

Jämställdheten i arbetslivet i Region Jämtland Härjedalen

1. Introduktion

Denna rapport syftar till att ge en översiktlig bild av könsskillnader inom arbetsmarknaden i Region Jämtland Härjedalen. I rapporten presenteras nyckeltal inom olika områden för att belysa eventuella könsskillnader. Rapporten, och särskilt den kvantitativa data som presenteras, kan användas för att sätta mål för jämställdhetsarbetet inom regionen och företag som verkar inom regionen, för att utveckla arbetet mot en jämställd region. För att ge en heltäckande bild av läget i regionen bör vidare analyser, fram för allt kvalitativa, genomföras och i vissa fall behövs ytterligare data för att ge en tydligare bild av jämställdheten inom olika områden.

Jämställdhet, lika villkor för kvinnor och män, är en mänsklig rättighet. Att inte diskrimineras på grund av kön är lagstadgat och är en självklarhet i en demokratisk värdegrund (Vidén & Lindberg 2017: 42). Ändock kan det vara viktigt att visa på lönsamhets fördelar med jämställdhet för att ge argument för att satsa på jämlikhetsarbetet i verksamheten.

Ett motiv för jämställdhetsarbete vilar alltså på demokratiska grunder och rättvisa, för människors lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter ses som ett mål. Ett andra motiv är att vilja uppnå externa eller interna lagar, regler och policies. Externt påverkas regionen av Sveriges diskrimineringslagstiftning samt nationella jämställdhetsmål. Internt gäller regionens egna jämställdhets- (och mångfalds) policies. Ett tredje motiv är att jämställdhet ökar tillväxten och utvecklingen i en region, ökar möjligheterna för kompetensförsörjning och bidrar till att ta tillvara på kompetenser och perspektiv (Vidén & Lindberg 2017: 47).

Det är svårt att bevisa effekter av ”mer jämställdhet” från forskningen då det handlar om komplexa samband. Det finns dock studier som pekar på att jämställdhetsinsatser kan generera i ”...ökad effektivitet genom tillvaratagande av allas kompetenser och engagemang, bättre arbetsmiljö genom förbättrade arbetsvillkor, relationer m.m., ökad motivation och innovation genom färre hinder för nya idéer och initiativ, effektivare produkt- och tjänsteutveckling genom insikt i många olika gruppers behov och erfarenheter, samt nya marknader och kundgrupper genom normmedveten design” (Vidén & Lindberg 47). En viktig insikt för att lyckas med jämställdhetsarbete är att arbeta kontinuerligt över tid och våga satsa på insatser som har effekter på lång sikt.

Under hösten 2019 släpper Tillväxtanalys en rapport vid namn "Att fortsätta välja jämställdhet". Rapporten handlar om samband mellan jämställdhet och tillväxt. Rapporten är utgiven men Tillväxtverket har presenterat sex huvudsamband mellan jämställdhet och tillväxt vid konferensen ”Tillväxt för alla!” 21 februari 2019.

De sex sambanden mellan jämställdhet och tillväxt är:

”Tillväxt i samhällsekonomin:

1. Ojämställdhet/ojämlikhet bromsar tillväxt
2. Ökad jämställdhet ökar tillgången på arbetskraft
3. Ökad jämställdhet gör att humankapitalet används effektivare

Tillväxt på organisationsnivå

4. Jämställdhet bidrar till mer lönsamma och mer effektiva organisationer

Ökar förutsättningar för tillväxt

5. Jämställdhet fördjupar demokrati och det sociala kapitalet

6. Jämställdhet ökar samhällets innovationsförmåga och resiliens”.

Källa: Tillväxtverket 2019a sida 7-9.

Två samband mellan jämställdhet och tillväxt är särskilt aktuella för arbetsmarknaden, och således för detta arbete: 2. Ökad jämställdhet ökar tillgången på arbetskraft och 3. Jämställdhet gör att humankapitalet används effektivare (Tillväxtverket 2019a).

