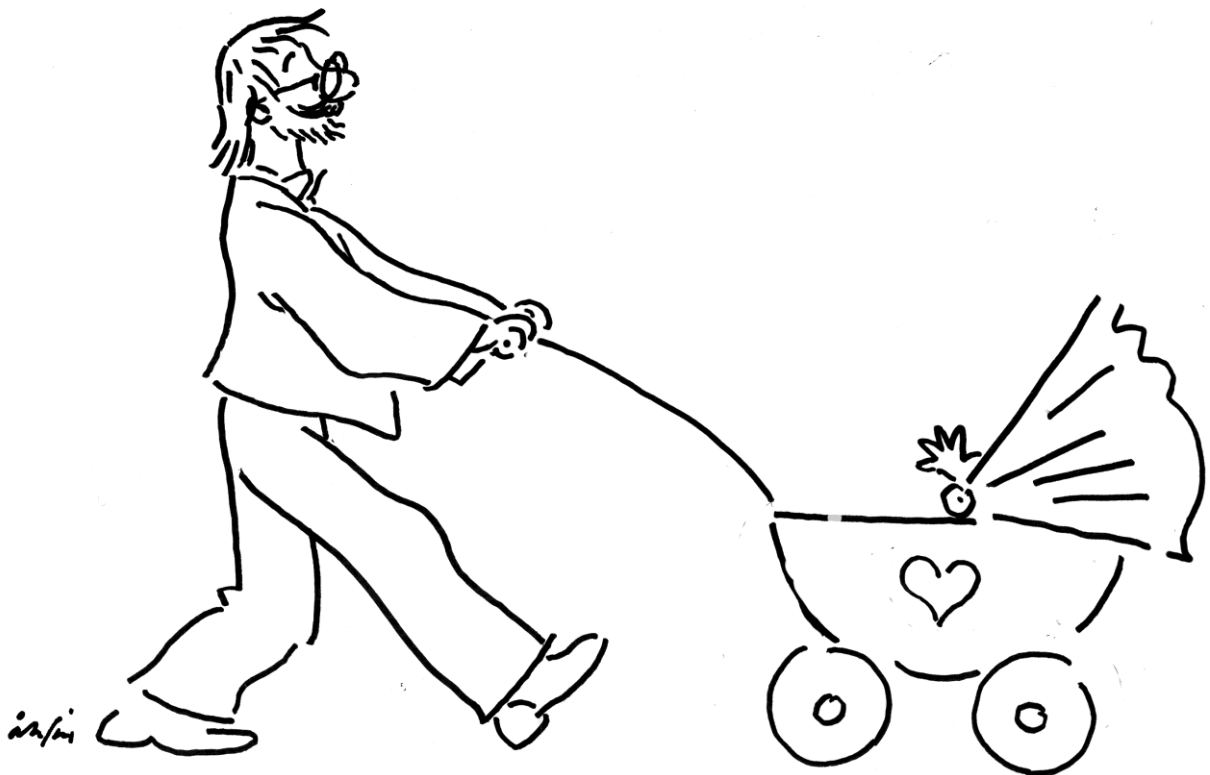




Länsstyrelsen
Skåne

JÄMSTÄLLT FÖRÄLDRASKAP

En arbetsgivarfråga



Titel: Jämställt föräldraskap – En arbetsgivarfråga
Utgiven av: Länsstyrelsen Skåne
Författare: Clara Cederholm. Handledare: Martina Skrak
Beställning: Länsstyrelsen Skåne
Samhällsbyggnad
205 15 Malmö
Telefon 010-224 10 00
Copyright: Länsstyrelsen Skåne
Diarienummer: Xxxxxx
ISBN: 978-91-7675-178-7
Rapportnummer: 2019:39
Layout: Xxxx Xxxx
Tryckeri, upplaga: Länsstyrelsen Skåne, xxx ex
Tryckår: 2019
Omslagsbild: Per Åhlin

Förord

Ett hållbart arbetsliv handlar för många om möjligheten att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Undersökningar visar att arbetsgivare har stor inverkan på hur föräldrar fördelar det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Forskning visar även på stora vinster för arbetsgivare att arbeta med jämställt föräldraskap. Med avstamp i det lagstadgade arbetet med aktiva åtgärder har länsstyrelsen Skåne tagit fram denna rapport för att stödja lokala aktörer i utvecklingen av föräldravänliga arbetsplatser.

En omfattande undersökning av skånska arbetsgivares erfarenheter av aktiva åtgärder har genomförts under hösten 2019. Med stöd i tidigare forskning och undersökningar om jämställt föräldraskap lyfter rapporten regionala utmaningar. Resultaten visar att arbetet med aktiva åtgärder ofta är decentraliserat och saknar en övergripande funktion vilket gör det svårt att följa. Utifrån vad respondenter svarat är det 5 organisationer av 53 medverkande som har genomfört alla delar som aktiva åtgärder innefattas av. En utmaning som identifieras är att lyfta arbetet från individ till struktur då många uppger att de fokuserar på individuella lösningar framför generella. Utifrån de åtgärder som vidtas finns det behov av att utveckla dessa till att omfatta alla anställda. Idag riktas de åtgärder som är vanligast, tex flexibla arbetstider främst mot tjänstemannayrken med kontorstid vilket innebär att inte alla kan tillgodogöra sig dem. Att skapa en struktur som möjliggör för pappor att ta delat ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet uppger flera att de vill. Den främsta utmaningen är här att gå från vilja och värdering till praktik.

Syftet med denna rapport är att stödja arbetsgivare att börja eller utveckla arbetet med föräldravänligt arbetsliv. Tanken är att du som läsare ska tillgodogöra dig den kunskap som din organisation är i behov av. Avslutningsvis finns det korta guider och tips på hur arbetet möjligen kan genomföras och utvecklas.

Innehållsförteckning

FÖRORD.....	3
INTRODUKTION.....	5
FYRA HÅLLPUNKTER.....	6
1. Diskrimineringslagen - Aktiva åtgärder.....	6
1.1 Barnkonventionen blir lag.....	6
1.2 Föräldraförsäkringen och föräldraledighetslagen.....	7
1.3 Det fjärde jämställdhetspolitiska målet.....	7
LÄGESBILD ÖVER SKÅNE.....	8
2. Skånsk statistik.....	8
ENKÄTRESULTAT.....	11
3. Skånska kommuner.....	11
3.1 Anslutna till Ett Jämställt Skåne.....	12
3.2 Regionala aktörer.....	13
3.3 Följa upp och utvärdera.....	13
NUVARANDE KUNSKAPSLÄGE.....	15
4. Vad spelar roll?.....	15
4.1 Lön, kön och familjeekonomi.....	16
4.2 Familjehälsa.....	17
4.3 Föreställningar, ideal och attityder.....	19
4.4 Det obetalda hem- och omsorgsarbetet.....	20
4.5 Tjänst förenlig med föräldraskap.....	21
4.6 Ökad närvaro kan leda till ökad frånvaro.....	22
VINSTER FÖR ARBETSGIVAREN.....	23
5. Rekrytering.....	23
5.1 Stabilitet, kontinuitet och lönsamhet.....	24
5.2 En hållbar organisation.....	25
OMVÄRLDSBEVAKNING.....	26
FÖRKLARINGSMODELLER.....	27
7. Decentraliserad organisering.....	27
7.1 Ett arbete för framtiden.....	27
7.2 Organisationens storlek och ansvar.....	27
7.3 Reflektion av metodval och tillvägagångsätt.....	28
TEMATISK ANALYS AV ARBETET SOM GENOMFÖRS.....	29
8. Fokus på det konkreta.....	29
8.1 Sysselsättningsgrad.....	29
8.2 Individ framför struktur.....	31
8.3 Normer, värderingar och attityder.....	32
8.4 Dialog.....	32
AVSLUTANDE DISKUSSION OCH FORTSATTA UTMANINGAR.....	33
MÖJLIGA ÅTGÄRDER.....	35
HUR ARBETAR VI MED AKTIVA ÅTGÄRDER?.....	37
REFERENSER.....	39

Introduktion

För att uppnå ett jämställt samhälle där *”kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv”* har regeringen formulerat sex delmål för den svenska jämställdhetspolitiken. Det fjärde delmålet *”Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet”* syftar till att kvinnor och män ska ta lika ansvar för obetalt arbete i hemmet samt ges möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor. Länsstyrelsen Skåne och kommunförbundet Skåne har i samarbete med andra regionala aktörer utformat strategin, Ett jämställt Skåne, där delmålen konkretiserats ytterligare utifrån länets utmaningar.

En viktig förutsättning för att uppnå de politiska jämställdhetsmålen är att skapa en arbetsmarknad som möjliggör jämställt föräldraskap. Vad är då jämställt föräldraskap? Vad jämställt föräldraskap är, betydelsen- och effekten av det, beror på vilket perspektiv det ses ifrån. I denna rapport syftar det på fördelningen och ansvaret för det obetalda- hem och omsorgsarbetet vilket står i direkt relation till det betalda förvärvsarbetet. Jämställt föräldraskap lyfts här på strukturell nivå och utifrån ett arbetsgivarperspektiv. Forskning visar att strukturer och organisering på arbetsplatsen utgör viktiga förutsättningar för föräldrars möjligheter att ta ansvar för hem- och omsorgsarbete. Arbetsgivares attityd till föräldraledighet och strukturer på arbetsplatsen är det som forskning lyfter som mest avgörande för pappors slutliga uttag. För att arbetsgivare ska klara framtida utmaningar med kompetensförsörjning är jämställdhet i sin tur en avgörande förutsättning.

Länsstyrelsen Skåne gjorde hösten 2019 en enkätundersökning där arbetsgivare och HR-personal svarade på frågor om arbetet med diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder med fokus på paragraf 5: möjligheten att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Denna rapport syftar till att stödja arbetsgivare i arbetet med att möjliggöra för anställda att kombinera föräldraskap och arbete jämställt. Rapporten kommer att presentera en lägesbild kring frågan, aktuell forskning, fördelarna med att arbeta för jämställt föräldraskap och konkreta tips. Hur kan och varför ska arbetsgivare arbeta med att främja jämställt föräldraskap?

Fyra hållpunkter

Att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete är en lagstadgad rätt alla anställda har.¹

Arbetsgivare har skyldighet att möjliggöra detta inom sin organisation. Nedan presenteras fyra hållpunkter för arbetet med referenser till vidare läsning på området.

1. Diskrimineringslagen - Aktiva åtgärder

Diskrimineringslagen förstärktes år 2017 med krav på arbetsgivare att arbeta med aktiva åtgärder för att upptäcka, analysera, vidta åtgärder och utvärdera möjlighet för de anställda att förena förvärvsarbete med föräldraskap.² Det ska inte finnas någon motsättning mellan att vara en närvarande förälder och att förvärvsarbeta. Arbetsgivare med minst 25 anställda ska dokumentera alla delar av arbetet. Aktiva åtgärder är ett processarbete vilket innebär att det ska vara ständigt pågående. Dokumentationen ska bland annat innehålla:

1. Vilka risker och hinder som identifierats.
2. En analys av orsakerna till riskerna och hindren.
3. De åtgärder som ska genomföras och gärna en tidsangivelse för när de träder i kraft samt vem som ansvarar för att de genomförs.
4. En uppföljning och utvärdering av arbetet för att se om önskad effekt uppnåtts.

Vidare läsning: Diskrimineringslagen (2008:567) kapitel 3 §5

1.1 Barnkonventionen blir lag

Från och med januari 2020 är FN:s Barnkonvention lag vilket innebär att barnets rätt till båda föräldrars omsorg, uppfostran och stöd i sin utveckling blir en lagstadgad rättighet. En jämn fördelning av arbete och omsorg främjar både föräldrar och barns hälsa, relationer samt förutsättningar för och därmed möjlighet att forma samhället och sina egna liv.³

Vidare läsning: FN:s konvention om barnets rättigheter och Regeringens *nationella strategi för ett starkt föräldraskapsstöd*

¹ SFS 1995:584, SFS 2008:567

² SFS 2016:828.

³ S2018:013. s. 12-13

1.2 Föräldraförsäkringen och föräldraledighetslagen

Föräldrapenning betalas ut i 480 dagar och sedan 2016 är 90 dagar reserverade för vardera förälder. En förälder har rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel för vård av barn som inte har fyllt åtta år eller som är äldre men ännu inte har avslutat sitt första skolår.⁴ Sedan januari 2019 har även den förälder som inte är gravid rätt till föräldrapenning för att följa med till mödravården. Förälder har även rätt till föräldrapenning för att delta vid inskolning och tillfällig föräldrapenning kan ges till en förälder som deltar i en kurs för att lära sig om vård av barn.⁵

Vidare läsning: Om Föräldraförsäkring på försäkringskassans hemsida och Föräldraledighetslagen (1995:584)

1.3 Det fjärde jämställdhetspolitiska målet

Utifrån regeringens nationella mål för jämställdhetspolitiken⁶ har Länsstyrelsen konkretiserat målen ytterligare utifrån länets utmaningar. Delmål fyra, *”Jämn fördelning av det obetalda hem -och omsorgsarbetet”*, innebär att kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor. För att uppnå detta preciseras målet för Skåne - *”öka mäns uttag av föräldraledigheten i Skåne och öka mäns deltagande i föräldrastödjande information och insatser i Skåne”*⁷.

