

SAMLADADE KRAV FRÅN

KVINNORIKSDAG 19-20 MAJ 2022

WINNET SVERIGE

SVERIGES KVINNOORGANISATIONER

FÖRSTE VICE TALMAN ÅSA LINDESTAM

ANDRE VICE TALMAN LOTTA JOHNSON FORNARVE

RIKSDAGSLEDAMÖTER

WINNET
SVERIGE

**SVERIGES
KVINNO**
ORGANISATIONER

FÖRORD

Behovet att uppmärksamma kvinnors ekonomiska egenmakt och villkor i företagande aktualiserades under CEDAW-nätverkets utarbetande av rapporten **Kvinnor i Sverige 2021**. En granskning av hur Sverige lever upp till Kvinnokonventionen.

Winnet Sverige initierade med stöd av Sveriges Kvinnoorganisationer idén om en Kvinnoriksdag för att sätta frågorna på dagordningen inför valet hösten 2022. Förste vice talman Åsa Lindestam och andre vice talman Lotta Johnsson Fornarve bejakade initiativet och inbjöd riksdagsledamöter från samtliga partier att ingå i planeringen och genomförandet av Kvinnoriksdagen.

Kvinnoriksdagen genomfördes 19-20 maj 2022 i Riksdagens Andrakammarsal. Medverkande var forskare, experter och sakkunniga, representanter från Winnet Sveriges lokala organisationer och medlemmar i Sveriges Kvinnoorganisationer samt riksdagsledamöter. Huvudfrågor att diskutera var kvinnors arbetsmarknad och företagande samt omställning och ny-industrialisering. Kvinnorörelsens representanter samlades i arbetsgrupper för att diskutera och lägga fram förslag till insatser för att förbättra kvinnors arbetsmarknadsvillkor och villkor för företagande samt kvinnors möjligheter att delta i och utveckla samhällets omställning generellt genom ny-industrialisering men även i traditionellt kvinnodominerade sektorer.

Förslagen formulerades som politiska krav från kvinnorörelsens organisationer till de politiska partierna. Förhoppningen är att kraven ska diskuteras inför valet 2022, men att de också blir en del av mer långsiktiga lösningar som krävs för samhällets omställning inom ramen för åtagandena i Agenda 2030.

Britt-Marie Söderberg Torstensson
orförande
Winnet Sverige

Susannah Sjöberg
orförande
Sveriges Kvinnoorganisationer

EKONOMISK JÄMSTÄLLDHET

Jämställdhet mellan kvinnor och män har en djup förankring i samhället och i riksdagens politiska partier. Makt introducerades inom jämställdhetspolitiken i regeringens proposition 1993/94:147 "Delad Makt - Delat Ansvar" och har sedan dess utgjort basen för analyser av hur samhället ska förändras i jämställd riktning. Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv (2005/06:155). Jämställdhetspolitiska utredningen skrev i SOU 2005:66 att "samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter är en förutsättning för lika makt". Makt handlar inte om en demokratisk förutsättning, utan ett demokratiskt innehåll.

Det jämställdhetspolitiska delmål som rör arbetsmarknad och företagande slår fast att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Målet omfattar även företagande, att kvinnor ska ha samma möjligheter som män att starta och driva företag som kan växa och generera en inkomst. Kunskapen om problem som rör kvinnors arbetsmarknadsvillkor och villkor för företagande är omfattande. Kvinnor arbetar deltid i högre utsträckning än män och erhåller därmed lägre lön och lägre pension.