1.1 Disposition

Rapporten inleds med analys av hur jämställdheten ser ut med Region Jämtland Härjedalen som arbetsgivare. Stora delar av datan för första kapitlet hämtas från Kolada, där jämförelser mellan regioner möjliggörs. För de flesta nyckeltal presenteras en kort jämförelse mellan Region Jämtland Härjedalen och övriga regioner, särskilt de närliggande regionerna uppmärksammas.

Därefter analyseras arbetslivet i regionen i stort, inte enbart med Region Jämtland Härjedalen som arbetsgivare. Till denna analys rekommenderas *Bilaga 1: Jämställdheten inom branscher* för en mer omfattande analys av arbetslivet i regionen. Sedan presenteras siffror på jämställdheten utanför arbetslivet, så som föräldrapenning och öppen arbetslöshet. Därefter presenteras en jämställdhetsanalys av ett breddat mått på utveckling och livskvalitet inom området för arbete och löner. Avslutningsvis presenteras olika sätt för att arbeta för en jämställd arbetsmarknad i regionen likväl som tips om vidare läsning och en ordlista för begrepp som används i rapporten.

2. Arbetslivet med Region Jämtland Härjedalen som arbetsgivare

En essentiell del i svensk jämställdhetspolitik är möjlighet till ekonomisk självständighet och egen försörjning. Kommuner och regioner är betydande arbetsgivare då en fjärdedel av arbetsmarknaden är anställda inom kommuner och regioner. Det är dock en starkt kvinnodominerad sektor. Ungefär hälften av alla kvinnor i yrkeslivet arbetar inom kommuner och regioner. Därmed har jämställdhetsarbetet för kommuner och regioner som arbetsgivare stor betydelse på jämställdheten generellt i Sverige (SKL 2016: 27).

SKL släppte 2016 rapporten ”Öppna jämförelser- Jämställdhet” med könsuppdelade nyckeltal för arbetsgivarfrågor samt politisk representation och service till invånarna. Syftet med rapporten är att ”...stimulera kommuner, landsting¹ och regioner att analysera sin verksamhet, lära av varandra, förbättra kvaliteten och effektivisera verksamheten” (SKL 2016: 3). Ett flertal nyckeltal från rapportens del om jämställda arbetsvillkor finns tillgängliga genom Kolada, en databas som samlar nyckeltal för regioner och kommuners verksamhet.

Nedan presenteras de nyckeltal som kan kopplas till regionen som arbetsgivare gällande en jämställd arbetsmarknad. Nyckeltalen är *Anställda kvinnor i regionen, Heltidsarbetande*,

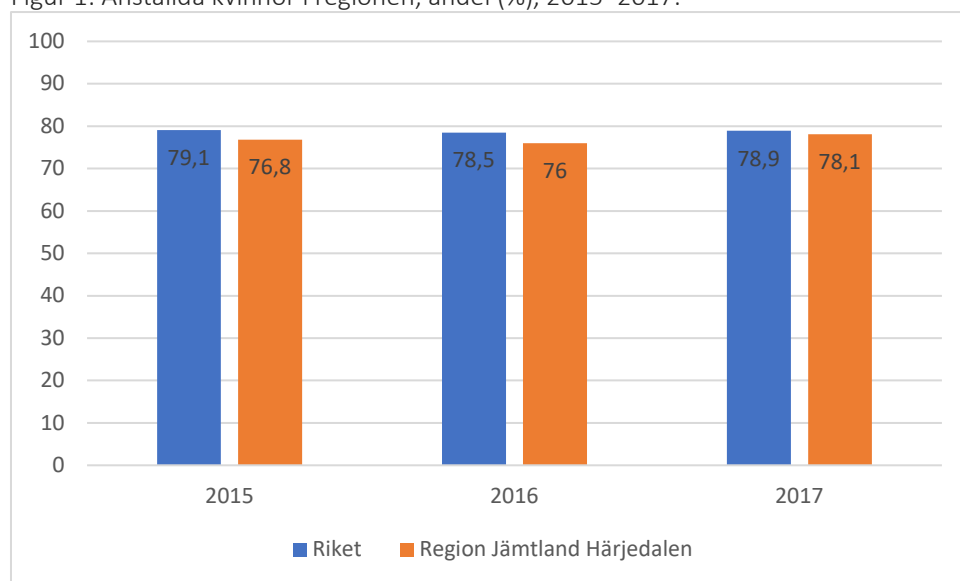
¹ Notera att landsting används synonymt med region i rapporten då en del av datan är hämtad från tidsperioder innan regionbildningen.

