet i livslön mellan kvinnor och män.



Not. 13. Läs mer om Heltidsresan, SKL:s och Kommunals partsgemensamma projekt för att fler ska arbeta heltid, på heltid.nu.

Positiva konsekvenser av en ökad närvaro på arbetsmarknaden

Delad föräldraledighet och ökat heltidsarbete leder till bättre löneutveckling

Kvinnor och män tjänar ungefär lika mycket fram till det första barnets födelse – sedan händer det något. Kvinnorna tappar i inkomst och lön. Femton år efter det första barnets födelse har inkomstskillnaden mellan pappan och mamman i genomsnitt ökat med hela 32 procentenheter. Skillnaden i lön har ökat med 10 procentenheter. Hos par i 40-årsåldern uppskattas ungefär tre fjärdedelar av inkomstskillnaderna mellan män och kvinnor kunna förklaras av att de bildat familj.¹⁴

En anledning är kvinnornas lägre anknytning till arbetsmarknaden genom föräldraledighet och vård av barn. Frånvaron leder till att mammorna kommer efter i löneutvecklingen och får lägre inkomster.

Kvinnor tar ut mer tillfällig föräldrapenning (VAB) än män. Ett vanligt argument för det är att familjen förlorar mindre på att mammorna vabbar. Det är bara en del av förklaringen. Mammorna vabbar mer även när hänsyn tas till löne- och yrkesskillnader.¹⁵ Skillnaden mellan kvinnors och mäns löneutveckling är dessutom minst hos par som har delat jämställt på föräldrapenningen.

Not. 14. IFAU, 2017.

Not. 15. IFAU, 2017.

Delad föräldraledighet och heltidsarbete leder till fler karriärmöjligheter och fler kvinnliga chefer

Det finns ett starkt samband mellan familjesituation och kvinnors representation på chefspositioner. Kvinnor och män är chefer i ungefär lika stor utsträckning fram till det första barnets födelse. Sedan händer det något. Kvinnorna blir mer sällan chefer jämfört med män. Medan pappornas chans att bli chefer fortsätter att stiga, avstannar den andel kvinnor som blir chefer vid 30-årsåldern. Könsgapet består sedan under resten av yrkeslivet.¹⁶

Ökad kvinnonärvaro på arbetsmarknaden och likadelning av föräldraledighet, VAB och obetalt hemarbete, ökar karriärmöjligheterna i vid bemärkelse och chansen för kvinnor att nå en chefsposition. Detta har i sin tur påverkan på löneutveckling och lönespridning för kvinnor och kan även bidra till att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden.

Arbetsgivaren har här ett tydligt ansvar. Könsfördelningen på toppositioner i arbetslivet kan förbättras om arbetsgivare har jämställda förväntningar på vilka anställda som ska vara föräldralediga.

Delad föräldraledighet och heltidsarbete leder till mer jämställdhet i arbetslivet och samhället i stort

Den ojämlika könsfördelningen i ansvaret för hem och barn motverkar kvinnors närvaro på arbetsmarknaden.

Genom att dela lika på ansvaret för familj och hem kan både kvinnor och män vara närvarande på arbetsmarknaden i lika hög utsträckning. Ansvaret för till exempel handling, matlagning samt hämtning och lämning på förskolan fördelas jämnare. Dessutom ökar möjligheten att tillgodose barnets rätt till båda sina föräldrar. Ett jämnt uttag av föräldraledigheten som i sig medför en jämnare fördelning av det obetalda hemarbetet, och lika möjligheter för kvinnor och män att arbeta heltid, bidrar också till att öka jämställdheten i stort.

Delad föräldraledighet och delat hemarbete kan bidra till att kvinnors sjukfrånvaro minskar

Kvinnor är oftare sjukfrånvarande från arbetet jämfört med män. Kvinnor och män är ungefär lika ofta sjukfrånvarande från arbetet fram till det första barnets födelse, men efter det första barnets ankomst passerar kvinnornas sjukfrånvaro männens. Mammorna har ungefär dubbelt så många sjukfrånvarodagar som papporna efter första barnets födelse och skillnaderna kvarstår så länge som 16 år. En avgörande orsak till skillnaderna är kvinnornas familjeansvar.¹⁷

Generellt är lågutbildade personer i högre grad sjukskrivna än högutbildade. Denna skillnad avspeglar sig även i hälsoskillnader och medellivslängd.