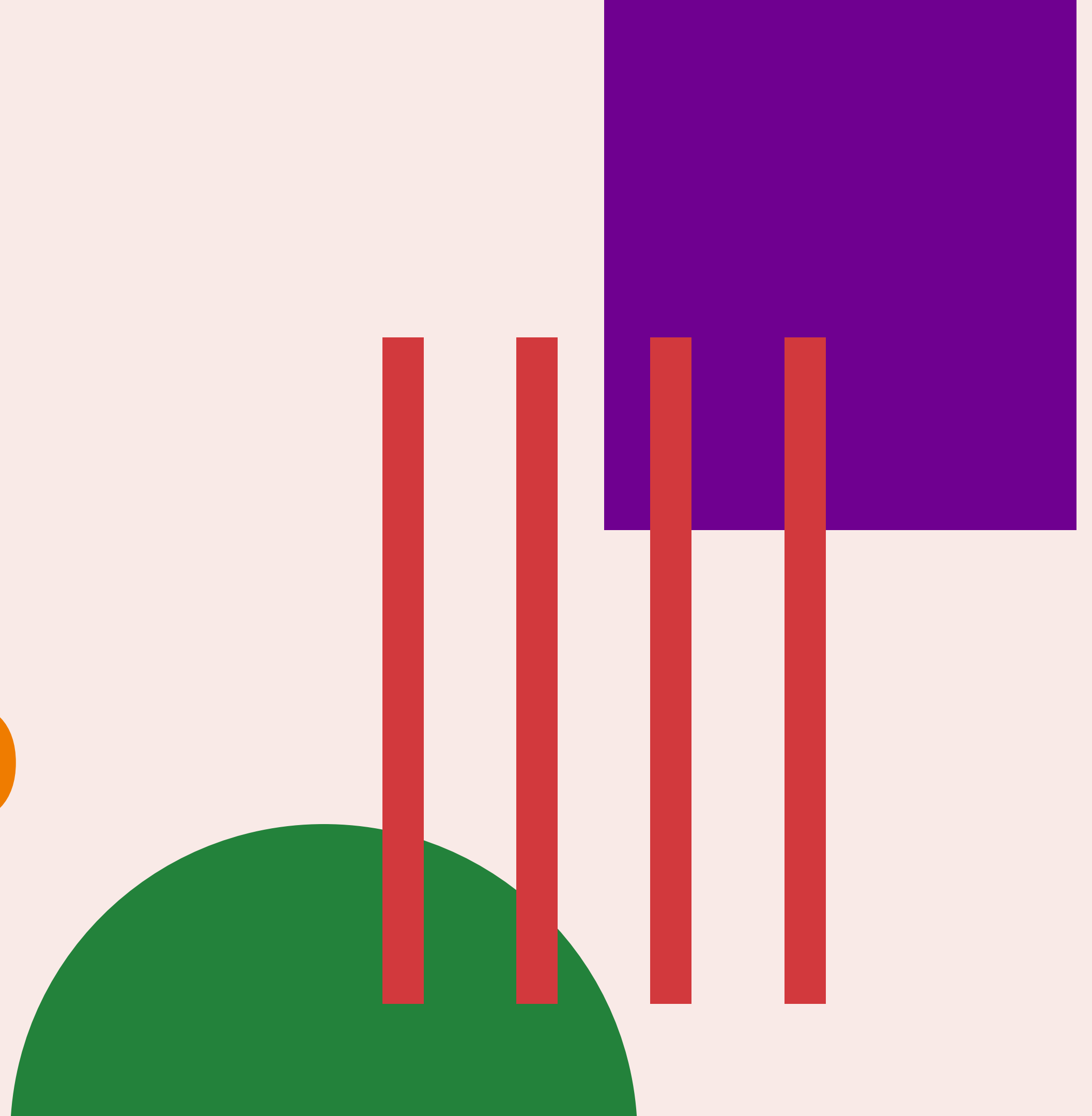
KVINNOR HAR


9,9%

LÄGRE LÖN ÄN MÄN OCH

31%

LÄGRE PENSIONER ÄN MÄN






Kvinnodominerade branscher har högre sjuktal än mansdominerade branscher. Utlandsfödda kvinnors arbetskraftsdeltagande och därmed ekonomiska självständighet är lägre än i andra grupper, lägre än utlandsfödda män, lägre än svenskfödda kvinnor och lägre än svenskfödda män.

Mansdominerade branscher tar del av mer omfattande statliga företagsstöd jämfört med kvinnodominerade branscher och också mer stöd från riskkapital. Företagande män får mer privat och offentlig finansiering än företagande kvinnor, både räknat i kronor och i andel beviljade ansökningar. Fördelningen hamnar i de flesta fall på omkring 30 procent till kvinnor och 70 procent till män.

Fördelningsmönstren avviker från målet att nå ekonomisk jämställdhet och vidmakthåller en ojämsälld tillgång till privat och offentlig företagsfinansiering. Kvinnodominerade branscher har därmed mycket svårare att förnyas, förbättras eller effektiviseras genom innovationer. Det påverkar även lönsamhetsmarginaler, tillväxtpöjligheter och kvinnors inkomster. Stödåtgärder som syftar till att stärka entreprenörers möjligheter till egen försörjning ska inte förstärka den ekonomiska ojämsälldhet som finns i andra delar av samhällslivet.

Det sätt som offentliga aktörer genomför sitt uppdrag genom utlysningar och villkor skapar olika förutsättningar för kvinnors och mäns företagande. En kritisk analys utifrån de av riksdagen fastställda målen är ett nödvändigt första steg för att omformulera myndigheternas uppdrag, utlysningar och finansieringserbudanden.





30%

AV OFFENTLIGA MEDEL
TILL FÖRETAGANDE GÅR
TILL KVINNOR

54%

AV UTRIKESFÖDDA
KVINNOR ÄR
SYSSELSATTA



VÄXLA UPP ARBETET MED JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

LAGSTIFTA

Jämställdhetsintegrering ska fastläggas i lag/förordning.

KONSEKVENSANALYSER

Alla offentliga investeringar ska ha en konsekvensanalys för jämställdhet. Både utifrån vilkas företagande som gynnas genom utförandet av uppdraget och vilka som kommer att ta del av nyttigheten, samt en beskrivning av vilka som missgynnas.

UPPHANDLING

Ge Upphandlingsmyndigheten i uppdrag att ta fram bindande riktlinjer för jämställdhet för upphandlande organisationer inom ramen för arbetet med hållbara värdekedjor.

REPRESENTATION

Sätt mål om jämställd representation på alla politiska nivåer, lokalt, regionalt och nationellt, och att målet nås för varje enskild politisk församling och i myndigheter.

ARBETSMARKNADS- DELTAGANDE

*Inrätta arbetsmarknadsprogram
för utrikes födda kvinnors
etablering och egenförsörjning*

UTRIKES FÖDDA KVINNORS ARBETSMARKNADSDELTAGANDE

Bland utrikes födda är 54 procent av kvinnorna och 65 procent av männen sysselsatta. För inrikes födda är motsvarande siffra 68 procent av kvinnorna och 71 procent för männen.

Utöver könssegregation präglas arbetsmarknaden av en etnisk segregation som innebär att utrikes födda kvinnor och män oftare arbetar i lågt betalda och kvinnodominerade yrken. Inrikes födda kvinnor och män är arbetslösa i ungefär samma grad medan arbetslösheten är betydligt högre och skillnaderna större bland utrikes födda. Bland utrikes födda kvinnor med låg utbildning var hela 45 procent arbetslösa 2020. Ungefär var fjärde utrikes född kvinna varken arbetar eller söker arbete. Orsaker till detta är bland annat traditionella familjemönster, diskriminering och kort utbildning.