Sjukfrånvaro, Lönegap och Mediannettoinkomst. Sammantaget är nyckeltalen utvalda för att ge en bild av hur arbetsvillkoren ser ut med Region Jämtland Härjedalen som arbetsgivare ur ett jämställdhetsperspektiv.

2.1 Andel anställda kvinnor i regionen

Den svenska arbetsmarknaden är könsuppdelad. Samtliga arbetsgivare ska sträva efter en jämn könsfördelning bland de anställda, inom alla yrkesgrupper och inom samtliga nivåer av organisationen. Att ha lika många anställda män som kvinnor är därmed en viktig målsättning för såväl arbetsförhållandena på arbetsplatsen samt för jämställdheten generellt. För att sektorn ska klara kompetensförsörjningen framöver är en bred rekrytering även viktig (SKL 2016: 27). Nedan presenteras andelen anställda kvinnor i Region Jämtland Härjedalen jämfört med rikets genomsnitt.

Figur 1: Anställda kvinnor i regionen, andel (%), 2015–2017.



Andel anställda kvinnor av totalt antal anställda i regionen, andel (%). Avser månadsavlönade inklusive lediga. Källa: SKL via Kolada.

Den offentliga sektorn är starkt kvinnodominerad i riket, såväl som i regionen. Regionen ligger något under riksgenomsnittet när det kommer till andel anställda kvinnor i regional verksamhet. I regionen var 78,1% av de anställda kvinnor, medan samma siffra för riket var 78,9%. Från 2015 till 2017 har andelen kvinnor ökat i regionen med 1,3 procentenheter. För att nå en jämn könsfördelning bland sina anställda bör andelen kvinnor minska.

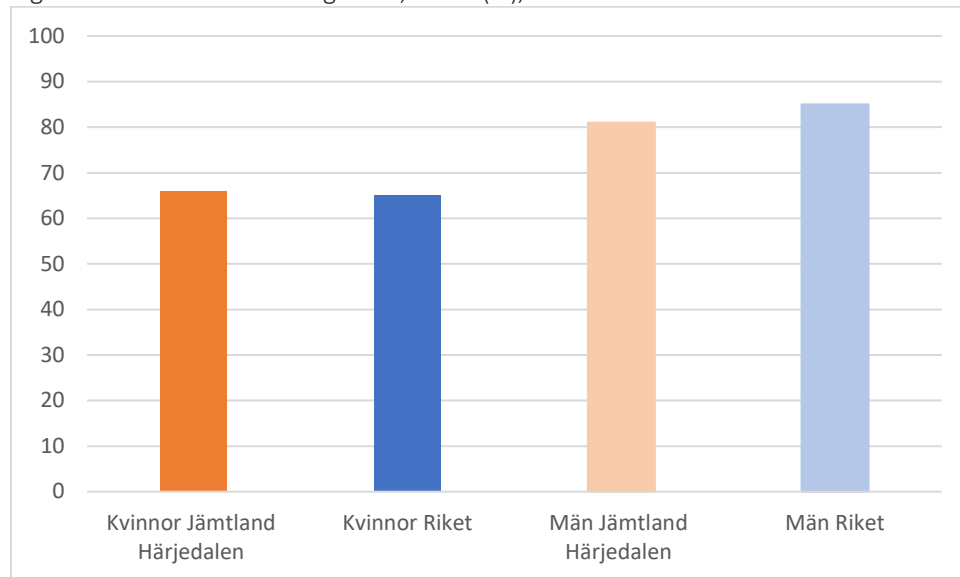
I en jämförelse med andra regioner i databasen Kolada kan man se att fem regioner, varav Västerbotten och Västernorrland är två av dem, har en något jämnare könsfördelning än Jämtland Härjedalen. Skillnader mellan regioner förklaras delvis av den kvinnotäta sjukvårdens dominans i regionernas verksamhet (SKL 2016: 29).