Vidare läsning: Regeringens *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid* och Länsstyrelsen Skånes *Ett Jämställt Skåne - Jämställdhetsstrategi för Skåne 2017-*

⁴ SFS 1995:584.

⁵ *ibid.*

⁶ Skr. 2016/17:10

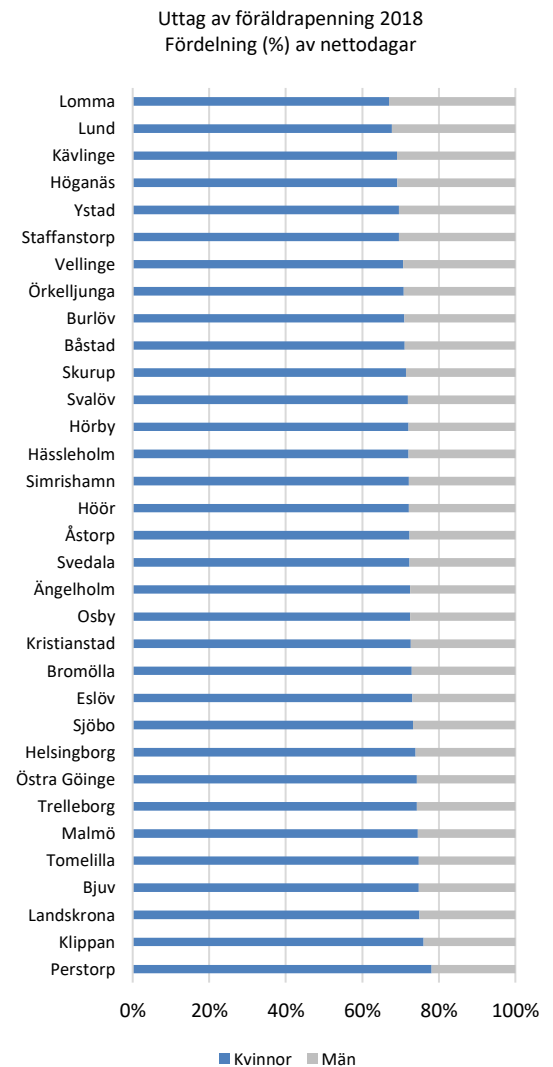
⁷ Länsstyrelsen Skåne 2017

Lägesbild över Skåne

Sedan 1994 har länsstyrelserna regeringens uppdrag att samordna, stödja och följa upp det regionala arbetet med att nå de jämställdhetspolitiska målen.⁸ För att se hur utvecklingen av jämställdhet är i länet sammanfattar och presenterar länsstyrelsen vartannat år könsuppdelad statistik där indikatorer mäts i relation till de jämställdhetspolitiska målen, såväl nationella som regionala. Genom statistik synliggör vi mönster och övergripande strukturer. I relation till föräldraskap och kön är det viktigt att vara medveten om att familjer existerar i olika konstellationer och att oberoende av kön eller familjesammansättning ska föräldrar ges förutsättningar att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Hur ser det då ut i Skåne med fördelningen av det betalda förvärvsarbetet och det obetalda hem- och omsorgsarbetet?

2. Skånsk statistik

I alla skånska kommuner nyttjar kvinnor föräldraförsäkringen i högre utsträckning än män och i snitt innebär det att kvinnor tar ut 73 procent av föräldrapenningdagarna och att män tar ut i 27 procent av dagarna. I relation till riket i stort har Skåne det statistiskt minst jämna uttaget av föräldraförsäkring, sett till skillnad mellan kvinnor och män. I riket tar män i snitt ut 71 procent och kvinnor 29 procent.⁹ Viktigt att ha i åtanke i relation till dessa siffror är att de visar fördelningen av dagar som tas ut med föräldrapenning och inkluderar således inte dagar som föräldrar är hemma utan ersättning. De som inte tar ut någon föräldraförsäkring är heller inte inkluderade i statistiken. I Skåne går 13 procent av barnen i åldrarna 1-5 år varken i förskola eller annan pedagogisk omsorg.¹⁰ I länet precis som i övriga riket är det



Källa: Försäkringskassan

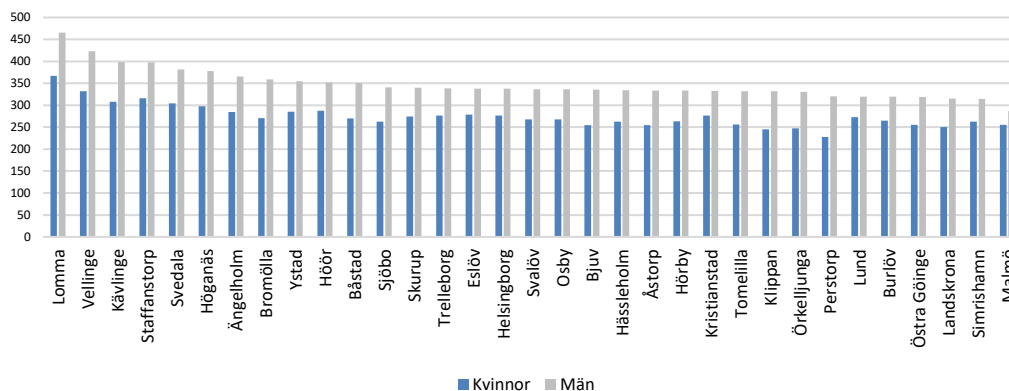
⁸ Länsstyrelsen Skåne 2019 s. 5

⁹ Länsstyrelsen Skåne 2019 s. 56

¹⁰ Länsstyrelsen Skåne 2019 s. 57

betyddigt fler kvinnor som lever ensamma med barn än män.¹¹ I de kommuner där lönenivåerna är höga tar män generellt ut aningen mer och kvinnor aningen mindre av föräldrappeningdagarna jämfört med i de kommuner där lönenivåerna är låga. Det skiljer mest i inkomst mellan män och kvinnor i de skånska kommuner med högst lönenivåer.

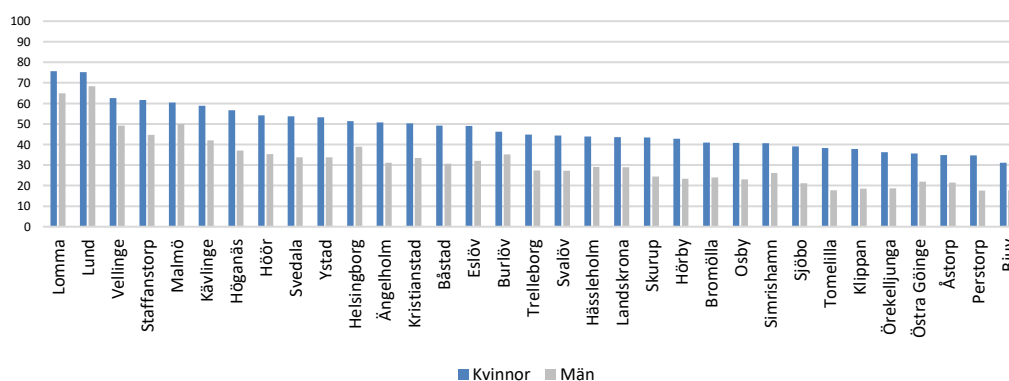
Skillnad i förvärvsinkomst mellan kvinnor och män i Skåne 2017



Källa: SCB, Inkomst- och taxeringsregistret (I o T)

I skånska kommuner med hög utbildningsnivå visar statistiken att föräldrar generellt delar jämnare på föräldraledigheten än i kommuner med lägre utbildningsnivå. I Skåne har kvinnor generellt högre utbildning än män.

Befolkning med eftergymnasial utbildning i åldern 25-44 år (%) 2018

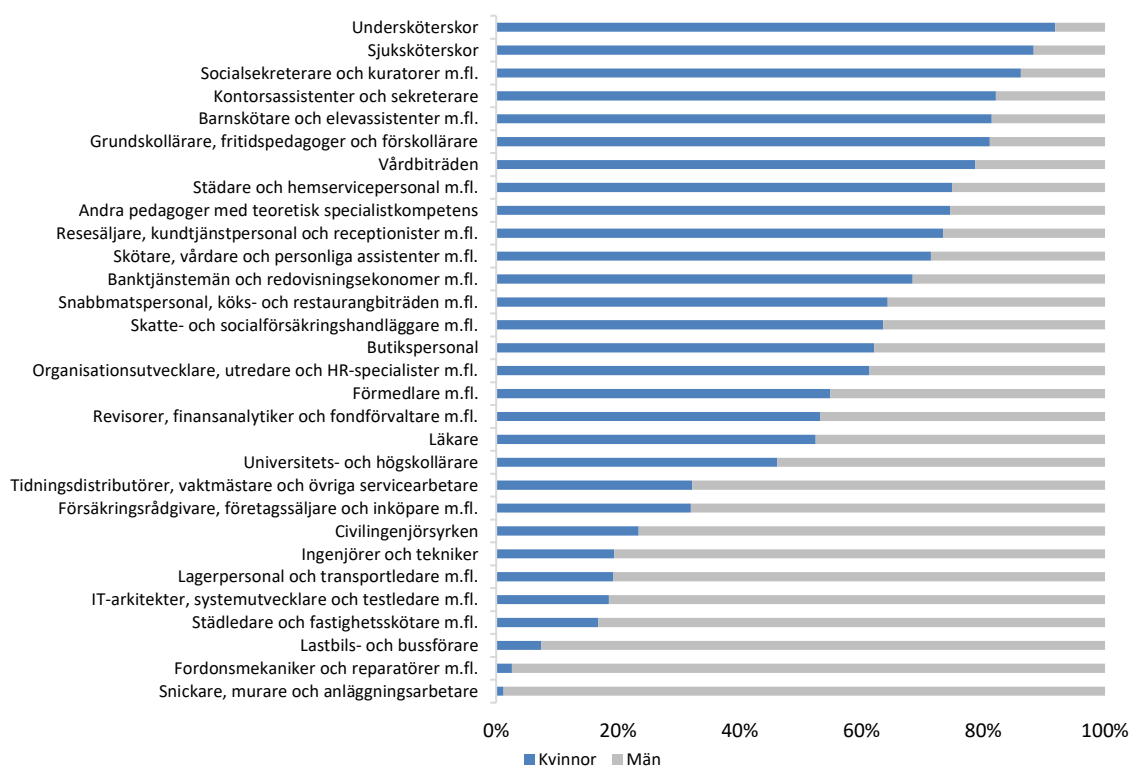


Källa: SCB, Utbildningsregistret

¹¹Länsstyrelsen Skåne 2019 s. 59

I Skåne är kvinnor deltidsarbetslösa i nästan dubbelt så hög utsträckning som män.¹² Kvinnor i länet är även sjukskrivna i mer än dubbelt så hög utsträckning som män.¹³ I Skåne, precis som i övriga riket, är arbetsmarknaden könssegregerad vilket innebär att kvinnor och män befinner sig inom olika yrken och arbetar i olika organisationer. Den offentliga sektorn är kvinnodominerad och den privata sektorn är mansdominerad.¹⁴ Störst andel kvinnor och män arbetar i den privata sektorn. Kvinnor och män befinner sig i olika positioner på arbetsmarknaden där män oftare innehar ledande positioner i relation till kvinnor som är underrepresenterade på chefspositioner, framförallt i den privata sektorn. Arbetsmarknaden verkar vara bredare för män då vi ser att de befinner sig inom fler yrkesgrupper jämfört med kvinnor som befinner sig inom färre yrkesområden. Åtta procent av kvinnorna i Skåne arbetar som undersköterskor och ingen yrkesgrupp är av motsatt storlek för män.¹⁵ Skåne har lägst andel förvärvsarbete i riket och kvinnor förvärvsarbetar dessutom i lägre utsträckning än män.¹⁶

De 30 vanligaste yrkena i Skåne 2017



Källa: SCB, Yrkesregistret

¹² Länsstyrelsen Skåne 2019 s. 37

¹³ Länsstyrelsen Skåne 2019 s. 65

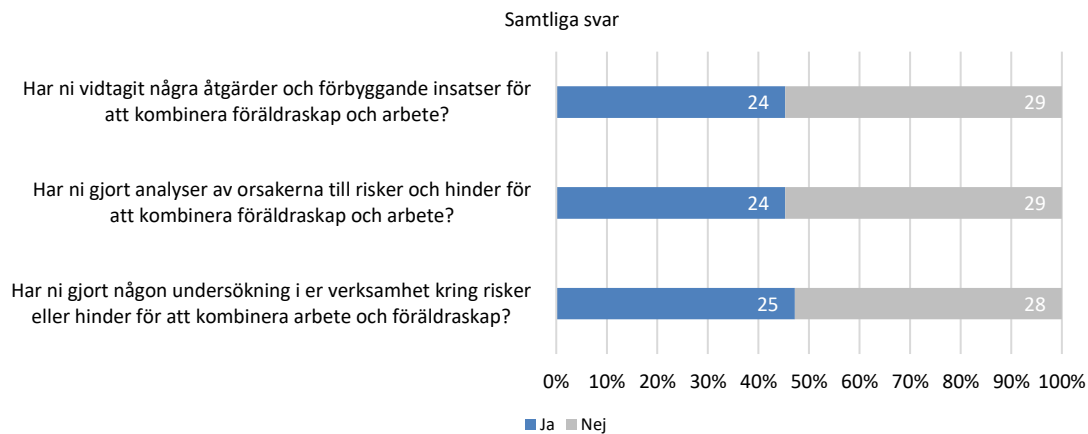
¹⁴ Länsstyrelsen Skåne 2019 s. 33

¹⁵ Länsstyrelsen Skåne 2019 s. 28

¹⁶ Länsstyrelsen Skåne 2019 s. 24

Enkätresultat

Arbetar då arbetsgivare i Skåne med aktiva åtgärder kring möjligheten att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap? Och i så fall hur? I den enkätundersökning som Länsstyrelsen Skåne gjorde under hösten 2019 deltog arbetsgivare från 29 kommuner, Region Skåne, Länsstyrelsen Skåne samt 22 anslutna organisationer till strategin Ett Jämställt Skåne. Enkäten utgjorde även grund för fördjupade intervjuer som gjorts med respondenter. Frågorna i enkäten utgick från den struktur som arbetet med aktiva åtgärder ska följa. Tabellen nedan visar det totala resultatet.