Flera granskningar visar även att nyanlända kvinnor får ta del av färre, senare och sämre etableringsinsatser än nyanlända män.



KVINNORIKSDAGEN STÄLLER KRAV
FÖR EN JÄMSTÄLLD OMSTÄLLNING

30 KRAV

FÖR UTRIKES FÖDDA KVINNORS ÖKADE
ARBETSMARKNADSDELTAGANDE OCH
EKONOMISKA EGENMAKT



JÄMSTÄLLDHET I DEN POLITISKA STYRNINGEN

Ge ett samordningsuppdrag till berörda myndigheter som exempelvis Försäkringskassan, Socialstyrelsen, Arbetsförmedlingen och Migrationsverket med syftet att utrikesfödda kvinnors arbetsmarknadsdeltagande och ekonomiska egenmakt ska öka. Ge i särskilt uppdrag till Länsstyrelsen eller annan lämplig myndighet att instifta en Kvinnokommission som ska samordna insatserna regionalt och lokalt med den enskilda kvinnan i centrum.

- Verka för en förbättrad samverkan på lokal och regional nivå mellan civilsamhälle, kommun/region och myndigheter.
- Samla beprövade metoder och kunskap.
- Verka för att verksamhet som tar ett helhetsgrepp om utrikes födda kvinnors integration och delaktighet på arbetsmarknaden ska finnas i hela landet.
- Agera stödfunktion för att säkerställa att det finns rätt kompetens och kunskap i verksamheter som ska arbeta för att stötta utrikes födda kvinnors etablering.
- Stötta inkubatorer eller centrala eller regionala klusterföretag för sociala företag, föreningar och "vanliga företag" som kan fungera som startgröpar för utrikes födda kvinnors företagande.

JÄMSTÄLLDA ARBETSMARKNADSÅTGÄRDER

Se till att kvinnor får ta del av minst hälften av alla de arbetsnära arbetsmarknads- och etableringsinsatser som har god effekt för övergång till arbete.

- Öronmärk platser för kvinnor i arbetsnära insatser som har de största chanserna att leda till jobb.
- Återinför anställningsstöd riktat till kvinnodominerade branscher och sektorer för att bidra till ett jämställt utfall av arbetsmarknadsdeltagande.
- Stärk Arbetsförmedlingens och andra instansers uppsökande verksamhet för att nå kvinnor som varken arbetar, studerar eller deltar i arbetsmarknads- och etableringsinsatser.
- Matcha rätt från dag ett - ta tillvara kvinnors erfarenheter (både från obetalda och betalda arbetserfarenheter) genom riktade matchningsinsatser tidigt. Säkerställ att även kortutbildade kvinnor, som inte kvalificerar sig för KROM, nås av matchningstjänster. Använd kunskap från metoden matchning från dag 1 som utvärderats med goda resultat inom ramen för Arbetsförmedlingens ESF-projekt jämställd etablering.
- Öronmärk medel till bolag som tar tillvara kompetens bland utrikes födda kvinnor inom de befintliga satsningar som finns på industri, gröna näringar och landsbygdsutveckling.
- Analysera arbetsmarknadsåtgärder utifrån ett könsperspektiv när dessa utvärderas.

JÄMSTÄLLDHETSSÄKRA SFI OCH VUXENUTBILDNING

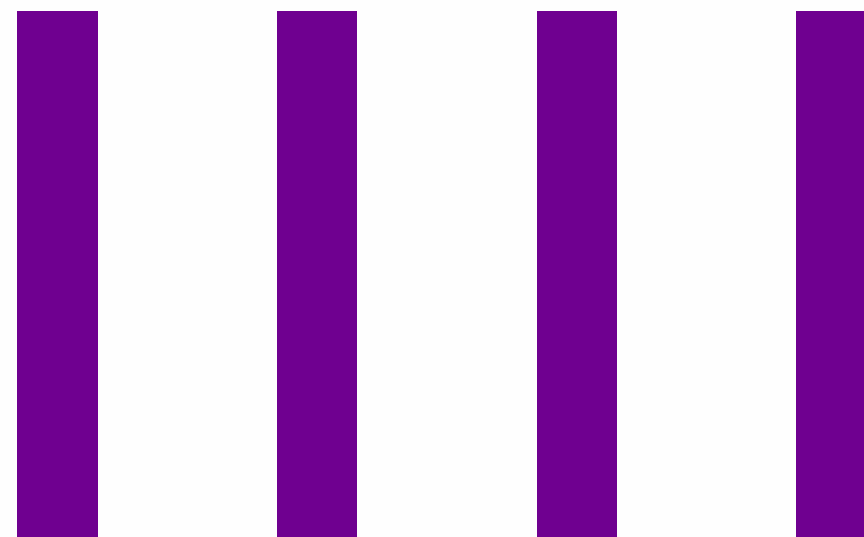
Öka kunskapen på SFI och Vuxenutbildningen samt öka resurserna till dessa med syfte att korta vägen till arbete och vidare utbildningen:

- Inför YrkesSFI - erbjuda sammanvävda yrkesutbildningar och språkundervisning genom samarbeten av t.ex. Yrkeshögskolor, folkhögskolor och SFI. SFI med yrkes- och jobbfokus måste finnas även för kortutbildade kvinnor.
- Stärk stödet till Vuxenutbildningen för att möjliggöra extra stöd för kvinnor med språkutmaningar.
- Fånga upp och skräddarsy utbildning tidigt för dem som behöver särskilt stöd.
- Ställ krav på att varje huvudman ska ha utbildad personal för personer med särskilda behov och tillgång till elevhälsa.
- Satsa på utbildnings- och språkinsatser för nyanlända och utrikesfödda som är föräldralediga.
- Investera i digitala verktyg till SFI så att utbildningarna också bidrar till att stänga det digitala gapet.
- Instifta snabbspår med programmeringsutbildning öronmärkta för utrikes födda kvinnor.
- Stärk kunskap om kvinnors rättigheter inom SFI läroplan.