2.2 Andelen heltidsanställda kvinnor och män

En viktig fråga för jämställdheten är uppdelning av betalt respektive obetalt arbete. Sammanlagt arbetar män och kvinnor lika mycket, men kvinnor har alltså det huvudsakliga ansvaret för hem- och omsorgsarbete. Därmed lägger kvinnor mer tid på obetalt arbete än män, tillika lägger kvinnor mindre tid på betalt arbete i jämförelse med män. Tiden som läggs på betalt arbete är en avgörande faktor för löneskillnader samt möjligheter för framtida karriär. Detta gör frågan om deltidsarbete synnerligen viktig ur ett jämställdhetsperspektiv

(SKL 2016: 28). SKL redovisar andelen heltidsanställda då arbetsgivare har större inflytande över omfattningen av anställningen än över hur många timmar anställda faktiskt arbetar (SKL 2016: 28).

Figur 2: Heltidsanställda i regionen, andel (%), 2018.



Heltidsarbetande (100 % faktisk sysselsättningsgrad) månadsavlönade i landstinget totalt dividerat med samtliga sysselsatta månadsavlönade i landstinget totalt, multiplicerat med 100 för redovisning i procent. Avser landstingsanställda i november månad enligt HÖK. Källa: SKL via Kolada.

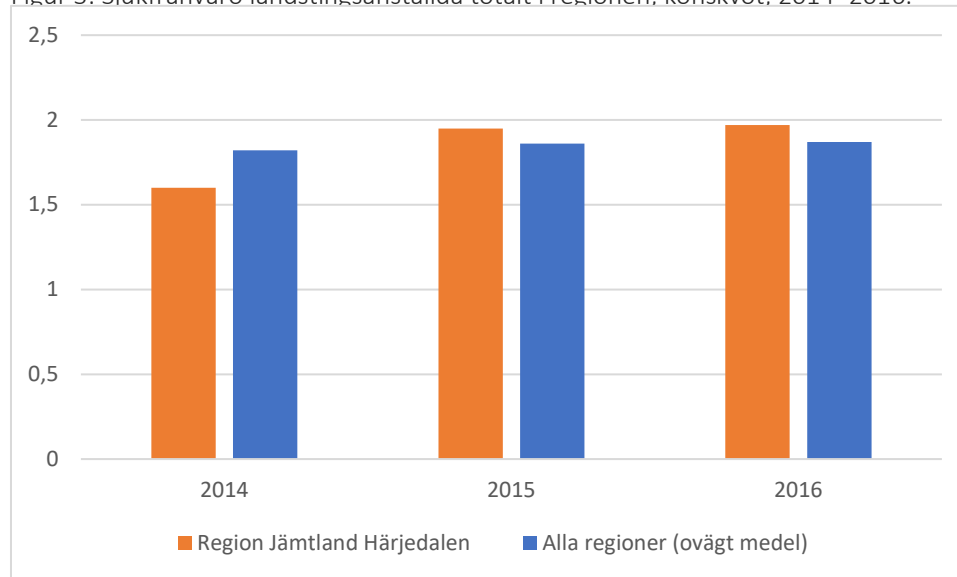
I Figur 2 ser vi att under 2018 arbetade 66% av de anställda kvinnorna heltid medan samma siffra för männen var 81%. I riket arbetade 65% av de anställda kvinnorna heltid, medan 85% av männen arbetade heltid. Det skiljer således 15 procentenheter mellan könen i regionen och 20 procentenheter i riket. Deltidsarbete är betydligt vanligare bland kvinnor än bland män, om vi ser till sysselsättningsgraden, i både riket och regionen. Region Jämtland Härjedalen har dock en något mer jämställd fördelning än riket i detta avseende.