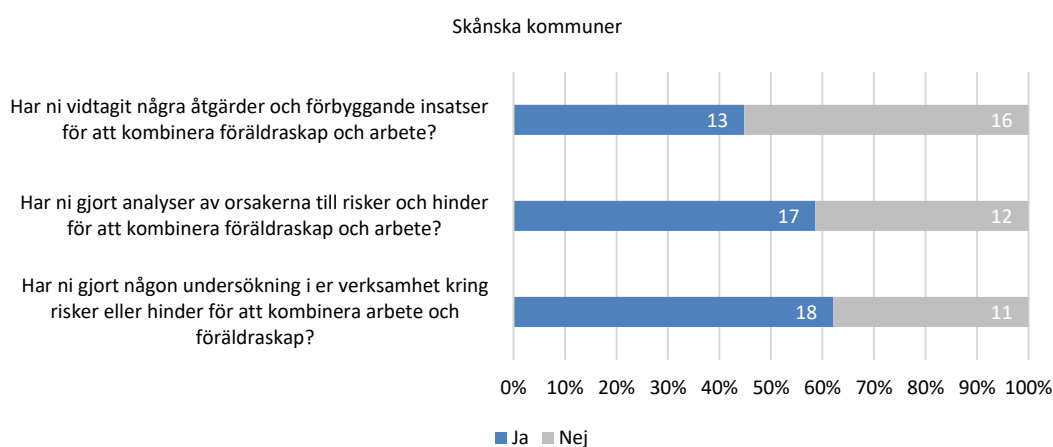
Storleken på organisationer som besvarat enkäten skiljer sig anmärkningsvärt åt då en del av de anslutna endast har ett par anställda medan flera av kommunerna och Region Skåne är bland länets största arbetsgivare. Kravet på dokumentation gäller inte för dem som är färre än 25 anställda och därför är det intressant att se svaren för respektive grupp.¹⁷

3. Skånska kommuner

På frågan om det gjorts någon undersökning i verksamheten kring risker eller hinder för att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap svarade 18 kommuner att de undersökt och 11 att de inte undersökt om det finns risker eller hinder i verksamheten. 17 uppgav sedan att det gjorts analyser av orsakerna till risker och hinder för att kombinera föräldraskap och

¹⁷ SFS 2016:828. kapitel 3, § 13

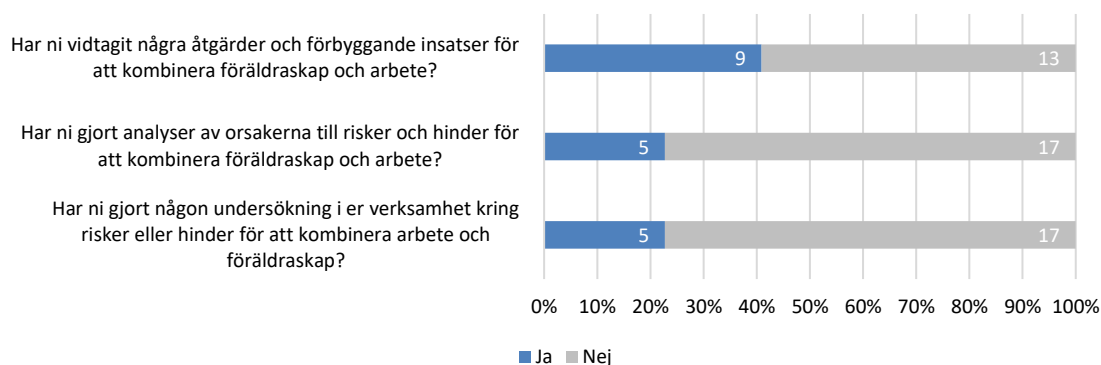
arbete medan 12 inte gjort någon analys. Av de medverkande kommunerna är det 13 som sedan vidtagit åtgärder och förebyggande insatser medan 16 svarat att de inte vidtagits några åtgärder. På frågan om arbetet följts upp och utvärderats är de ett fåtal som har svarat att de gjort detta. Totalt tio kommuner valde att svara och åtta av dem uppgav att de följt upp och utvärderat arbetet. Det är 29 av Skånes 33 kommuner som har besvarat enkäten. Det är åtta kommuner som anger att de genomfört undersökning, analys och satt in åtgärder och fyra som genomför samtliga steg som lagen föreskriver dvs ovanstående tre plus uppföljning.



3.1 Anslutna till Ett Jämställt Skåne

Av de 22 svarande har 5 gjort en undersökning av risker och hinder för att förena föräldraskap och förvärvsarbete. Vanligt förekommande svar på varför arbetet inte genomförts i denna gruppen var att det berodde på att det är få anställda i organisationen. Analyserat risker och hinder uppger sedan 5 av 22 att de gjort. Vidtagit åtgärder och förebyggande insatser för att möjliggöra förenande av förvärvsarbete och föräldraskap uppger 9 organisationer att de gjort. Det är 8 som valt att besvarat frågan om uppföljning och utvärdering och 5 av dem som svarar att de genomfört detta. Det är 22 stycken av de anslutna till Ett Jämställt Skåne som besvarat enkäten, vid tidpunkten den genomfördes var 99 organisationer anslutna till strategin. Även kommuner är anslutna till Ett jämställt Skåne men redovisas under kommunsammanställningen och inte bland anslutna.

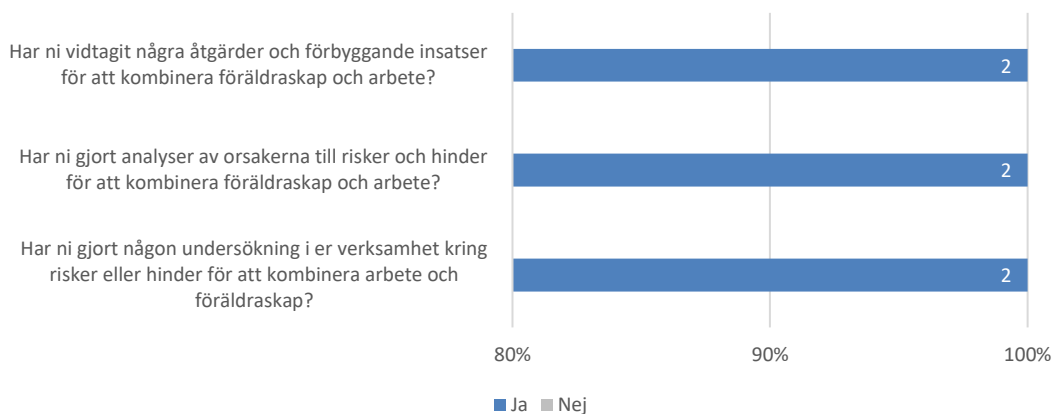
Anslutna till Ett jämställt Skåne



3.2 Regionala aktörer

Region Skåne är länets största arbetsgivare med över 34 000 anställda och Länsstyrelsen Skåne har strax över 450 anställda. Båda har genomfört undersökning och analys. Båda har implementerat åtgärder och Region Skåne har utvärderat och följt upp dessa vilket även Länsstyrelsen planerar att göra.

Regionala aktörer



3.3 Följa upp och utvärdera

I undersökningen är det få av respondenterna som har besvarat den valfria frågan om de följt upp och utvärderat arbetet med aktiva åtgärder. Av de 53 respondenterna är det 20 som besvarat frågan och totalt 14 som uppger att de följt upp och utvärderat. Det är fem som har genomfört alla de fyra stegen som aktiva åtgärder består av och ytterligare fem som uppger att de gjort undersökning, analys och vidtagit åtgärder. Resultatet antyder att det är

endast fem arbetsgivare i undersökningen som arbetar med aktiva åtgärder kring möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap, enligt den process som lagen påbjuder. Det samlade resultatet visar på att det lagstadgade arbetet med aktiva åtgärder inte verkar efterföljas i alla skånska kommuner och inte heller i utbredd utsträckning bland övriga organisationer som deltar i studien. Det verkar också vara en brist på dokumentation av arbetet, även i en del av de organisationer som har över 25 anställda.

Det framgår även i undersökningen att det finns en osäkerhet kring vad arbetet med aktiva åtgärder innebär och hur detta ska bedrivas i relation till föräldraskap. I enlighet med detta är det många som efterlyser praktiska exempel från andra och metodstöd. DO gjorde en enkätundersökning 2017 på temat aktiva åtgärder för att se om lagändringen lett till förändrat eller utvecklat arbetssätt. På en öppen fråga om vad diskrimineringslagen innebär för arbetsgivare så svarade bara en av sex att de behöver arbeta med aktiva åtgärder. 60 procent kände inte till något av de nya kraven och endast var fjärde arbetsgivare svarade att lagen lett till ett utvecklat arbetssätt.¹⁸ Länsstyrelsen Skånes enkätundersökning innefattar även kvalitativa frågor där respondenten fått formulera sig fritt. Vanliga teman och ofta förekommande resonemang kommer att analyseras längre fram i rapporten.

¹⁸ Diskrimineringsombudsmannen 2018

Nuvarande kunskapsläge

Sverige ligger på första plats när European Institute for Gender Equality hösten 2019 publicerar sin senaste kartläggning av hur jämställdhet utvecklas i EU:s medlemsländer.¹⁹ Den ojämna fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är dock ett område som lyfts där Sverige har en lång väg kvar innan vi uppnått jämställdhet.²⁰ Sveriges utveckling mot ett jämställt samhälle går långsammare jämfört med övriga EU- länder. Gapet mellan övriga EU-länder och Sverige minskar succesivt.²¹ Det finns mycket forskning på vilka faktorer som påverkar hur fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet fördelas mellan föräldrar samt vilka effekter den ojämna arbetsbördan har för såväl organisation som individ och samhället i stort.

4. Vad spelar roll?

Tillhörighet till arbetsmarknadssektor och faktorer som yrkeskvalifikation och utbildning visar forskning har betydelse i relation till uttag av föräldraförsäkring. Det finns samband mellan flera av dessa och sannolikheten för att föräldrar ska fördela föräldraförsäkringen jämställt mellan sig. Utbildningsnivå visar sig vara av stor vikt då sannolikheten för ett jämställt uttag ökar med det dubbla om mamman har studerat två år eller längre på högskola. Har pappan däremot högre utbildning än mamman minskar istället sannolikheten för ett jämställt uttag.²² Det jämnaste uttagen finns inom par där båda föräldrar har arbeten som kräver högre akademisk utbildning.²³ En större sannolikhet betyder dock inte ett garanterat genomslag. Idag delar ungefär vart femte par lika på föräldraförsäkringen sett till statistik jämställdhet där båda föräldrarna tagit ut minst 40 procent.²⁴ Nivån på yrkeskvalifikation har även betydelse för fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Pappor som arbetar inom högkvalificerade yrken som civilingenjör och läkare tar ut fler föräldradagar jämfört med pappor som jobbar inom lågkvalificerade yrken med låg lön.²⁵

¹⁹ European Institute for Gender Equality 2019

²⁰ Arbetsmarknadsdepartementet 2019

²¹ European Institute for Gender Equality 2019

²² Försäkringskassan 2013a

²³ Försäkringskassan 2016a

²⁴ Försäkringskassan 2018a

²⁵ Eriksson 2018a s. 29-31

”Det kan ju tyckas märkligt att det är de pappor som har mest att förlora på en ledighet, i termer av inkomst och karriär, som är de som tar ut längst ledighet. Mina resultat bekräftas dock av nyare forskning, där man talar om betydelsen av att känna till och att kunna realisera sina rättigheter för att ta föräldraledigt. Det verkar alltså som att resurser i arbetslivet kan underlätta för en pappa att kräva sin rätt att vara ledig” – Helen Eriksson, forskare i demografi vid Stockholms Universitet²⁶

För kvinnor följer nivån på kvalifikation ett motsatt mönster. Kvinnor i högkvalificerade yrken tar ut mindre föräldraledighet än kvinnor i lågkvalificerade yrken.²⁷ Pappor i statlig och kommunal sektor använder fler föräldrapenningdagar än de som arbetar inom privata sektorn.²⁸ Pappor tar ut mer föräldrapenning om andra pappor på arbetsplatsen tidigare varit föräldralediga och män på kvinnodominerade arbetsplatser använder fler föräldrapenningdagar än pappor på mansdominerade arbetsplatser.²⁹

Kvinnor minskar idag sitt uttag av föräldraförsäkring snabbare än vad män ökar sitt uttag vilket delvis resulterar i att det totala uttaget av föräldraförsäkring innan barnet uppnått 30 månaders ålder minskar. Glappet mellan de män och kvinnor som tar ut föräldraledighet minskar men påverkas mest av att kvinnor tar ut mindre än att män tar ut mer.³⁰ De reserverade månaderna i lagen är den insats som historiskt haft störst effekt på pappors uttag av föräldraledighet men Försäkringskassan visar på att effekten av den tredje reserverade månaden haft mindre effekt än de tidigare och att den främst påverkat pappor med medelhög utbildning. De grupper som inte påverkats av de reserverade månaderna nås fortsatt inte.³¹ Om utvecklingen går i den takt som den gjort fram tills idag har vi ett statistiskt jämställt uttag år 2031 men den avtrappande effekten av de reserverade månaderna indikerar att det kan ta längre tid.