STÄRK STÖDET TILL SOCIALT ENTREPRENÖRSKAP, SOCIALA FÖRETAG OCH FÖRENINGAR

Att ingå i sociala företag, ta del av socialt entreprenörskap samt att delta i föreningsliv kan stärka kontaktnät och nätverk samt ge dokumenterade erfarenheter som kan sänka trösklarna in på arbetsmarknaden:

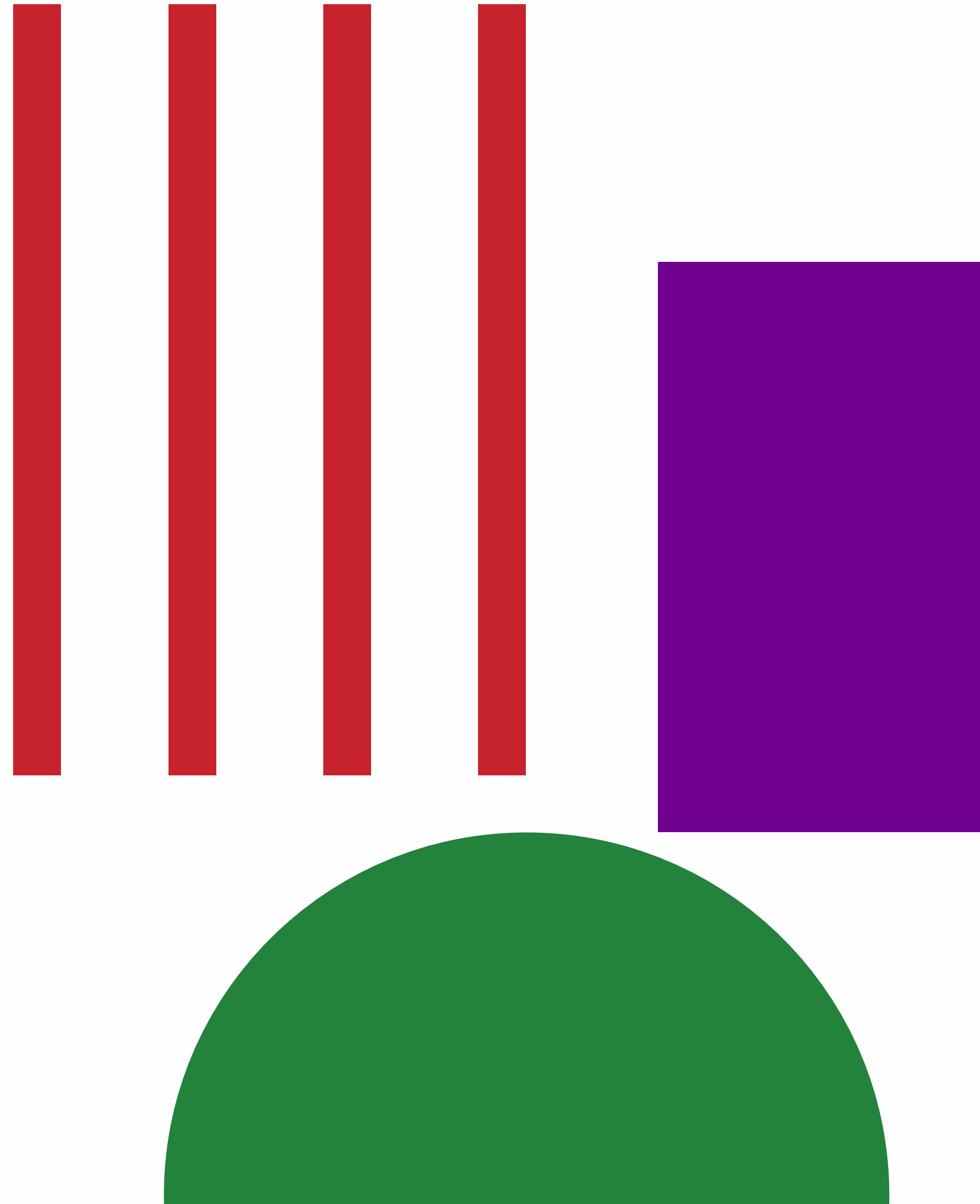
- Stärk stödstrukturer runt, sänk trösklarna för och öka finansieringen till sociala företag.
- Krav på att kommuners och regioners satsningar för utrikes födda- och nyanlända kvinnors etablering på arbetsmarknad ska vara långsiktiga.
- Sätt upp mål i kommuner och regioner om att upphandla fler tjänster samt ingå i fler IOP med sociala företag och föreningar.
- Stärk finansieringen av kvinnoorganisationer på kommunal, regional och nationell nivå, höj t.ex. stödet för kvinnors organisering.



JÄMSTÄLLDHETSSÄKRA SOCIALFÖRSÄKRINGSSYSTEMEN OCH VÄLFÄRDEN

Många utrikes födda kvinnor lever på försörjningsstöd som ofta delas ut till mannen. Utöver det är inskrivningen på förskolor lägre i områden med många utrikes födda. Kvinnor som varit på flykt har sämre psykisk hälsa och har svårare att få NPF-diagnoser. Det leder till sämre förutsättningar till att delta i utbildning och på arbetsmarknaden.