Sex av regionerna har en större andel kvinnor som arbetar heltid inom regionen under 2018, däribland återfinns både Norrbotten och Västernorrland. Det finns ingen region 2018 som har lägre andel män som arbetar heltid av de regionanställda. För att skapa en mer jämställd arbetsmarknad och klara kompetensförsörjningen bör regionen arbeta för att fler kvinnor anställs på heltid snarare än deltid.

2.3 Sjukfrånvaro

Att vara sjukskriven påverkar personer på många sätt, både gällande livskvalitet samt ekonomiskt. Ett sätt att analysera sjukfrånvaron utifrån ett jämställdhetsperspektiv är att tydliggöra eventuella könsskillnader (SKL 2016: 28).

Figur 3: Sjukfrånvaro landstingsanställda totalt i regionen, könskvot, 2014–2016.



Beräknat kvotvärde mellan män och kvinnors värde. Kvoten beräknas som kvinnors värde dividerat med mäns. Värdet 1 innebär jämna värden mellan könen, medan ett värde över 1 innebär att kvinnor har en högre sjukfrånvaro än män. Värdet avser den totala sjukfrånvarotiden, ackumulerad under året, som andel (%) av den tillgängliga ordinarie arbetstiden. Källa: RKA:s beräkningar utifrån egna uppgifter i landstingets årsredovisning (den obligatoriska sjukfrånvaroredovisningen), sammanställt av SKL via Kolada.

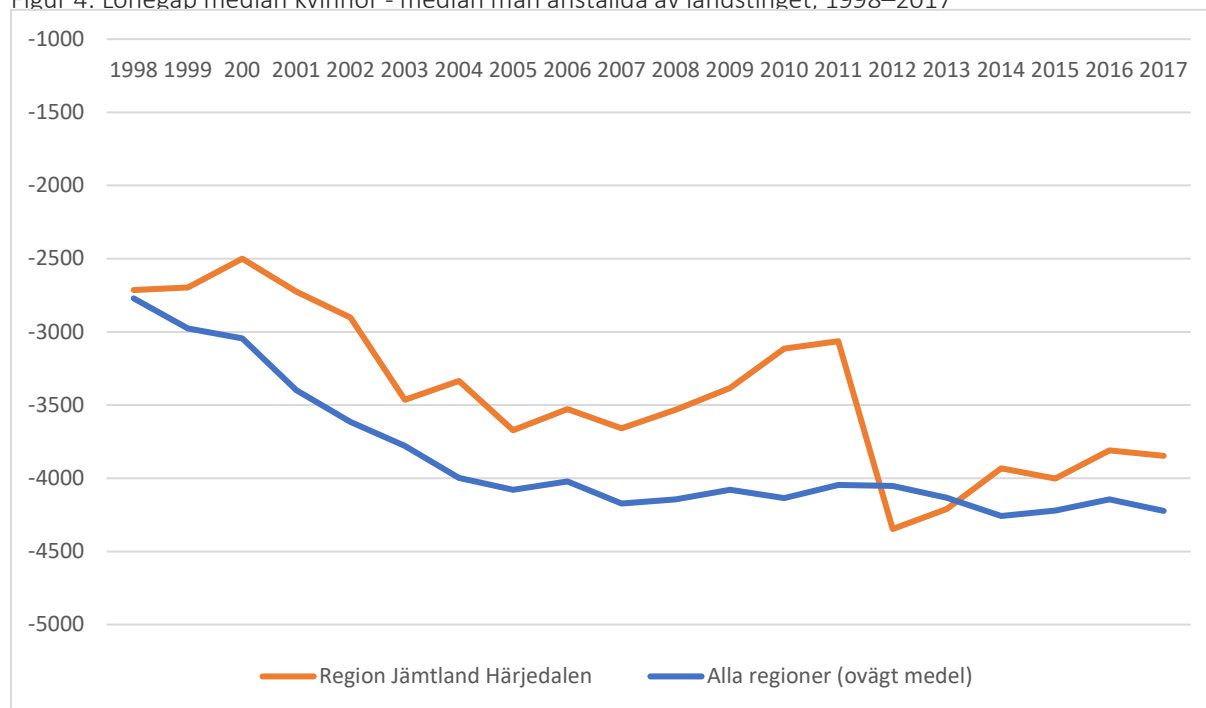
I samtliga regioner har kvinnor högre sjukfrånvaro än män. 2016 uppgick regionens könskvot till 1,97 vilket innebär att kvinnor nästan har dubbelt så hög sjukfrånvaro som män. 15 regioner har en lägre könskvot gällande sjukfrånvaro än Region Jämtland Härjedalen 2016. 2014 hade endast två regioner (Norrbotten och Kronoberg) en lägre könskvot än Jämtland Härjedalen. Regionen har därmed gått från att vara en av de bästa regionerna i detta avseende till en av de sämsta på två år. Norrbotten och Kronoberg är fortfarande två av tre regioner med lägst könskvot.