4.1 Lön, kön och familjeekonomi

Undersökningar visar att inkomstskillnader mellan män och kvinnor främst uppstår i samband med familjebildande. Före föräldraskap tjänar kvinnor och män lika mycket, har samma positioner på arbetsmarknaden och lika hög sjukfrånvaro.³² Forskning visar att

²⁶ Eriksson 2018b

²⁷ Eriksson 2018a s. 25-27

²⁸ Försäkringskassan 2013b s. 14

²⁹ Bygren & Duvander 2006

³⁰ Försäkringskassan 2019c

³¹ Försäkringskassan 2019a, Försäkringskassan 2019b

³² Sveriges Kommuner och Landsting 2016, Sveriges kvinnolobby 2019

kvinnor från det att de blir föräldrar mer sällan än män innehar ledande positioner.³³ Inkomstskillnaden mellan mammor och pappor i heterosexuella relationer ökar succesivt efter det första barnet fötts. En studie visar att skillnaden ökat med uppemot 32 procentenheter 15 år efter barnet födelse.³⁴ För varje månad som pappan i en heterosexuell relation är hemma ökar mammans potentiella framtida lön med nästan sju procentenheter.³⁵ Det finns en föreställning av att familjen ekonomiskt tjänar på att den som tjänar minst är hemma mest. Denna uppfattning visar sig felaktig om båda föräldrar omfattas av kollektivavtal eller annat avtal med föräldralön. Då gynnas familjens ekonomi istället av att båda föräldrar tar ut sin föräldralön. Enligt de flesta avtal betalas föräldralönen ut under en sammanhängande period under barns första år, vilket innebär att familjen förlorar pengarna, om inte båda föräldrar är hemma när barnet är litet.³⁶

Försäkringskassan visar att kön har större betydelse än lön vid fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. I de familjer där kvinnor tjänar mer än män tar kvinnor ändå ut fler föräldrapenningdagar än män.³⁷ I en undersökning svarar män att kvinnan tar större del av föräldraledigheten då det gynnar familjens ekonomi medan kvinnor svarar att de gör det för att mannen inte vill ta ut ledighet.³⁸ Det verkar bara vara när mannen tjänar mer än kvinnan som argument om inkomst spelar roll. I en heterosexuell relation där mamman tjänar mest anses det ofta vara möjligt för familjen att avvara en betydande del av hennes inkomst för att hon ska vara hemma en längre tid. I motsvarande situation är familjen i sin tur inte beredd att avstå från pappans inkomst.³⁹ Kön och normer kring föräldraskap verkar ha mer betydelse än ekonomi för hur föräldrar fördelar det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

4.2 Familjehälsa

Fördelning av föräldraledighet har betydelse för separationer. I en studie visade resultaten att ju mer föräldraledighet mannen i en heterosexuell relation tar ut, desto större sannolikhet att relationen håller och tvärtom. Om mannen inte tar ut föräldraledighet ökar

³³ Bygren & Gähler 2007

³⁴ Angelov mfl 2016

³⁵ Johansson 2010

³⁶ Saco 2019

³⁷ Försäkringskassan 2013a

³⁸ Brevinge 2016

³⁹ Försäkringskassan 2013a

riskerna för separation.⁴⁰ Vid separation uppger barn till föräldrar som delat lika på det obetalda hem- och omsorgsarbetet att de har en bättre relation till båda föräldrar än de barn vars föräldrar inte delat arbetet sinsemellan.⁴¹ Pappor som varit föräldralediga är mer närvarande i barns liv även efter separation.⁴² Nästan alla äldre män ångrar att de arbetat så mycket i sina liv och att de inte spenderat mer tid med sina barn.⁴³ Det finns stöd för att jämställt föräldraskap kan minska risken för våld i hemmet. En stark förankring i samhället, utanför hemmet, kan öka chanserna för utomstående att upptäcka och stödja personer som är utsatta eller utsätter andra för våld. Arbetsgivare som systematiskt frågar om våld och våldsutsatthet ökar antalet upptäckter av våld. I Trollhättans kommun upptäcktes att antalet anmälningar av våld i nära relationer gällande medarbetare ökade. Därför har kommunen som arbetsgivare inlett ett systematiskt arbete med att fråga anställda om upplevelser av våld. Ett exempel på när frågan ska ställas är om en anställd ovanligt ofta är sjuk.⁴⁴

Jämställt föräldraskap kan även motverka destruktiva könsnormer. I Regeringens Nationella strategin för föräldraskapsstöd, anges jämställt föräldraskap som en faktor vilken kan motverka mäns våld mot kvinnor och föräldrars våld mot barn, då det har potential att utmana begränsande och destruktiva föreställningar om kön.⁴⁵ Undersökningar stärker detta då män som har stereotypa föreställningar om kön och är negativt inställda till jämställdhet är mer våldsbenägna än män som är positivt inställda till jämställdhet och inte har stereotypa föreställningar om kön.⁴⁶ I en undersökning framkommer att även ekonomi har betydelse för separationer när 37 procent av kvinnor som deltar i studien uppger ekonomi som ett hinder för att lämna sin partner.⁴⁷ Kvinnor i Skåne löper störst risk för att utsättas för misshandelsbrott inomhus av en bekant förövare och därför är ekonomiska hinder för separation en riskfaktor.⁴⁸

⁴⁰ Nilsson och Strandh 2009

⁴¹ Försäkringskassan 2016b

⁴² Försäkringskassan 2009

⁴³ Försäkringskassan 2019d

⁴⁴ Nationellt centrum för kvinnofrid 2018 exemplet Trollhättan

⁴⁵ S2018:013 s. 13

⁴⁶ Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällefrågor (2015)

⁴⁷ Ipsos 2018

⁴⁸ Statistik jämställt Skåne 2019 s.70

4.3 Föreställningar, ideal och attityder

Philip Hwang och Linda Haas studie av pappors föräldraledighet inom den privata sektorn i Sverige visar att det finns starka kulturella normer när det gäller jämställdhet i samhället. Forskarna konstaterar att par ofta vill dela föräldraledigheten mer jämställt än vad de i slutändan gör. Ett hinder som finns för pappor inom privata sektorn är föreställningen om att den ideala arbetaren är en person som prioriterar sitt arbete framför sin familj. En annan struktur som hämmar pappors uttag är den solidaritetsfälla som kan finnas inom privata sektorn. Solidaritetsfällan fungerar både mellan manliga anställda och arbetsgivaren och den anställda, vilket i praktiken innebär att pappor anpassar sin föräldraledighet efter arbetsplatsen och kollegors upplevda behov och attityder till deras ledighet. Resultatet blir att pappor tar ut lite föräldraledighet och tar ut den när det passar organisationen. Detta vidmakthåller i sin tur normer på arbetsplatsen kring pappors föräldraledighet. Hwang och Haas visar även på en avsaknad av struktur för att hantera föräldraledighet inom den privata sektorn överlag vilket utgör ett hinder då anställda upplever att organisationen inte klarar av att de är föräldralediga. Forskarna identifierar även en avsaknad av chefer och därmed förebilder som tar föräldraledigt.⁴⁹

I en undersökning om föräldrars inställning till föräldraskap som genomfördes 2019 bekräftar resultaten detta. Män som tror att lång frånvaro på grund av föräldraledighet skulle ha en negativ effekt på deras relation till chefer och kollegor är mindre benägna att ta ut lång föräldraledighet.⁵⁰

Traditionella och jämställda ideal existerar idag parallellt. Det finns en bild av att föräldraledigheten ska delas lika på samma gång som det finns en ettårsnorm för kvinnor att vara hemma det första året, vilket resulterar i att föräldraledigheten inte delas lika.⁵¹ Föreställningen om att ”vi är jämställda” och framförallt ”vill framstå som jämställda”, belyser forskare, som problematisk i relation till hur vi diskuterar jämställdhet både inom ramen för arbetsplatsstruktur och inom familjen. I en undersökning av Nordiska Ministerrådet från 2019 bekräftas att föräldrar i Norden anser att föräldraledighet ska delas lika mellan föräldrar och även att män ska prioritera att vara lediga så mycket som möjligt när barn är nyfödda.⁵²

⁴⁹ Hwang & Haas 2019

⁵⁰ Nordic Council of Ministers 2019

⁵¹ Försäkringskassan 2018b

⁵² Nordic Council of Ministers 2019

Arbetsgivare inom offentliga sektorn, upplever sig vara mer insatta i regler kring föräldrapenning och föräldraledighet än arbetsgivare inom privata sektorn enligt en Sifo-undersökning som gjordes i uppdrag på Försäkringskassan år 2016.⁵³ I offentliga sektorn är det i högre utsträckning en prioriterad personalfråga att skapa goda förutsättningar för föräldraledighet. Inom offentliga sektorn finns det överlag en positiv inställning till att anställda tar ut föräldraledighet och delar lika. Både män och kvinnor inom den offentliga sektorn tar ut betydligt större andel av föräldraförsäkringen än anställda inom den privata sektorn. Arbetsgivares attityd till föräldraledighet och strukturer på arbetsplatsen är det som forskning lyfter som mest avgörande för pappors slutliga uttag.

4.4 Det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Studier visar att fördelningen av föräldraledighet påverkar fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet livet ut. Under föräldraledighet befästs många beteenden som vem som städar, tvättar och handlar. Den som är hemma längst tenderar att fortsätta utföra störst del av det obetalda arbetet i hemmet.⁵⁴ Eftersom kvinnor är hemma mer och längre än män blir konsekvensen att kvinnor konstant dubbelarbetar, vilket i sin tur medför risk för sjukskrivning. Fram till första barnet är kvinnor och män sjukskrivna ungefär lika mycket. Undersökningar visar att två år efter barnets födelse har kvinnorna dubbelt så många sjukfrånvarodagar som männen, en skillnad som sedan består.⁵⁵

Det har även visat sig att kvinnor som lever i relationer där ansvaret för det obetalda hem- och omsorgsarbetet delas jämställt känner sig mindre stressade.⁵⁶ SCB visar att män och kvinnor i snitt lägger nio timmar på arbete varje dag men att män lägger mer tid på betalt arbete och kvinnor på obetalt arbete.⁵⁷ Det finns forskning som visar på att fördelningen av roller och ansvar i en heterosexuell relation gällande föräldraskap följer ett mönster där män tenderar att bli ”pappor” och kvinnor blir ”föräldrar”. Det huvudsakliga föräldraansvaret förväntas av samhället att tas av kvinnor medan män snarare kan välja sitt föräldraengagemang utifrån papparollen.⁵⁸

⁵³ Försäkringskassan 2019b

⁵⁴ Försäkringskassan 2013b

⁵⁵ Sveriges Kommuner och Landsting 2016

⁵⁶ Grönlund och Öun 2018, Stanfors 2019

⁵⁷ SCB 2018

⁵⁸ Bekkengen 1999 s.43

Inom ramen för det obetalda hemarbetet utför män och kvinnor olika arbetsuppgifter. Kvinnor står för det mindre synliga ofta benämnt ”reproduktiva” arbetet. Detta består exempelvis av den vardagliga städningen och inköpen medan män gör hemarbete av mer ”sällan-karaktär” som att laga bilen eller bygga. Arbete som män utför uppmärksammas och syns medan det arbete som kvinnor gör inte uppmärksammas i samma utsträckning. Maria Stanfors professor vid Lunds Universitet menar att män tenderar att utföra det arbete som kan ses som investeringar (som att måla eller bygga något) och att det kan vara en förklaring till att intresset för barnomsorg stiger bland män idag. Det ”ständiga projektledandet” är ett ansvar som Stanfors lyfter som både svår att mäta och en stressfaktor för många kvinnor idag. Kvinnan i en heterosexuell relation är ofta den som *”har koll på om gymmapåsen är packad, att kusinen fyller år och var gummistövlarna finns.”*⁵⁹