- Möjliggör för personer med försörjningsstöd att prova ett arbete under sex månader utan avdrag på försörjningsstödet (precis som aktivitetsersättning).
- Individualisera utbetalning av försörjnings- och äldreförsörjningsstödet.
- Öka inskrivningen av barn i förskolan genom att höja kvaliteten på förskolor i alla delar av samhället, särskilt i områden med många utrikes födda. Samt öka information och uppsökande arbete i områden med låg inskrivningsgrad.
- Utveckla och resurssätt satsningar på kulturtolkningssatsningar samt säkerställ bemanningen av språktolkar.
- Öka kunskapen om könsstymning inom hela vården.
- Säkerställ att diagnostiseringsverktygen för NPF-diagnoser fungerar för alla oavsett födelseland, kön eller språknivå.
- Investera i snabb hjälp för nyanlända kvinnors psykiska välmående.



ARBETS- MARKNADEN

VILLKOR OCH FÖRUTSÄTTNINGAR PÅ ARBETSMARKNADEN

Trots att kvinnor har högre utbildning än män var kvinnornas löner i genomsnitt 9,9 procent lägre än männens år 2020. En jämförelse mellan lönerna i kvinnodominerade yrken och likvärdiga yrken visar att skillnaden är hela 15 procent.

Svensk arbetsmarknad präglas av en tydlig könssegregation. Löneskillnader mellan kvinnor och män beror till stor del på att yrken som samlar fler kvinnor värderas lägre av samhället än yrken som samlar fler män, så kallad värdediskriminering.



KVINNORIKSDAGEN STÄLLER KRAV
FÖR EN JÄMSTÄLLD OMSTÄLLNING

15 KRAV

FÖR JÄMSTÄLLDA ARBETSVILLKOR,
LÖNER OCH SOCIALFÖRSÄKRINGAR



LÖN

Trots att kvinnor har högre utbildning än män var kvinnornas löner i genomsnitt 9,9 procent lägre än männens år 2020. En jämförelse mellan lönerna i kvinnodominerade yrken och likvärdiga yrken visar att skillnaden är hela 15 procent. Svensk arbetsmarknad präglas av en tydlig könssegregation. Löneskillnader mellan kvinnor och män beror till stor del på att yrken som samlar fler kvinnor värderas lägre av samhället än yrken som samlar fler män, så kallad värdediskriminering.

- Skärp och utvidga DO:s tillsyn över kravet om lönekartläggningar. Ge DO i uppdrag att genomföra en ny omfattande granskning av arbetsgivares arbete med lönekartläggning med inspiration av JämO:s "Miljongranskning".
- Ge Medlingsinstitutet i uppdrag att årligen kartlägga skillnader mellan likvärdiga arbeten. (Använd kunskap som redan är framtagen av exempelvis Lönelotsarna).
- Lönerna för kvinnodominerade yrken ska i lönekartläggningar jämföras med övriga yrkens löner. På arbetsplatser som endast har kvinnodominerade yrken bör det vara möjligt att göra lönejämförelser utanför den egna organisationen. Exempel på hur sådan lagstiftning kan utformas finns från Storbritannien och Kanada.
- Inför lönetransparens. Gör information om lönenivåer tillgängliga för alla anställda och arbetssökande, i enlighet med EU-kommissionens kommande direktiv om lönetransparens.

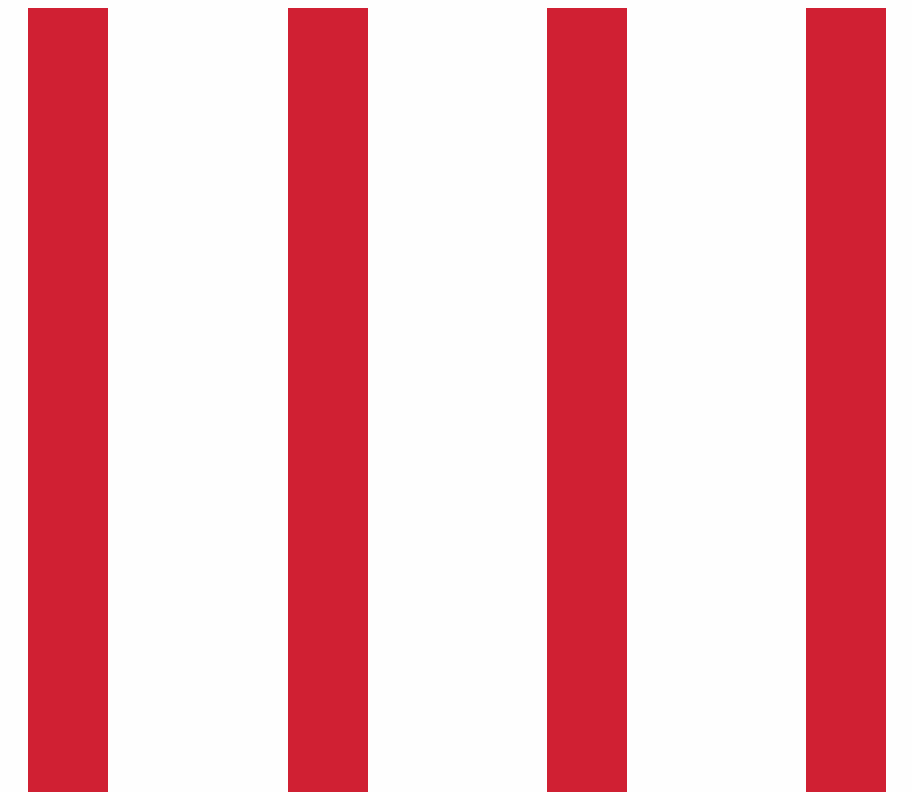


ARBETSVILLKOR

- Lagstifta om rätt till heltid. Om inte 75 procent av alla kommuner och regioner har infört heltid som norm senast 2025 bör regeringen lagstifta för att minska kvinnors ofrivilliga deltidsarbete. Kravet på heltid som norm bör även omfatta privata utförare inom vård och omsorg.
- Investera för högre löner och bättre villkor i välfärden. Åtstramningarna i skola, vård och omsorg måste få ett stopp. Permanenta statliga investeringar krävs för att höja lönerna och skapa bättre arbetsmiljö och arbetsvillkor.