Här krävs en vidare analys av varför sjukfrånvaron skiljer sig mellan män och kvinnor anställda inom regionen. En av anledningarna som presenteras av Försäkringskassan (2019) är att den som dubbelarbetar, dvs. både arbetar betald och obetald arbetstid, ökar risken för sjukskrivning. Då kvinnor till högre grad dubbelarbetar än män kan detta vara en av anledningarna till den ojämsställda sjukfrånvaron inom regionen. Verkligheten är dock mer komplex och ytterligare analys av denna aspekt krävs.

2.4 Skillnader mellan kvinnors och mäns medianlön

Genom att mäta lönegapet mellan kvinnor och mäns medianlön återspeglas skillnader i "...lön för ett givet arbete, men också skillnader när det gäller i vilka yrken och befattningar som kvinnor och män återfinns" (SKL 2016: 28). Här redovisas lön som uppräknad till heltidslön, alltså grundlön plus rörliga tillägg samt förmåner. Viktigt att notera är att kvinnor oftare arbetar deltid i jämförelse med män (se Figur 2), vilket gör att lönegapet som presenteras nedan egentligen är större än vad som redovisas (SKL 2016: 28).

Figur 4: Lönegap median kvinnor - median män anställda av landstinget, 1998–2017



Lönegap median kvinnor - median män anställda av landstinget, kronor (i månaden). All lön som redovisas är uppräknad till heltidslön. I heltidslön ingår grundlön plus rörliga tillägg och förmåner. Avser anställda 18–66 år (t.o.m. 2013 avsågs 18–64 år) som är månads- eller timavlönade. Anställda i landstingsägda bolag ingår inte. Källa: SCB via Kolada.

2017 var männens medianlön 3847 kronor högre än kvinnornas gällande anställda i Region Jämtland Härjedalen. Rikets genomsnitt visar att männens medianlön var 4223 kronor högre än kvinnornas. Åtta regioner har mindre könsskillnad i medianlönen, däribland finns Västerbotten, Norrbotten och Västernorrland. 2013 hade Region Jämtland Härjedalen större skillnad i medianlön mellan könen jämfört med riksgenomsnittet, för att från 2014 minska skillnaderna mellan könen i jämförelse med riksgenomsnittet.