Not. 16. IFAU, 2017.

Not. 17. IFAU, 2017, (sjukfall längre än 14 dagar).

Det här kan arbetsgivare, individen och samhället göra

Mot bakgrund av diskussionen ovan kan arbetsgivare i kommuner, landsting och regioner, individen respektive samhället på olika sätt medverka till en ökad jämställdhet i arbetslivet:

Arbetsgivare kan:

- › Alltid erbjuda heltidsanställningar vid nyanställningar.
- › Erbjuder deltid en heltidsanställning.
- › Inte vara frikostiga med att erbjuda deltid (utöver de lagstadgade rättigheter) till medarbetarna.
- › Informera om ekonomiska konsekvenser av deltid.
- › Ha jämställda förväntningar på vilka anställda som ska vara föräldralediga.
- › Aktivt arbeta med kultur och attityder.
- › Aktivt arbeta med hälsofrämjande arbetsplatser och säkerställa en bra arbetsmiljö.

Vinster för arbetsgivaren:

- › Bidrar till att klara kompetensförsörjningen.
- › Bidrar till bättre kvalitet och kontinuitet i verksamheten.
- › Bidrar till att uppfattas som attraktiva arbetsgivare.

Individen kan:

- › Ta diskussionen hemma om fördelning av föräldraledighet, VAB och det obetalda hemarbetet.
- › Ta medvetna beslut. Tydliggöra vad deltid får för konsekvenser för lön och karriärmöjligheter och avsättningar till pension, A-kassa och socialförsäkringar.
- › Välja att arbeta heltid.



Vinster för individen:

- › Får bättre löneutveckling.
- › Får en heltidsinkomst istället för en deltidssinkomst.
- › Får bättre avsättningar till socialförsäkringarna, A-kassa och pension.
- › Får bättre karriärmöjligheter.
- › Får en jämnare arbetsbelastning och eventuellt minskad sjukfrånvaro.
- › Får positiva effekter för jämställdheten i stort, ”mer rättvisa” genom att man delar lika.

Samhället/myndigheter kan:

- › Informera om ekonomiska konsekvenser av deltid eftersom många blir beroende av garantipension och olika bidrag för att klara sin vardag vid deltidarbete och som pensionärer.
- › Informera om att välfärdens behov av resurser är mycket stort och att man måste ta tillvara alla resurser som finns.
- › Se över konstruktionen på socialförsäkringssystemet.

Vinster för samhället:

- › Bidrar till ett mer rättvist och jämlikt samhälle med lika möjligheter och förutsättningar för både kvinnor och män i arbetslivet.
- › Bidrar till att ge samhället de resurser som i större utsträckning tillgodoser behovet av välfärdstjänster.
- › Bidrar till färre bidragsberoende.

Halva föräldraledigheten, hela tiden

Som Sveriges största arbetsgivare ser Sveriges Kommuner och Landsting det som en självklarhet att kvinnor och män ska ha lika stora möjligheter till att utvecklas i sitt yrkesliv.

Denna rapport fokuserar främst på två områden; delad föräldraledighet och ökat heltidsarbete. Dessa områden är beroende av varandra och vi är övertygade att om man lyckas inom respektive område, har man kommit en bra bit på väg till ett mer jämställt samhälle.

Rapporten riktar sig till arbetsgivare inom välfärden och ska fungera som ett stöd till jämställdhetsarbetet. Rapporten är också till för dig som tycker att ökad jämställdhet i samhället är en viktig angelägenhet.

ISBN 978-91-7585-614-8

Beställ eller ladda ner på webbutik.skl.se

Post: 118 82 Stockholm | Besök: Hornsgatan 20

Telefon: 08-452 70 00 | www.skl.se



Sveriges
Kommuner
och Landsting