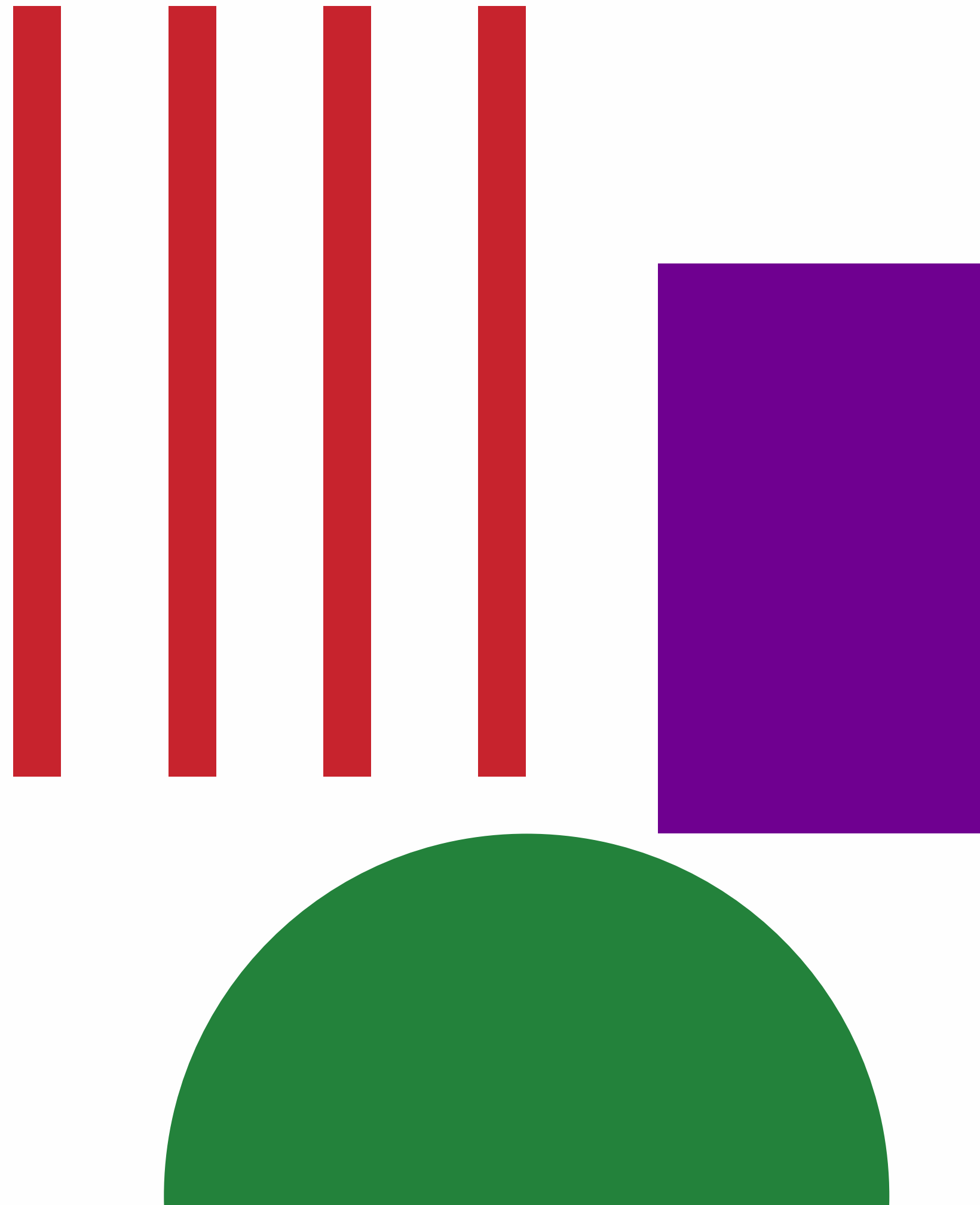
SOCIALFÖRSÄKRINGAR OCH PENSIONER

- Förändra socialförsäkringssystemet för att omfatta småföretagaren.
- Reformera pensionssystemet med ett uttalat mål att öka kvinnors inkomstpensioner och minska pensionsgapet. Då behöver bland annat samspelet mellan inkomst- och garantipension ses över.



MINSKA SKILLNADERNA MELLAN KVINNORS OCH MÄNS LIVSINKOMSTER

- Höj nivåerna på transfereringar som halkat efter. Tryggheten måste öka för den som arbetar som anställd eller som företagare och blir förälder eller sjuk. Detsamma gäller för den som går i pension efter ett yrkesliv.
- Slop 3:12 reglerna till förmån för regler som främjar småföretagande kvinnor istället för inkomstomvandling för höginkomsttagande män.
- Återinför ägarregister för företag och dela upp på kön.
- Återinför förmögenhetsregister för individer och dela upp på kön.
- Kommande skattereform ska ha ett uttalat mål att öka kvinnors livsinkomster.
- Regeringens uppdrag i regleringsbrev och instruktioner ska alltid ha en jämställdhetsanalys som beskriver hur den ekonomiska prioriteringen påverkar kvinnor och män.
- Inkludera optionsprogram i lönekartläggningar i arbetet med lönetransparens.