Forskningen visar även att ju mer kvinnligt kodad en aktivitet är desto mindre vetenskaplig och statusfylld anses den vara.⁶⁰ På arbetsmarknaden har detta studerats inom ramen för vem som utför vilka uppgifter på en arbetsplats. Inom vården är det sjuksköterskor, en kvinnodominerad yrkesgrupp, som främst utövar service och omvårdad även om detta arbetet likaväl kunde gjorts av läkare, en yrkesgrupp med högre andel män jämfört med sjuksköterskor.⁶¹ I studier av arbetsfördelningen inom universitetsvärlden har liknande mönster bekräftats. Här används begreppet ”akademiskt hushållsarbete” vilket står för icke-meriterande arbetsuppgifterna som inte är tillskrivna en viss tjänst. Exempel på detta kan vara att vattna blommor eller plocka undan efter en konferens, vilket kvinnor gör och förväntas göra i högre utsträckning än män.⁶²

4.5 Tjänst förenlig med föräldraskap

Sysselsättningsgrad och anställningsform är av stor vikt i relation till jämställt föräldraskap. Kvinnor arbetar idag deltid i betydligt högre utsträckning än män. Den huvudsakliga anledningen är att de inte erbjuds heltidskontrakt men det handlar också om att kvinnor arbetar deltid för att ta hand om hem och barn.⁶³ Deltidskontrakt är vanligast inom kvinnodominerade yrken som sjukvård och handel. Föräldrar har rätt att förkorta sin arbetstid med upp till en fjärdedel fram tills det att barnet fyllt 8 år. Det är främst kvinnor

⁵⁹ Stanfors citerad i Bergmans artikel 2019

⁶⁰ Selberg 2011 s. 59

⁶¹ Ibid 2011

⁶² Kalm 2019

⁶³ Lorentzi & Vedin 2019

som nyttjar denna möjlighet. I Skåne arbetar dubbelt så många kvinnor som män deltid.⁶⁴ Män som tar ut lång föräldraledighet är mer villiga att förändra sin arbetsituation genom att exempelvis går ner i sysselsättningsgrad än män som inte tar ut föräldraledighet eller som tar ut föräldraledighet i mindre utsträckning.⁶⁵ Både kvinnor och män är mer benägna att gå ner i sysselsättningsgrad efter att det blivit föräldrar om de arbetar på en kvinnodominerad arbetsplats.⁶⁶

Nästan hälften av LO- kvinnorna arbetar deltid och en fjärdedel av kvinnorna i tjänstemansyrken arbetar deltid.⁶⁷ Vikten av heltidskontrakt i relation till föräldraskap handlar främst om möjligheten till inflytande över sitt arbete. Arbetar du heltid kan du påverka hur du vill lägga upp din ledighet, om du går ner i tjänst, vilket du inte har garanterad rätt till om du är anställd på ett deltidskontrakt. Heltidskontrakt ger därför bättre förutsättningar till att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

4.6 Ökad närvaro kan leda till ökad frånvaro

Ekonomisk jämställdhet är en förutsättning för ekonomisk självständighet. Skåne har lägst andel förvärvsarbetande i Sverige och fler män än kvinnor förvärvsarbetar i länet.⁶⁸ Att kvinnor är en självklar del av arbetsmarknaden i Sverige framställs internationellt som en av de stora framgångarna med svensk jämställdhetspolitik. Sverige har högst andel kvinnor i förvärvsarbete i EU.⁶⁹ På samhällsnivå ger det vinster när alla medborgare med arbetskapacitet bidrar med sin kompetens. På individnivå visar forskningen däremot på risker för kvinnor kopplat till arbete. Studier visar nämligen att de kvinnor som är jämställda med sina män i arbetslivet, men har en fortsatt ojämn fördelning av det obetalda hemarbetet, har en ökad risk för dödlighet och sjukskrivning.⁷⁰

Även mäns hälsa påverkas av fördelningen av omsorgsarbetet. Anna Månsdotter visar att bland män som tar pappaledighet mellan 30 till 60 dagar är dödsrisken 25 procent lägre än bland pappor som inte tar föräldraledigt.⁷¹ Resultatet kan möjligen förklaras med

⁶⁴ Länsstyrelsen Skåne 2019 s.37

⁶⁵ Nordic Council of Ministers 2019, Försäkringskassan 2009

⁶⁶ Grönlund & Öun 2018

⁶⁷ Lorentzi & Vedin 2018 S.23-27

⁶⁸ Länsstyrelsen Skåne 2019 s. 24. Statistik från SCB, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik

⁶⁹ Schermer 2019

⁷⁰ Försäkringskassan 2015

⁷¹ Månsdotter 2016

socioekonomiska faktorer eftersom en av de grupperna som tar ut allra minst föräldraledighet är lågutbildade låginkomsttagare.⁷²

Försäkringskassans rapport från 2015 visar att det finns en ökad risk för både män och kvinnor i kombinationen av heltidsarbete och jämnt fördelat hemarbete då även män riskerar sjukskrivning i högre utsträckning vid dubbelarbete. Detta förklaras genom att det kan vara tufft att vara normbrytande men den främsta orsaken verkar vara att hög arbetsbörda är likvärdigt ansträngande för alla.⁷³ Det är stora kostnader och behov av vikarier inom offentlig verksamhet som kommun, landsting och region till följd av frånvaro i form av föräldraledighet, VAB och sjukdom.⁷⁴ Sveriges Kommuner och landsting menar att om deltidsanställda i välfärden skulle arbeta en timme mer i veckan skulle behovet av nyrekryteringar minska med 6000.⁷⁵ Om det obetalda hem- och omsorgsarbetet delas lika finns det förutsättningar för båda föräldrar att utveckla sin karriär samt få en starkare förankring på arbetsmarknaden och i förlängningen en högre lön och bättre pension.

Vinster för arbetsgivaren

Forskning visar att arbetsgivare gynnas av att arbeta med jämställdhet. Vinsterna är dels kopplade till rekrytering och kompetensförsörjning men även ekonomi och utveckling.

5. Rekrytering

Personer födda mellan 1983 och 1994, även kallade ”millennials”, är en grupp som uppger att deras val av arbetsgivare delvis styrs av organisationens värdegrund. Om organisationer inte arbetar med social hållbarhet i form av inkludering, mångfald och jämställdhet uppges detta som ett skäl att välja bort eller lämna organisationen.⁷⁶ I unionens undersökning från 2017 uppgav sju av tio att de anser att det är viktigt att arbetslivet är föräldravänligt.⁷⁷ Utifrån vad arbetstagare söker hos en arbetsgivare är det strategiskt att prioritera jämställdhetsfrågor.

Forskning visar även att mångfald har positiv inverkan på utveckling. En bredd i arbetsgruppen möjliggör för fler analyser och synsätt vilket i längden genererar större

⁷² Försäkringskassan 2013a, Försäkringskassan 2019b, Eriksson 2018a+b

⁷³ Försäkringskassan 2015, Kvinnolobbyn 2019, Hartmann 2015

⁷⁴ Sveriges Kommuner och Landsting 2017, Sveriges Kommuner och Landsting 2016

⁷⁵ Sveriges Kommuner och Landsting 2018b

⁷⁶ Deloitte 2018

⁷⁷ Unionen 2017

sannolikhet att nå den bästa lösningen för arbetsuppgiften. I relation till föräldrar och närvaro på arbetet är det en utvecklingsfråga att ha lika hög närvaro av män och kvinnor på arbetsmarknaden då det höjer den samlade kompetensen på arbetsplatsen.⁷⁸ Att arbeta för att bryta den könssegregerad arbetsmarknad och för en jämställd fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är ändamålsenligt från ett utvecklingsperspektiv.

En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet skulle bidra till en ökad kontinuitet på arbetsmarknaden då mycket tyder på att det skulle minska kvinnors frånvaro i form av sjukskrivningar och långa perioder av att vara hemma med barn.⁷⁹ För arbetsgivare finns det ekonomiska incitament att arbeta med jämn fördelning av hem- och omsorgsarbete då det är kostsamt med bortfall av ordinarie personal i verksamheten.⁸⁰ Här kommer även frågan om heltid och deltid in då en ökning av heltidstjänster skulle minska rekryteringsbehovet inom offentliga sektorn vilken står inför stora utmaningar med kompetensförsörjning.⁸¹

En studie visar att kvinnor som idag når höga positioner efter avslutad utbildning ofta och i flera avseenden är mer kvalificerade än män på samma position. Ett samband som uppmärksammas mellan föräldraskap och resultatet av studien är att kvinnor verkar behöva överträffa män för att väga upp för den frånvaro som ojämn fördelning av obetalt hem- och omsorgsarbete skapar.⁸² Företag och organisationer riskerar att systematiskt missa de bäst lämpade kandidaterna på grund av den ojämna fördelningen av ansvar för barn och hem.⁸³

5.1 Stabilitet, kontinuitet och lönsamhet

Hög personalomsättning är kostsamt för arbetsgivare och studier visar att det är högre personalomsättning i organisationer där jämställdhet inte är på agendan. Genom att starta eller öka arbetet med jämställdhet kan en organisation potentiellt minska sin personalomsättning och därmed skapa en ökad kontinuitet på arbetsplatsen.⁸⁴ Sveriges Kommuner och Landsting menar även på att jämställt uttag av föräldraledighet skulle bidra

⁷⁸ Lorenzo mfl 2018

⁷⁹ Sveriges Kommuner och Landsting 2018a

⁸⁰ Sveriges Kommuner och Landsting 2016

⁸¹ Sveriges Kommuner och Landsting 2014

⁸² Keloharju mfl 2018

⁸³ Sveriges Kvinnolobby 2019

⁸⁴ Ali mfl 2015

till att höja kontinuiteten och kvaliteten i välfärden eftersom behovet av vikarier skulle minska.⁸⁵

Det finns studier som visar på ett positivt samband mellan hög andelen kvinnor i ledningen och ökad lönsamhet för bolag.⁸⁶ Genom att ta bort barriärer för kvinnor att arbeta med särskilda yrken och inom avgränsade sektorer kan produktionen per arbetare öka med från 3 till 25 procentenheter.⁸⁷ Sverige kan dessutom öka sin totala BNP med upp till 10 procent fram till 2050 genom att minska segregationen mellan kön på arbetsmarknaden och skapa en jämnare fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.⁸⁸ Europas totala BNP kan potentiellt öka med 15-45 procent genom att utöka jämställdheten på arbetsmarknaden.⁸⁹

Ett hållbart arbetsliv, där det är förenligt att vara förälder och förvärvsarbete, ökar chansen för ett långt och produktivt arbetsliv. Det skapas en större förståelse på en arbetsplats om både män och kvinnor tar ansvar för det obetalda hemarbetet, vilket i längden innebär att ett jämnt uttag av föräldraförsäkringen blir en konkurrensfördel för Sverige på den globala marknaden.⁹⁰

5.2 En hållbar organisation

Jämställdhet från ett arbetsgivarperspektiv kopplat till föräldraskap handlar om att skapa kontinuitet i organisation samt att klara av kompetensförsörjningen. Att arbeta med jämställdhet skapar en hållbar organisation genom att bland annat minska frånvaron i form av sjukskrivningar.⁹¹ En attraktiv arbetsgivare möjliggör för anställda att vara närvarande föräldrar samtidigt som de förvärvsarbetar, vilket lockar en bred kompetens till organisationen.⁹² Arbetstagare vill arbeta i organisationer som har jämställdhet på agendan.

⁸⁵ SKL 2016

⁸⁶ Noland mfl 2016

⁸⁷ World bank 2012

⁸⁸ Europeiska jämställdhetsinstitutet 2017

⁸⁹ Europa Kommissionen 2009

⁹⁰ Hartman 2015

⁹¹ SKL 2016

⁹² Deloitte 2018, Unionen 2017

Omvärldsbevakning

Jämställdhetsminister Åsa Lindhagen lyfter 2019 frågan om jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet som en av de största utmaningarna för svensk jämställdhetspolitik. Kommande undersökningar på ämnet i närtid är bland annat en undersökning av LO om arbetstagares förväntningar på arbetsgivares inställning till föräldraledighet. Kvinnolobbyn kom under hösten 2019 ut med en omfattande rapport *Föräldraledig? Mer än en köksbordsfråga* som behandlar jämställt föräldraskap i Norden genom att jämföra och analysera effekter av ländernas olika föräldraförsäkringsmodeller.⁹³ Hösten 2019 publicerade även Nordiska Ministerrådet i samarbete med organisationen MÄN *State of Nordic fathers* vilket är en omfattande undersökning av föräldrars attityder, upplevelser och åsikter kring föräldraskap i de nordiska länderna.⁹⁴

På lokal nivå i Skåne producerar Jämställd Utveckling Skåne en ”praktika” om jämställt föräldraskap som riktar sig till privata sektorn, där män tar ut allra minst föräldraförsäkring. Antidiskrimineringsbyrån Malmö Mot Diskriminering kommer i början av 2020 att släppa metodboken *Att få plats som människa i en organisation – aktiva åtgärder i praktiken* vilken ska fungera som ett stöd för hur arbetet med aktiva åtgärder kan bedrivas. I relation till arbetet med aktiva åtgärder beslutade regeringen den 30 augusti 2018 att göra en utredning av hur arbetet med aktiva åtgärder ska säkerställas genom hur tillsyn av lagen fungerar, och om denna möjligen ska stärkas i relation till DOs ansvar för tillsyn.⁹⁵ Uppdraget skulle ha redovisats 30 september 2019 men utredningstiden har förlängts och kommer nu att redovisas senast den 1 oktober 2020.

