

Krokoms kommun; Problem- och behovsanalys av jämställdhet

Denna analys bygger på lokal statistik från SCB kommunfakta för året 2005. Syftet med detta att få en bild av hur fördelningen på arbetsmarknaden ser ut för kvinnor och män i Krokoms kommun. Detta för att kunna finna de områden där vi i vårt projekt kan påverka jämställdheten till del.

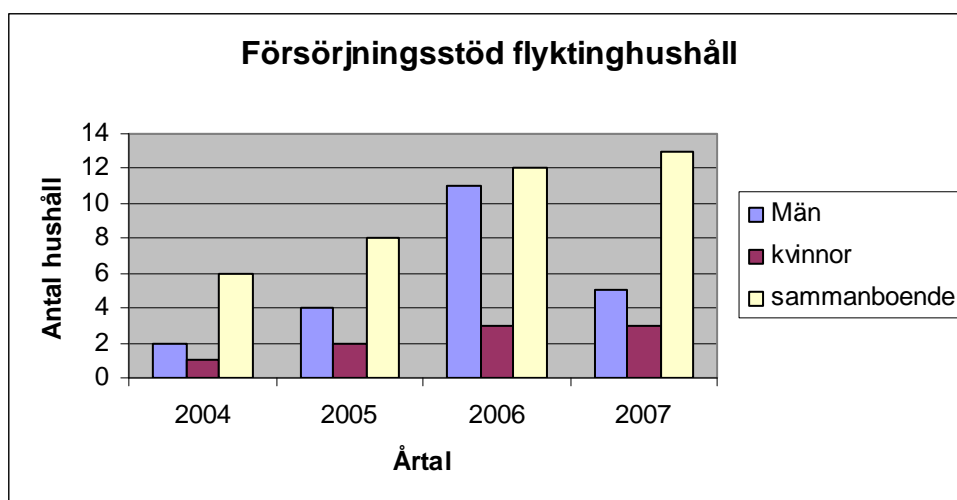
Det visar sig tydligt att kvinnor är överrepresenterade inom det offentliga. Vanligaste yrket för kvinnor 2005 var vård- och omsorg, grund- och förskola. För män var bygg och anläggning, maskin och fordonsförare vanligast, och männen arbetade till stor del inom den privata sektorn. Detta tyder på en ojämn fördelning.

När vi tittar på fördelningen av antalet anställda inom offentlig sektor kontra privata näringslivet ser vi att kvinnor och kraftigt överrepresenterade inom offentlig verksamhet 2005. Det var 709 män anställda inom offentlig sektor kontra 1769 kvinnor, vilket är en sämre fördelning än rikets. När det gäller det privata näringslivet är fördelningen 2836 män jämfört med 1300 kvinnor. Här finns det stora behov att insatser och det är viktigt att vi inom projektverksamheten tar dessa siffror på allvar i vårt arbete.

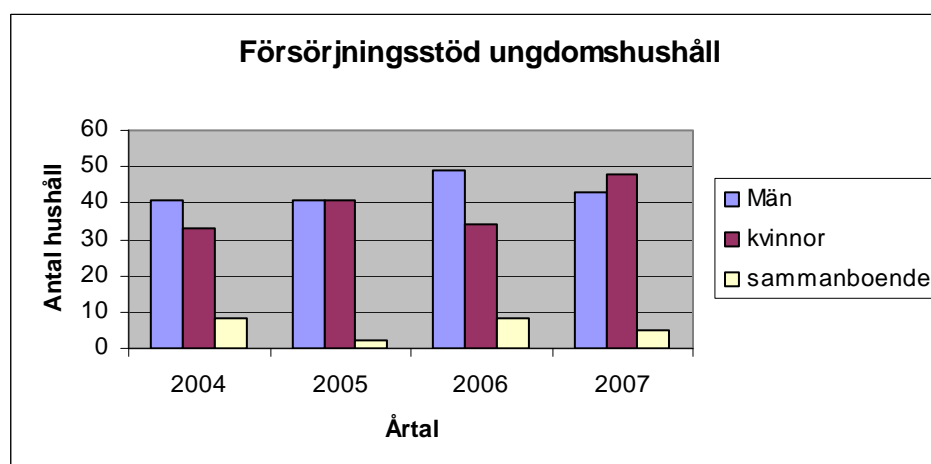
Bland företagare visar statistiken en kraftig överrepresentation av män, detta gäller samtliga typer av företagande. Exempelvis är endast 25 % av de egna företagarna kvinnor. Det är en tydlig bild av att det finns stora behov att arbeta med kvinnors möjligheter att starta och driva företag.

Utifrån variabeln utbildningsnivå kan vi se att 11% av kvinnorna och 18% av männen endast har förgymnasial utbildning. När det gäller gymnasial utbildning är det 50 % kvinnor och 50 % män som har det som högsta utbildning. Eftergymnasial utbildning fördelar sig 34 % kvinnor samt 22 % män. Här kan vi se en relativt jämställd fördelning. Det bör dock poängteras att män hittills har varit överrepresenterade i den grupp som fått möjlighet till att genomgå arbetsmarknadsutbildning genom Af. Detta är viktigt att ha med sig i projektets arbete. Här bör vi till större grad motivera kvinnor att söka arbetsmarknadsutbildning, då detta enligt färsk statistik ger jobb.