JÄMSTÄLLD NY- INDUSTRIALISERING OCH RÄTTVIS OMSTÄLLNING

INNOVATION OCH JÄMSTÄLLT STÖD TILL FÖRETAGARE

Ungefär var tredje företagare är kvinna, men bara 17 procent av de lån som beviljas av statligt ägda Almi går till företag som drivs av kvinnor.

Endast 4 procent av investeringarna och 1 procent av riskkapitalet i teknikbranschen gick till bolag som startats av kvinnor 2019.

Män tar ut 83 procent av de drygt 80 miljarder kronor (2020) som tas ut ur fåmansbolag och därmed beskattas lägre än lön.

Kvinnliga småföretagare drabbades hårdare av pandemin än större, mansdominerade företag. Endast 37 procent av de 39 miljarder som delades ut i stöd för korttidsarbete under 2020 och 2021 gick till kvinnliga anställda. För enskilda företag var siffran 26 procent trots att kvinnor utgör 37 procent av företagargestyrkan.

Endast 30 procent av de sammanlagt 1,7 miljarder som delades ut i omsättningsstöd (till och med februari 2021) gick till företagande kvinnor.



**KVINNORIKSDAGEN STÄLLER KRAV
FÖR EN JÄMSTÄLLD OMSTÄLLNING**

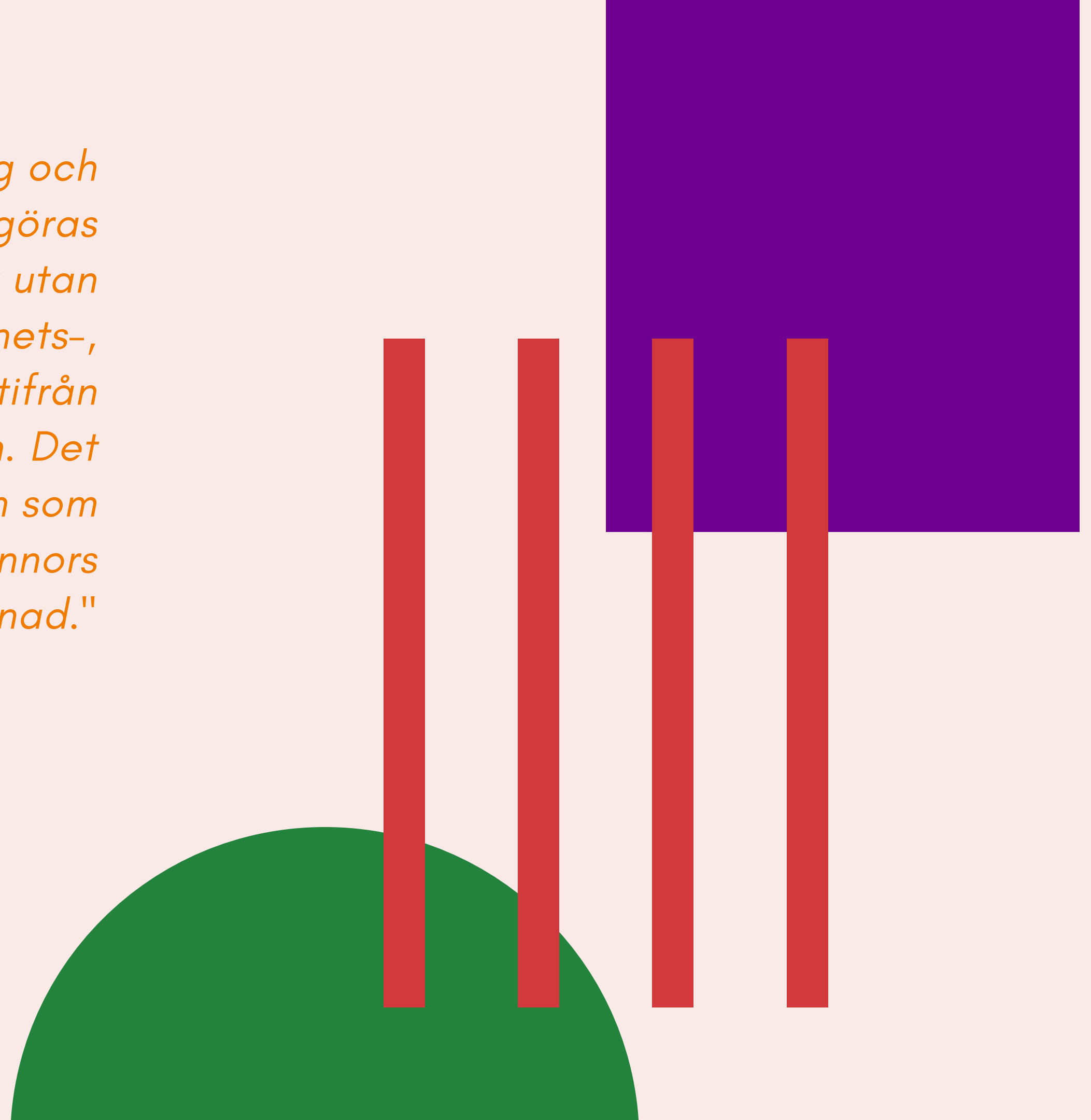
19 KRAV

**FÖR EN JÄMSTÄLLDHETSSÄKRAD NY-
INDUSTRIALISERING OCH GRÖN
OMSTÄLLNING**



"När det gäller ny-industrialisering och grön omställning, måste det tydliggöras att det inte bara handlar om teknik utan ska ha ett socialt-, hållbarhets-, landsbygds- och kvinnoperspektiv utifrån en helhetssyn på arbetsmarknaden. Det behövs ett brett näringslivsprogram som även innefattar utvecklingen av kvinnors arbetsmarknad."