⁹³ Sveriges Kvinnolobby 2019

⁹⁴ Nordic Council of Ministers (2019)

⁹⁵ Kommittédirektiv 2018:99

Förklaringsmodeller

Under denna rubrik kommer förklaringar till enkätundersökningens resultat att lyftas. Resultaten från enkätundersökningen indikerar att arbetet med aktiva åtgärder kopplat till möjligheten att förena föräldraskap och förvärvsarbete inte fullföljs i alla organisationer som deltar i studien. I detta kapitel kommer vanliga orsaker till detta att lyftas och avslutningsvis reflekteras över undersökningens utformande

7. Decentraliserad organisering

Det framgår i undersökningen att arbetet med aktiva åtgärder ofta har en decentraliserad struktur. I flera fall beskriver HR-personal att de ”bidrar med riktlinjer” för hur arbetet ska genomföras av chefer längre ut i verksamheten. Uppföljning, undersökning eller dokumentation av vilka åtgärder som implementeras är inget som görs centralt. Att söka inblick i arbetet utifrån blir försvårat av att organisationerna själva inte har en tydlig översikt av hur arbetet ser ut i praktiken. Det kan mycket väl vara så att det finns positiva exempel på åtgärder som vidtas eller rutiner för arbete som är välfungerande, vilket inte HR har fått kännedom om, som i sin tur innebär det inte inkluderas i denna rapport. Det finns även de som uppger att de inte vet om arbetet görs ute i verksamheterna men att ”detta inte är något som görs från HRs-sida”.

Utifrån arbetet med aktiva åtgärder i en decentraliserad struktur verkar det finnas utmaningar med vem som ska och hur arbetet ska följas upp och även vem som ska säkerställa att arbetet genomförs.

7.1 Ett arbete för framtiden

En vanligt förekommande förklaring till att respondenter svarat att de ej arbetar med aktiva åtgärder överhuvudtaget eller endast delar av processen, är att de planerar för att genomföra arbetet. Diskrimineringslagen har varit förstärkt sedan i januari 2017 vilket innebär att ett viktigt resultat av denna studie är att arbetet inte verkar pågå i den ständiga process som lagen påbjuder.

7.2 Organisationens storlek och ansvar

Organisationens storlek är en vanlig förklaring till att arbetet inte görs. Mindre organisationer anslutna till Ett Jämställt Skåne svarar vid upprepade tillfällen att de inte har

möjlighet att arbeta med frågan utifrån sina förutsättningar som småföretag. Dessa organisationer har heller inte samma krav på dokumentation som arbetsgivare med över 25 anställda har. Det finns även de som svarar att de "inte har behov" av att arbeta med frågan med hänvisning till att deras verksamhet redan har en välfungerande struktur. Det är intressant att arbetsgivare uttalar detta utan att någon undersökning genomförts.

7.3 Reflektion av metodval och tillvägagångsätt

Gensvaret på Länsstyrelsens enkätundersökning var positivt då 29 av Skånes 33 kommuner besvarade enkäten. Underlaget blir således relativt representativt för länet. Tre av kommunerna har inkommit med dubbla svar och därför har ett urval gjorts baserat på vilka som har uppfattats som mest informerade. 22 av de anslutna till Ett jämställt Skåne medverkar i studien vilket är inte representativt för organisationerna (vid tidpunkten 99) anslutna. De kommuner som är anslutna till strategin och har besvarat enkäten räknas in resultatet för kommuner. Länsstyrelsen Skåne och Region Skåne är på grund av sin storlek viktiga röster i materialet då deras arbete får effekt för många arbetstagare i Skåne. De intervjuer som följt efter enkäten besvarats har haft varierad struktur, från att ses och tala om frågan, till fördjupade svar över mejl och telefonintervjuer. Intervjuerna har främst bidragit med utvecklade resonemang i relation till de kvalitativa svaren i enkäten och har vävt in i den sammantagna analysen. Det har varit en utmaning att komma i kontakt med personer för intervju och vi är väldigt tacksamma gentemot dem som ställt upp. Länsstyrelsen Skåne anordnade den 20 november 2019 en nätverksträff där personer med engagemang i frågan sågs och resonerade gemensamt. Synpunkter från träffen har vävts in i analysen. Syftet med rapporten är inte att understryka vem som gör vad utan syftar snarare till att se vilka övergripande tendenser och gemensamma utmaningar som finns i Skåne. Därför nämns inte respondenter eller organisationer vid namn så vida deras positiva exempel inte sticker ut i relation till resterande medverkande.

Frågan om åtgärderna följts upp och utvärderats var på grund av teknisk miss möjlig att hoppa över även om respondenterna besvarade resterande frågor. Det hade varit givande för materialet om även denna fråga besvarats av alla som deltar i undersökningen. Det förekommer att personer svarat att de inte vet vad aktiva åtgärder är eller att de inte vet om de arbetar med det. Enkäten har skickats till och besvarats av HR och kontaktpersoner för nätverk och kommuner vilket innebär att vi får utgå ifrån att det är rätt personer som har besvarat den även om kunskapen inte finns.

Tematisk analys av arbetet som genomförs

I en överblick av det samlade underlaget är det tydligt att det finns teman som återkommer och tendenser som är gemensamma för många organisationers arbete. Under denna rubrik kommer fem av dessa teman att lyftas.

8. Fokus på det konkreta

Det är 24 av 53 organisationer som uppger att de vidtagit åtgärder. De åtgärder som vidtas har övervägande fokuserade på organisering av arbetstid. Därefter berör det föräldraledighet och ekonomi. Merparten av de som uppger åtgärder de vidtagit, nämner flexibla arbetstider. Ett flertal anger att de ha beslutat att inte förlägga möten i anslutning till att arbetsdagen börjar eller slutar. Därefter framkommer åtgärder kopplade till uttag av föräldraledighet tex att diskutera med arbetstagare i vilken mån hen önskar ha kontakt med arbetsplatsen under ledighet, bjuda in föräldralediga till aktiviteter (om detta önskas) och erbjuda återintroduktion till arbetet efter lång frånvaro. Ekonomiska aspekter, som att inkludera föräldralediga i lönerevision och erbjuda lönetillägg för föräldralediga, är även åtgärder som lyfts.

Flexibla arbetstider och mötestider mellan 9 och 16 är två åtgärder som tydligt riktar sig mot tjänstemansyrken och som inte alla anställda inom en bred organisation, som exempelvis en kommun, kan tillgodgöra sig. Här finns det en utmaning att finna åtgärder som går att realisera efter verksamheter av olika slag. Detta är något som efterfrågas i undersökning. Åtgärder som anges som alternativ till detta är önskescheman inom yrken där flexibla arbetstider inte är en realitet, heltid som norm, önskad sysselsättningsgrad och individuella lösningar. Resultaten antyder att det finns en avsaknad av praktiska lösningar för arbeten som inte kan ha flexibla arbetstider och att flera av de åtgärder som implementeras fokuserar på vissa yrken.

8.1 Sysselsättningsgrad

Det är positivt att ett flertal kommuner anger heltid som norm i relation till frågan om att förena föräldraskap och förvärvsarbete då det utgör en viktig förutsättning för föräldrar att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Möjligheten att gå ner i sysselsättningsgrad som förälder är en lagstadgad rätt som kvinnor använder i högre utsträckning än män. Detta är delvis kopplat till att normer och förväntningar på mammor och pappor skiljer sig åt i

relation till föräldraskap.⁹⁶ En utmaning för arbetsgivare är ännu att möjliggöra för de föräldrar som arbetar på deltidskontrakt att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Verksamheter som är sysselsatta under obekväma arbetstider behöver utveckla strukturer som är möjliga för föräldrar att arbeta i.

”Önskad sysselsättningsgrad”, ”rätt till heltid” och ”uppmuntrar småbarnsföräldrar att gå ner i tid” är några åtgärder som lyfts i relation till sysselsättningsgrad. Kvinnors deltidarbete är högre än mäns livet igenom, vilket är kopplat till den könssegregerade arbetsmarknaden där deltidskontrakt är vanligare inom kvinnodominerade yrken. Heltidskontrakt skapar samtidigt en större möjlighet för förena föräldraskap och förvärvsarbete eftersom det skapar större inflytande över arbetstid. I relation till att kvinnor ses som den främsta föräldern är det viktigt att från arbetsgivarperspektiv se över om förväntningar på anställda att gå ner i tjänst beror på om det är en mamma eller en pappa det handlar om och om konsekvenserna av deltidarbete är tydliga.

Forskning visar att anställdas uttag av föräldraförsäkring påverkas av strukturer och normer i samhället likväl som på arbetsplatsen och därför är det viktigt att förväntningar och attityder är likvärdiga mot mammor och pappor. Forskningen visar även att pappor som tagit ut en lång föräldraledighet är mer benägna att gå ner i sysselsättningsgrad vid återkomst till förvärvsarbetet samt att män på kvinnodominerade arbetsplatser tar ut mer föräldraledighet än män i privata sektorn.⁹⁷ För att skapa strukturer för jämställt föräldraskap är det viktigt att analysera den egna organisationen för att se vilka normer och förväntningar som möjliggör för eller förhindrar föräldrar att dela ansvaret för det obetalda hem och omsorgsarbetet. För kvinnodominerade arbetsplatser handlar det om att behålla kompetensen vilket flera lyfter i intervjuer. En utmaning för arbetsgivare är även att möjliggöra för de föräldrar som arbetar på deltidskontrakt att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Verksamheter som sköts under obekväma arbetstider behöver utveckla strukturer som är möjliga för föräldrar att arbeta i. Alla föräldrar behöver inkluderas i möjligheten att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

⁹⁶ Bekkengen 1999, Försäkringskassan 2018b

⁹⁷ Nordic Council of Ministers 2019, Försäkringskassan 2009, Grönlund & Öun 2018

8.2 Individ framför struktur

Ett återkommande tema i undersökningen är fokus på individuella lösningar framför strukturella. Med detta menas att respondenter bland annat svarar att de i relation till undersökning haft "samtal med enskilda individer". Gällande åtgärder uppges att det vidtagits "individuella lösningar". Uppföljning anges även ha gjorts "med de medarbetare som berörs". Motiveringar för det individbaserade arbetet är bland annat att det "är svårt att implementera åtgärder som passar alla" samt att det framställs som positivt att erbjuda individuella lösningar efter anställdas behov exempelvis genom "coaching med fokus på både arbetsliv och privatliv".

Arbetet med aktiva åtgärder syftar till att skapa ramar och förutsättningar för att förvärvsarbeta och vara förälder. Aktiva åtgärder syftar inte till att individen ska anpassa sig efter organisationen eller att organisationen ska anpassa sin verksamhet specifikt efter var individ utan att strukturen ska fungera för alla anställda. Om organisationen förändras ska strukturen kvarstå för att minimera risker för diskriminering och för att möjligheter som skapats för att förena förvärvsarbete och föräldraskap ska kvarstå. Det individbaserade arbetet riskerar att skapa en förskjutning av ansvar, till exempel när individer får gå i coaching för att "få ihop livspusslet" istället för att förutsättningar på arbetsplatsen skapar möjligheter för att "få ihop livspusslet". Det individbaserade arbetet riskerar även att lägga över lösningen på individen om det innebär att det är upp till hen att lyfta sina behov i organisationen. Med den logiken blir det även de anställdas "fel" om arbetsgivaren inte tillgodoser de behov som de anställda förväntas lyfta. Det finns även risker att inte alla individer med samma behov ges samma möjligheter om arbetet sker på individbasis.

Här finns en utmaning för arbetsgivare att lyfta åtgärder från individanpassning till strukturell nivå vilket innebär att skapa en möjlighet för alla förvärvsarbetande föräldrar att kombinera föräldraskap med betalt arbete. Det handlar om att förskjuta ansvaret från individen att skapa ett hållbart arbetsliv till att som arbetsgivare forma organisationen på ett sätt som möjliggör för föräldraskap. Att göra bra för en är att göra bra för alla vilket innebär att alla gynnas av att de individuella lösningarna blir giltiga för samtliga medarbetare. Både anställda och arbetsgivare vinner på ett föräldravänligt arbetsliv.