Vi ser att i åldern 20-24 år förvärvsarbetar 65 % av männen och 61 % kvinnorna. Jämför vi med åldersgruppen 20-65 år är siffrorna 82 % män och 78 % kvinnor. Detta visar att väsentligt färre ungdomar finns på arbetsmarknaden jämfört med de äldre. Detta kan tolkas som att ungdomar har större behov av insatser för att kunna ta sig in på arbetsmarknaden.



I målgruppen flyktingar visar statistiken för 2007 att det totalt sätt är 21 hushåll som uppbar försörjningsstöd. Av dessa är det 13 sambohushåll, fem ensamstående män och tre ensamstående kvinnor. Detta visar på en relativt jämn könsfördelning då det handlar om ett begränsat antal hushåll totalt sett. För 2006 var det tolv sambohushåll, tre ensamstående kvinnor samt elva ensamstående män som uppbar försörjningsstöd. Dessa siffror visar inte på någon direkt ojämn könsfördelning. Däremot är det intressant att antalet män minskat med sex personer jämfört med 2006. Det är dock samma antal kvinnor 2007 som 2006, vilket kan visa på en ojämn fördelning av resurser och/eller insatser mellan könen.



För ungdomar som uppbar försörjningsstöd är det totalt 96 hushåll i genomsnitt under 2007. Av dessa var det fem sambohushåll, 48 ensamstående kvinnor och 43 ensamstående män. För 2006 var fördelningen åtta sambohushåll, 34 ensamstående kvinnor och 49 ensamstående män. Vi ser här en minskning av antalet ensamstående män samt en ökning av ensamstående kvinnor. Dessa siffror kan vara en indikation på att männen även här har prioriterats vad gäller resurser och/eller insatser, samtidigt som man inte kunnat stävja ökningen av antalet kvinnor.

Slutsatser:

Statistiken visar att det är en tydlig manlig dominans inom det privata näringslivet. Kvinnor tenderar att arbeta inom vård- och omsorg och skolan medan män arbetar i "klassiska" mansyrken som exempelvis bygg- och anläggning. Denna bild visar en tydlig segregering av arbetsmarknaden i kommunen. Kring företagandet i kommunen syns en bild av att män är kraftigt överrepresenterade. Detta kan bero på att kommunen har många enmansföretag inom exempelvis byggbranschen. Kring utbildningsnivå ser vi små skillnader mellan kvinnor och män. Det är exempelvis fler kvinnor än män som har eftergymnasiala studier. Dock finns det en allmän tendens att män prioriteras hos Af i deras val av kandidater till arbetsmarknadsutbildning. Det är högre antal kvinnor och män i åldern 25-64 år som arbetar än i åldern 20-24 år. Det finns behov att få in fler kvinnor i de mansdominerade yrkena samt vice versa. Det finns även behov av att stimulera kvinnligt företagande.

Bland ensamstående män, både vad gäller flyktingar som ungdomar, kan vi se en minskning av antalet biståndssökande. Detta i samband med att antalet kvinnohushåll ökat bland ungdomar samt legat konstant för flyktingar kan tyda på en ojämn fördelning av resurser och/eller insatser till respektive grupp. Det kan även tyda på ett större inflöde av kvinnor inom gruppen ungdomar och att det varit svårt att möta upp dessa med befintliga resurser.

Vår jämställdhetsanalys kommer att påverka vårt arbete i projektet. Vi kommer att implementera våra slutsatser så till vida att vi i flertalet av våra aktiviteter lägger in påverkansinsatser som syftar till att skapa förändringar i våra, deltagarnas och samverkansparternas attityder och arbetsätt.

Insatser i projektet kring jämställdhet:

Projektgruppen kommer att i verksamhetsplanering sträva efter en jämställdhetsintegrering. Detta genom att använda sig av 3-R metoden som framtagits av Sveriges kommuner och landsting. Inom projektgruppen finns kompetens kring dessa frågor.

Projektet kommer genom coaching och information att försöka ändra attityder hos deltagarna för att öka kunskaperna inom området samt kan bidra till att skapa attitydförändring i deltagarens eget nätverk. Projektet ska motivera deltagarna till att bryta mönster och tänka i nya banor. Syftet med detta är att fler kvinnor ska prova på yrken som ses som mansyrken samt fler män inom yrken där kvinnor är överrepresenterade.

En av projektets ambitioner är att i samverkan med näringslivet arbeta med förändring av de attityder som ligger till grund för de könsstrukturer vi ser på den lokala arbetsmarknaden. Ett exempel kan vara att motivera företag med en överrepresentation av män att ta emot fler kvinnor och vice versa.

Det kommer att anordnas en temadag med en eller flera föreläsare kring jämställdhet där vi bjuder deltagare och samverkansparter. Även allmänheten kommer att

inbjudas. Syftet med detta är att skapa en dialog samt öka kunskap och medvetandegrad kring dessa viktiga frågor.

Resultatredovisningen kommer att presentera statistik, uppdelat på kön.

På projektets webbsida bör information kring jämställdhet läggas ut samt vilket arbete som bedrivs kring detta.

I samband med referensgruppsmöten kommer det att informeras om projektets arbete kring jämställdhet. Referensgruppen kommer genom sin sammansättning att vara en bra arena för strategiutveckling kring jämställdhet.

I uppföljningen och utvärderingen av projektet kommer jämställdhetsaspekten att finnas med.