GERTRUD ÅSTRÖM,
JÄMSTÄLLDHETSEXPERT



MÅL, UPPFÖLJNING OCH FÖRDELNING AV MEDEL

- Utvärdera och följ upp fördelning av medel (myndigheters och EU-medel m.m) med könsuppdelad statistik. Utarbeta indikatorer och säkerställ att medel fördelas lika mellan kvinnor och män.
- Jämställdhetsutvärdera alla medel som delas ut i regionala-, omställnings- och strukturfonder (som ESF-fonden).
- Skapa tydliga och mätbara mål för bland annat vård- och välfärdsdrivande innovationer, kvinnors företagande, ungas företagande vid fördelning av medel från våra myndigheter och fonder.
- Säkerställ att hälften av innovationsmedel går till kvinnor. Det bidrar till att fler som arbetar inom och vård, omsorg, skola, livsmedelsförsörjning, textil etc. nås och kan utveckla verksamheterna.

FRÄMJA KVINNORS FÖRETAGANDE

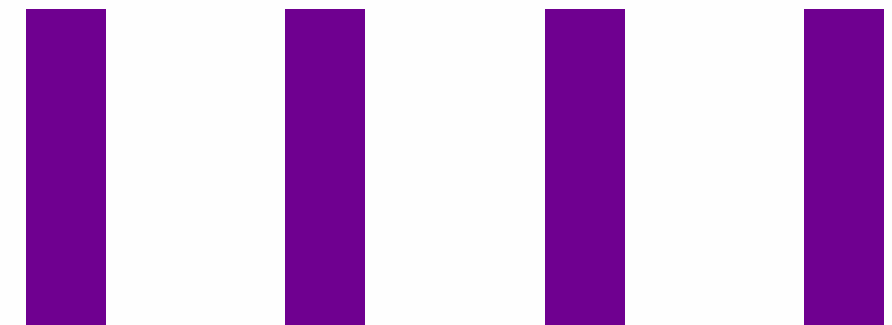
- Uppdra till SCB att utveckla och tillhandahålla könsuppdelad statistik för företagsägare, ledningsgrupper, styrelse, anställda kopplat till omsättning.
- Gör det möjligt för enskilda företag att liksom AB kunna registreras som vilande, exempelvis vid sjukdom eller föräldraledighet.
- Minska den ekonomiska risken för företagande kvinnor genom att införa en tredje juridisk företagsform mellan enskild firma och AB enligt norsk modell.
- Uppdra till Upphandlingsmyndigheten att redovisa hur inköpsvärdet av offentliga upphandlingar fördelas mellan företag ägda av kvinnor och män samt som anställer kvinnor och män.
- Säkerställ en god fiberutbyggnad i hela landet.

SKAPA JÄMSTÄLLDA INNOVATIONSSYSTEM

- Uppdra i regleringsbrev för Tillväxtverket och RISE att medel ska fördelas lika mellan kvinnor och män inom spannet 40/60 årligen men med 50/50 som mål över tid. Myndigheterna ska upprätta en plan för hur jämställd resursfördelning ska uppnås inom tre år.
- Uppdra i Almis ägaranvisning att affären ska vara jämställd och hållbar inom tre år.
- Uppdra i regleringsbrev att offentlig finansiering ska fördelas lika mellan mansdominerade- och kvinnodominerade branscher.
- Uppdra i regleringsbrev till Tillväxtverket, Vinnova, RISE och Almi att alla projekt/företag som får offentlig finansiering ska integrera ett jämställdhetsperspektiv.

DEN GRÖNA OMSTÄLLNINGEN SKA VARA JÄMSTÄLLD

- Omställningen till hållbara energislag ska vara jämställd, både på individ- och företagsnivå.
- Sverige ska jämställdhetsgranska alla förslag vid internationella förhandlingar om klimat och miljö.
- Alla beredningar inom Regeringskansliet som behandlar gröna reformer ska särskilt beakta ett jämställt utfall samt att medlen fördelas jämställt.
- Adekvata konsekvensanalyser utifrån kön ska göras för alla klimatsatsningar, exempelvis gröna jobb och fördelning av stöd ur det nationella reformprogrammet m.m.
- Jämställdhetsmyndigheten ska ges i uppdrag, att årligen, följa upp gröna satsningar, reformer och medel ur ett jämställdhetsperspektiv där alla tilldelade medel ska redovisas uppdelat på kön.
- Öka de ekonomiska incitamenten för hållbara levnadsvanor.
- Utöka den lokala och regionala dialogen och säkerställ att denna är jämställd och representativ.



ORGANISATIONER SOM DELTOG I ARBETSGRUPPERNA

TRE ARBETSGRUPPER ARBETADE FRAM
KRAVEN UNDER TVÅ DAGAR, HÄR ÄR
DOM ORGANISATIONER SOM DELTOG

- Lönelotsarna
- Fredrika Bremer-förbundet
- Hand in hand for Women
- Kvinnocenter i Bergsjön
- Baltic Fem, Norrtälje
- Ownershift
- FemNet
- Klara K-demokrati
- Winnet Kronoberg
- Winnet Västra Götaland
- Winnet Gävleborg
- Winnet Sverige
- Sveriges
Kvinnorganisationer

TACK!

Stort tack till den engagerade riksdagsgruppen. Särskilt stort tack till förste vice talman Åsa Lindestam och andre vice talman Lotta Johnsson Fornarve. Tack till experterna och inledningstalarna och tack till Gertrud Åström, jämställdhetsexpert.



SVERIGES
KVINNOORGANISATIONER



WINNET SVERIGE