8.3 Normer, värderingar och attityder

Forskning visar på vikten attityder kopplat till föräldrars roll och ansvarstaganden har på arbetsplatsen.⁹⁸ Det uttrycks i både intervjuer och i enkäten att arbetsgivare har en positiv inställning till att pappor tar en större del av föräldraledigheten. Viljan och värderingen finns hos många men det framstår som en utmaning att omsätta detta i praktiken. Jämställt föräldraskap är en värdering många står bakom men det är en utmaning att formulera hur arbetsgivaren ska arbeta med frågan i praktiken. Det framkommer en viss beröringsskräck från arbetsgivarhåll när det gäller frågor som upplevs som privata. Det individbaserade arbetet lyfts samtidigt fram som positivt då det möjliggör för var individ att utifrån sina specifika behov kombinera föräldraskap med förvärvsarbete.

Ett gott exempel på tydlig kommunikation i frågan är Trelleborgs kommun som delar ut en jämställdhetspremie till föräldrar som delar lika på föräldraledigheten. Ett av kommunens mål med sitt jämställdhetsarbete är att föräldrar ska dela på ansvaret för det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Premien har delats ut 40 gånger på fyra år. ”Mycket handlar om inställning och vilja”, ”Att ständigt hålla frågan aktuell då inget går av sig själv” är resonemang som lyfts. Enligt intervjupersoner krävs det också en bred uppslutning kring frågan och en positiv inställning hos de chefer som dagligen möter arbetstagare. Att synliggöra att även män är föräldrar, på arbetsplatsen, är en aspekt som lyfts. Det finns en utmaning att arbeta med normer kring föräldraskap som tex attityder kring frånvaro och kommunikation kring att arbetsgivare vill se att manliga anställda tar ett större familjeansvar.

I relation till teorin om akademiskt hushållsarbete kan det finnas en potential att synliggöra normer för vem som utför det omeriterade arbetet inom organisationen. Exempelvis vem som vattna blommor eller krama en patient.⁹⁹ Att bryta och synliggöra normer för arbetsfördelning på arbetsplatsen kan potentiellt synliggöra normer för fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

8.4 Dialog

Många lyfter vikten av en god dialog mellan arbetstagare och chefer. Chefens intresse för frågan lyfts som avgörande för hur arbetet i slutändan faktiskt bedrivs då det ofta hamnar på

⁹⁸ Hwang & Haas 2019

⁹⁹ Kalm 2019

chefer ute i verksamheten att arbeta med frågan. Hur kan då chefens engagemang garanteras? Och hur kan en god kommunikation garanteras? Det handlar både om intresse, kunskap och närvaro för att dialog ska vara ändamålsenligt i arbetet med aktiva åtgärder.

Forskningen lyfter behovet av förebilder på arbetsplatsen, främst kopplat till den privata sektorn där förebilder på chefspositioner både en saknas och efterfrågas av de anställda.¹⁰⁰ Någon som går före och visar vägen genom att visa att det är möjligt att vara föräldraledig. Flera arbetsgivare påpekar att föräldraskap är något de värderar högt och ser som en utvecklande erfarenhet. Detta är precis, som i diskussionen om flexibla arbetstider, en fråga som är unik för arbetsplatsen. Om du som anställd upplever att du inte har möjlighet att ta ut föräldraledighet är det antagligen inte en enbart positiv upplevelse om chefen gör det.

Avslutande diskussion och fortsatta utmaningar

De övergripande resultaten i rapporten visar att arbetet med aktiva åtgärder kring möjligheten att förena förvärvsarbete och föräldraskap sällan följer den process som arbetet ska enligt diskrimineringslagen. Det är enbart 5 av 53 organisationer som uppger att de arbetar med hela processen vilket innebär att det är fem som lever upp till diskrimineringslagen. Det framträder en bild av ett fragmentariskt arbete som hos många befinner sig i en uppstartsprocess. Arbetet är, på grund av sin decentraliserade organisation, svårt att ta del av hos en del då det inte finns en översiktlig bild över arbetet. Hos en del finns det heller inte kunskap om vad som ska göras eller insikt om att behovet finns. Genom att undersöka arbetet med aktiva åtgärder får vi inte ett mått på hur bra eller dålig en organisation är på att arbeta med jämställt föräldraskap, utan snarare en bild av hur välorganiserat arbetet är eller inte är. Det kan finnas organisationer som uppger att de inte arbetar med aktiva åtgärder men som kanske ändå har ett arbete för att anställda ska kunna kombinera föräldraskap och förvärvsarbetet.

Undersökningen visar även att arbetet ofta verkar ske på individbasis istället för på strukturell nivå. Resultaten visar även att det är en stor utmaning, för arbetsgivare att omsätta vilja och värdering i praktiskt arbete. En annan stor utmaning som framkommer i rapporten är att det behövs utveckling av åtgärder som berör arbetstagare som inte befinner

¹⁰⁰ Hwang & Haas 2019

sig inom tjänsteperson yrken. Vanligaste åtgärder är flexibla arbetstider och förläggning av möten. Vilket inte når föräldrar inom arbetaryrken i samma utsträckning.

Den jämställdhetsnorm som delvis existerar idag är viktig att inte ta som ett bevis för att arbetet med jämställt föräldraskap är genomfört. Det finns stora skillnader mellan var män och kvinnor befinner sig på arbetsmarknaden och detta visar forskning är starkt kopplat till föräldraskap. Som arbetsgivare är det därför viktigt att se hur män och kvinnor behandlas och förväntas agera i relation till föräldrarollen inom organisationen. Om vi tar jämställdheten för given riskerar vi att missa strukturella skillnader som påverkar föräldrars möjligheter att tillgodogöra sig föräldraskap på lika villkor. Arbetsgivaren har stor inverkan på hur föräldrar fördelar det obetalda hem- och omsorgsarbetet vilket innebär att det är en fråga för arbetsgivare likväl som en samhällspolitisk jämställdhetsfråga. Förutom lagstiftning visar studier som nämns i denna rapport på effekter som påverkar arbetsgivaren i allra högsta grad, så som sjukfrånvaro och kompetensförsörjning.

Jämställt föräldraskap mäts ofta utifrån uttag av föräldraförsäkring vilket beror på att det är mätbart och för att många beteenden befästs under denna period. Från arbetsgivarperspektiv kan uttag ses som en indikator men inte som en garanti för ett familjevänligt arbetsliv. Föräldraskap är ett livslångt projekt som behöver tillgodoses även efter föräldraledighet. Om pappor på arbetsplatsen tar ut mycket föräldraledighet innebär det inte att arbetsvillkoren i övrigt är förenliga med föräldraskap. Det är viktigt att beakta att denna diskussion befinner sig på en strukturell nivå där det kan uppfattas som att det obetalda hem- och omsorgsarbetet är negativt till sin karaktär. Det är väsentligt att skilja på, negativa effekter av en ojämn fördelning av arbete, och arbetet i sig. Poängen är att en jämn fördelning av arbete, betalt som obetalt, innebär att alla får de bästa förutsättningarna att tillgodogöra sig de positiva aspekterna av allt slags arbete. En jämn fördelning är även en förutsättning för att tillgodose barns rätt att vara med båda sina föräldrar.

Möjliga åtgärder

Här kommer en lista över tips på åtgärder för att möjliggöra för föräldrar att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete. Ha i åtanke att åtgärder ska vidtas efter att undersökning genomförts och resultatet analyserats för att de ska vara verksamma i er organisation, se detta som inspiration i ert arbete.

Åtgärder på arbetsplatsen

- Inte förlägga möte i direkt anslut till arbetsdagens början och slut så att föräldrar kan hämta och lämna på förskolan/skolan
- Flexibla arbetstider
- Önskeschema inom yrken där flexibla arbetstider inte är möjligt
- Möjlighet att delta på möten interaktivt
- Lägg kurs och konferens där en inte behöver sova över
- Ge ledighet i samband med lov
- Erbjud anställda att ta med barn till arbetet i de organisationer där det fungerar
- Kommunicera tydligt vilka åtgärder som vidtas så att föräldrar utnyttjar dessa
- Erbjud heltidskontrakt
- Ge föräldrar ledigt med bibehållen lön vid medverkan på aktiviteter som: utvecklingssamtal, skolmöten
- Ge samtliga vårdnadshavare ledigt för att medverka på MVC och BVC besök
- Vara tydlig med rätten att vara ledig vid inskolning
- Ge föräldrar ledigt för att medverka i kurser som är kunskapshöjande kring förlossning och vård av barn
- Skapa en struktur som möjliggör för även chefer att vara föräldralediga

Åtgärder kopplat till föräldraledighet

- Ha samtal om önskad kontakt med arbetsplatsen under ledighet
- Inbjudan till aktiviteter och möte om det önskas
- Inkludera föräldralediga i lönerevision
- Återintroduktion efter lång ledighet
- Löneutfyllnad för föräldralediga
- Upplys medarbetar om ”föräldrakollen” på försäkringskassan
- Säkerställ att både män och kvinnor uppmuntras likvärdigt till nedgång i tid under småbarnsåren – alltså, bryt mönstret av att kvinnor uppmuntras/förväntas göra detta och inte män
- Skapa tydliga riktlinjer för hur arbetet ska fortgå vid föräldraledighet så att anställda känner sig trygga med att vara lediga (ex.vi ska ta in vikarie)
- Tydligt arbete för att föräldralediga ej ska halka efter i löneutvecklingen

Åtgärder kopplat till normer och attityder

- Uppmuntra pappor att ta ut mer föräldraledighet
- Var förbild som chef och ta ut föräldraledighet
- Dela ut jämställdhetspremie vid jämnt uttag
- Se alla föräldrar genom att uppmärksamma föräldrar likvärdigt (ex. genom att fira pappor och mammor likvärdigt, förutsätt att pappor ska vabba och vara föräldralediga)
- Kommunicera tydligt när chefen vabbar
- Var tydlig i kommunikation med att ni är positiva till att föräldrar delar på ansvaret för det obetalda hem och omsorgsarbetet
- Förutsätt att föräldrar oavsett kön kommer vara föräldralediga
- Arbeta med kunskapshöjande insatser inom organisationen kring effekterna av jämställt föräldraskap
- Arbeta normförändrande med föräldraskap i ledningsgrupper, på APT och på arbetsplatsen generellt
- Undersök hur det icke-meriterande arbetet fördelas på arbetsplatsen

Hur arbetar vi med aktiva åtgärder?

Arbetet med aktiva åtgärder är en process som ständigt pågår vilken utvecklas efter organisationens struktur och utmaningar. De åtgärder som ger stor effekt i en organisation kan vara helt verkningslösa eller omöjliga att genomföra i en annan. Därför är arbetets strukturerat efter att arbetsgivare ska börja med att undersöka hur risker och hinder ser ut i den egna organisationen (möjligheten att förena förvärvsarbete med föräldraskap). Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka i alla delar av arbetet med aktiva åtgärder vilket vanligtvis görs med stöd av fackorganisationer. Därefter ska resultatet från undersökningen analyseras. Efter analysen är gjord vidtas de åtgärder som behövs för att undanröja hinder. I det avslutande steget följas effekten av åtgärderna upp och utvärderas. Sedan börjar processen om. Arbetet ska vara fortlöpande. Se förslag på hur arbetet kan genomföras nedan.

Hur kan vi undersöka?

- I medarbetarenkäter
- På APT
- I medarbetarsamtal
- I workshops med ledningsgrupper
- I medarbetarundersökningar
- Genom att granska befintliga riktlinjer kopplat till föräldraskap
- Ta fram nyckeltal för faktorer som uttag av föräldraledighet, VAB och deltidarbete

Exempel: I medarbetarsamtal frågar arbetsgivaren alla anställda om de upplever några risker eller hinder med att vara förälder och förvärvsarbeta. Det framkommer att det finns en osäkerhet i arbetsgruppen kring hur arbetet skulle fungera om medarbetaren själv eller kollegor skulle vara föräldralediga under en längre period.

Hur analyserar vi resultatet?

- Chefer och HR

Exempel: Arbetsgivaren analyserar den upplevda oron och konstaterar att de inte har någon tydlig bestämmelse för hur arbetet ska fortgå vid föräldraledigas frånvaro. I samband med att arbetsgivaren inser att det finns en avsaknad av riktlinjer kopplat till arbetets struktur uppmärksammas även att det finns en riktlinje som formulerar 'gravidas rätt till ledighet vid MVC besök'.

Vilka åtgärder vidtar vi?

- Beroende på ovan resultat och analys (se lista med åtgärdsförslag)

Exempel: Arbetsgivaren beslutar och skapar en tydlig riktlinje för hur frånvaro vid föräldraledighet ska behandlas inom organisationen. En av punkterna är att det alltid ska tas in en vikarie för föräldralediga. Riktlinjen om ledighet vid MVC besök omformuleras till att gälla samtliga vårdnadshavare.

Hur utvärderar och följer vi upp effekterna av åtgärderna?

- I medarbetarenkäter
- I workshops för ledningsgruppen
- I medarbetarsamtal

Exempel: På nästa medarbetarsamtal frågas alla anställda om de är medvetna om den nya riktlinjen. Det framkommer att den har skapat en större trygghet för föräldrar att vara föräldralediga och ett lugn för hela teamet då vikarie alltid sätts in. I medarbetarsamtalet framkommer nu att det är svårt för de som arbetar på deltidskontrakt att förena sin tjänst med föräldraskap – och så fortlöper processen.

Referenser

- Ali Muhammad, Metz Isabel & Kulik T. Carol (2015) *Retaining a diverse workforce: the impact of gender-focused human resource management*, Human Resource Management Journal 25 (4): 580-599
- Angelov Nikolay, Lindahl Erica & Johansson Per (2016) *Parenthood and the Gender Gap in Pay*. Journal of Labor Economics 34 (3): 545-579.
- Arbetsmarknadsdepartementet (2019) *Sverige mest jämställda EU-landet i ny mätning*. Regeringskansliet. <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2019/10/sverige-mest-jamstallda-eu-landet-i-ny-matning/mest-jamstallda-eu-landet-i-ny-matning> (Hämtad 2019-12-03).
- Barnkonventionen: FN:s konvention om barnets rättigheter (2009) UNICEF Sverige, Stockholm <http://unicef-porthos-production.s3.amazonaws.com/barnkonventionen-i-sin-helhet.pdf> (Hämtad 2019-12-03)
- Bekkengen, Lisbeth (1999) Män som ”pappor” och kvinnor som ”föräldrar”. Tidskrift för genusvetenskap (1): 33-48.
- Bergman, Linnea (2019) *Långt kvar till jämställda hem: Män fixar med bilen – kvinnor tvättar*. Metro. <https://www.metro.se/nyheter/langt-kvar-till-jamstallda-hem-man-fixar-med-bilen-kvinnor-tvattar-n.Ck3KYnpsU> (Hämtad 2019-12-04).
- Betänkande 2018/19:SFU7. *Regelförenklningar inom ekonomisk familjepolitik*.
- Brevinge, Nina (2016) *Veckans graf: Kön före Lön*. Dagens arena/Försäkringskassan. <https://www.dagensarena.se/redaktionen/veckans-graf-kon-gar-fore-lon/> (Hämtad 2019-12-04).
- Bygren Magnus & Ann-Zofie Duvander (2006) *Parent's Workplace Situation and Father's Parental Leave Use*. Journal of Marriage and the Family 68 (2): 363-372.
- Bygren Magnus & Gähler Michael (2007) *Kvinnors underrepresentation på chefspositioner – en familjeangelägenhet?* IFAU, Rapport 2007:25.
- Deloitte (2018) *2018 Deloitte Millennial Survey Millennials disappointed in business, unprepared for Industry 4.0*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-2018-millennial-survey-report.pdf> (Hämtad 2019-12-04).
- Diskrimineringsombudsmannen (2018) *Nya lagkrav har inte lett till förändrat arbetssätt*. <https://www.do.se/om-do/pressrum/aktuellt/aktuellt-under-2018/nya-lagkrav-har-inte-lett-till-forandrat-arbetsatt/> (Hämtad 2019-12-04).
- Eriksson, Helen (2018a) *Fathers and Mothers Taking Leave from Paid Work to Care for a Child Economic Considerations and Occupational Conditions of Work*. Stockholm Research Reports in Demography. rapport 2018:12.
- Eriksson, Helen (2018b) Pappor med hög utbildning eller lön tar ut mer föräldradidighet. *Stockholms universitet: forskningsnyheter* <https://www.forskning.se/2018/06/19/pappor-med-hog-utbildning-eller-lon-tar-ut-mer-foraldraledighet/> (Hämtad 2019-12-02).

- Europa Kommissionen (2009) *Jämställdhet skulle öka den ekonomiska tillväxten med 15-45 % av BNP*. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sv/IP_09_1527 (Hämtad 2019-12-06)
- European Institute for Gender Equality (2019) *Gender Equality Index 2019: Sweden*. doi:10.2839/58691.
- Europeiska jämställdhetsinstitutet (2017) *Ekonomiska fördelar med jämställdhet i EU Ekonomiska effekter av jämställdhet i EU:s politiska sammanhang*. doi:10.2839/84374.
- Försäkringskassan (2009) *Hur länge spelar pappors föräldraledig roll?* Socialförsäkringsrapport 2009:1.
- Försäkringskassan (2013a) *De jämställda föräldrarna – Vad ökar sannolikheten för ett jämställt föräldrapenning uttag?* socialförsäkringsrapport 2013:8.
- Försäkringskassan (2013b) *Ojämställd arbetsbörda – Föräldraledighetens betydelse för fördelning av betalt och obetalt arbete*. Socialförsäkringsrapport 2013:9.
- Försäkringskassan (2015) *Jämställdhet och sjukfrånvaro: Förstagångsföräldrar och risken för sjukfrånvaro vid olika jämställdhetssituationer och effekter på sjukfrånvaron av reformer inom föräldraförsäkringen*. socialförsäkringsrapport 2015:3.
- Försäkringskassan (2016) *Akademiker delar mest lika*. Korta analyser 2016:1.
- Försäkringskassan (2016b) *Närhetsbarometern – Resultatrapport*. https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/0e17df5b-4774-4d14-8b55-83b05050390a/mamma-fore.pappa_forsakringskassan-narhetsbarometern.rapport.pdf (Hämtad 2019-12-05)
- Försäkringskassan (2018a) *Rapport – Barnhushållens ekonomi – resultatindikatorer för den ekonomiska familjepolitiken 2018*.
- Försäkringskassan (2018b) *Föräldraskapsideal och deras förverkligande - En forskarrapport om föräldrars uppfattning om vad som underlättar och förhindrar ett delat föräldraskap i Sverige*, socialförsäkringsrapport 2018:03.
- Försäkringskassan (2019a) *Reserverade dagar ökar pappor uttag av föräldrapenning*. socialförsäkringsrapport 2019:1.
- Försäkringskassan (2019b) *Jämställd föräldraförsäkring - Utvärdering av de reserverade månaderna i föräldraförsäkringen*. socialförsäkringsrapport 2019:2.
- Försäkringskassan (2019c) *På väg mot jämställt uttag av föräldrapenning – men fortfarande en bit kvar*. <https://via.tt.se/pressmeddelande/pa-vag-mot-jamstallt-uttag-av-foraldrapenning-men-fortfarande-en-bit-kvar?publisherId=277952&releaseId=3264267> (Hämtad 2019-12-04).
- Försäkringskassan (2019d) *Det som är bra delar man lika på*. <https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/dela-lika> (Hämtad 2019-12-05).
- Grönlund Anne & Öun Ida (2018) *Beyond the Mummy Track? Part-time Rights, Gender, and Career-Family Dilemmas*. *Nordic Journal of Working Life Studies* 8 (3): 177-198.

- Hartman, Laura (2015) *Jämställda föräldrar riskerar fler sjukdagar*. Försäkringskassan. <https://www.forsakringskassan.se/press/debattartiklar/jamstallda-foraldrar-riskerar-fler-sjukdagar> (Hämtad 2019-12-04).
- Hwang Philip & Haas Linda (2019) *Policy is not enough – the influence of gendered workplace on fathers' use of parental leave in Sweden*. *Community, Work and Family* 22 (1): 58-76.
- Ipsos (2018) *Ekonomi hindrar kvinnor från att separera*. Danske Bank. <https://danskebank.se/privat/bli-kund/bli-kund/saco/kvinnor-i-sverige-har-inte-raad-att-separera> (Hämtad 2019-12-04).
- Johansson, Elly-Ann (2010) *Effekten av delad föräldraledighet på kvinnors löner*. IFAU Rapport 2010:5.
- Kalm, Sara (2019) *Om akademiskt hushållsarbete och dess fördelning*, *Sociologisk forskning* 56 (1) 5-26
- Keloharju Samuli, Knüpfer Matti & Tåg Joacim (2018) *What Prevents Women from Reaching the Top?* IFN Working Paper No. 1111. Harvard Business School Research Paper Series No. 16-092 57
- Kommittédirektiv 2018:99. *En effektiv och ändamålsenlig tillsyn över diskrimineringslagen*.
- Lorentzi, Ulrika & Vedin, Ulrika (2019) *Sveriges jämställdhetsbarometer 2019 - Tid, makt och pengar i ett förändrat politiskt landskap*. LO. [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_sveriges_jamstalldhetsbarometer_2019_pdf/\\$File/Sveriges_jamstalldhetsbarometer_2019.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_sveriges_jamstalldhetsbarometer_2019_pdf/$File/Sveriges_jamstalldhetsbarometer_2019.pdf) (Hämtad 2019-12-04).
- Lorenzo Rocio, Voigt Nicole, Tsusaka Miki, Krentz Matt & Abouzahr Katie (2018) *How diverse leadership teams boost innovation*. Boston Consulting Group. <https://www.bcg.com/publications/2018/how-diverse-leadership-teams-boost-innovation.aspx> (Hämtad 2019-12-04)
- Länsstyrelsen Skåne (2017) *Ett Jämställt Skåne – Jämställdhetsstrategi för Skåne 2017-2020*, rapport 2017:06
- Länsstyrelsen Skåne (2019) *Jämställdhetsstatistik i Skåne 2019*, SCB: Ateljen
- Länsstyrelsen Skåne (2019) *Ett jämställt Skåne*. <https://ettjamstalltskane.nu/> (Hämtad 2019-12-17)
- Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällefrågor (2015) *Unge maskulinitet och våld – Slutrapportering av uppdrag om attityder till maskulinitet och jämställdhet*. Stockholm: Retriever AB
- Månsdotter, Anna (2016) *Health, Economics, and Feminism – on judging fairness and reform* Umeå: Folkhälsa och klinisk medicin. diss. Diss. Umeå Universitet.
- Nationellt centrum för kvinnofrid (2018) *Trehundra chefer ska fråga om våld*. <https://nck.uu.se/kunskapsbanken/webbstod-for-kommuner/larande-exempel/visningssida-larande-exempel/?tarContentId=735108> (Hämtad 2019-12-17)
- Nilsson, Karin & Strandh, Mattias (2009) *Skilsmässor och separationer: Betydelsen av rollspecialisering och jämställdhet*. *Sociologisk forskning* 46 (3):19-36

Noland Marcus , Moran Tyler & Kotschwar Barbara (2016) *Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey*. Petersons Institute for international economics, Working paper 16-3.

Nordic Council of Ministers (2019) *State of Nordic fathers*. <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1367228/FULLTEXT01.pdf> (Hämtad 2019-12-04).

S2018:013. *En nationell strategi för föräldraskapsstöd*.

Saco (2019) *Det lönar sig att dela lika på föräldraledigheten*.
<https://www.saco.se/karriar/jag-ar-eller-ska-bli-foralder/det-lonar-sig-att-dela-lika-pa-foraldraledigheten/> (Hämtad 2019-12-05)

SCB (2018) *På tal om kvinnor och män*. Stockholm: Ateljén

Selberg, Rebecca (2011) ”Service låter som en piga”: vårdarbetsplatsens formerande distinktioner. I Selberg, Rebecca & Mulinari, Paula (red.) *Arbete: intersektionella perspektiv*. Malmö: Gleerup, 59-76.

SFS 1995:584. *Föräldraledighetslag*.

SFS 2008:567. *Diskrimineringslagen*.

SFS 2016:828. *Lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)*.

Shermer Galte Isabelle (2019) *Kvinnor på arbetsmarknaden internationellt*. Ekonomifakta.
<https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Jamstallldhet/Kvinnor-pa-arbetsmarknaden---internationellt/> (Hämtad 2019-12-05)

Skr. 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*.

Stanfors, Maria (2019) Gendered parenthood in the 21st century: Everyday time use and stress in Sweden *Population Association of America Annual Meeting 2019*. USA: Austin, 2019 april 10-13

Sveriges Kommuner och Landsting (2016) *Jämställdhet ur arbetsgivarperspektiv*.

Sveriges Kommuner och Landsting (2017) *Sjukfrånvaro i kommuner och landsting - Vad är problemet?*.

Sveriges Kommuner och Landsting (2018a) *Halva föräldraledigheten, hela tiden*.

Sveriges Kommuner och Landsting (2018b) *Maskulinitet och jämställt föräldraskap, Arbete för pappors ökade delaktighet*.

Sveriges Kommuner och Landsting (2014) *Heltid – en del av helheten*.

Sveriges kvinnolobby (2019) *Föräldraledig? Mer än en köksbordsfråga. En jämförelse av de nordiska ländernas föräldraledighetssystem ur ett jämställdhetsperspektiv*.

Unionen (2017) *Föräldravänligt arbetsliv 2017*.
https://www.unionen.se/sites/default/files/files/foraldravangligt_arbetsliv_2017_2620.pdf (Hämtad 2019-12-04).

World Bank (2012) *World development report 2012*. Washington.



Jämställt föräldraskap - En arbetsgivarfråga

Ett hållbart arbetsliv handlar för många om möjligheten att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Undersökningar visar att arbetsgivare har stor inverkan på hur föräldrar fördelar det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Forskning visar även på stora vinster för arbetsgivare att arbeta med jämställt föräldraskap. Med avstamp i det lagstadgade arbetet med aktiva åtgärder har länsstyrelsen Skåne tagit fram denna rapport för att stödja lokala aktörer i utvecklingen av föräldravänliga arbetsplatser.



Länsstyrelsen
Skåne

www.lansstyrelsen.se/skane