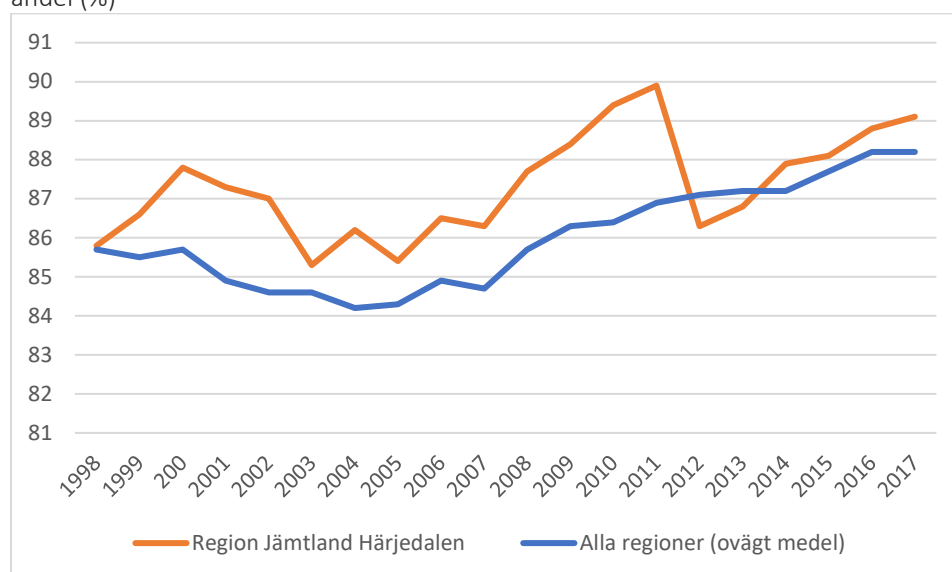
Över tid har skillnaden mellan män och kvinnors medianlön ökat i både riket såväl som i regionen. Notera dock att skillnaderna inte är inflationsjusterade. Sedan 2012 till 2017 har skillnaderna mellan könen minskat i regionen med 500 kronor. I riket har skillnaderna istället ökat med 171 kronor.

Något oroande ser vi en stor nedgång i diagrammet mellan 2011 till 2012, en nedgång som representerar en ökad skillnad i medianlön mellan könen på 1282 kronor under ett år. I riket förändrades lönegapet endast med 7 kronor samma år. Anledningarna till denna förändring i regionen bör analyseras för att kunna motverka detta i framtiden.

Ett annat sätt att belysa skillnader mellan män och kvinnors medianlön är att presentera kvinnors mediannettoinkomst² som andel av mäns mediannettoinkomst.

² ”Nettoinkomsten är summan av alla skattepliktiga och skattefria inkomster som förvärvs- och kapitalinkomster och transfereringar minus skatt och övriga negativa transfer. Inkomsten är beräknad per individ. Inkomster som riktar sig till hela hushållet, som ekonomiskt bistånd och bostadsstöd, har i förekommande fall delats upp på de vuxna i hushållet dividerat med personer som var folkbokförda både den 1 januari och den 31 december, och som tillhörde en familj med disponibel inkomst skild från noll kronor” (Kolada 2019).

Figur 5. Kvinnors mediannettoinkomst som andel av mäns mediannettoinkomst, anställda av regionen, andel (%)



Medianlön för kvinnor anställda av regionen som andel av medianlön för män anställda av regionen. All lön som redovisas är uppräknad till heltidslön, kr/månad. I heltidslön ingår grundlön plus rörliga tillägg och förmåner. Avser anställda 18-66 år (t.o.m. 2013 avsågs 18-64 år) som är månads- eller timavlönade. Anställda i kommunägda bolag ingår inte. Källa: SCB via Kolada

I Figur 5 tydliggörs att kvinnors mediannettoinkomst som andel av mäns mediannettoinkomst har ökat sedan 2012. Samma nedgång mellan 2011 och 2012 som i Figur 4 syns även här. 2011 var kvinnors mediannettoinkomst som andel av mäns mediannettoinkomst högre än under 2017. Under 2017 tjänade kvinnor anställda av regionen 89,1 procent av vad männen tjänade. I riket var samma siffra 88,2 procent. I jämförelse med andra regioner har nio regioner mindre skillnad i mediannettoinkomst mellan könen. Bland de nio regionerna finns Västerbotten, Norrbotten och Västernorrland.

2.5 Avslutande kommentarer

I en jämförelse med övriga regioner i landet ser jämställdheten i Region Jämtland Härjedalen tämligen positiv ut. Ändock har regionen en lång väg att gå för att uppnå jämställdhet inom sin egen organisation. Män är underrepresenterade bland de anställda, kvinnor jobbar till större grad deltid än män, kvinnor har högre sjukfrånvaro än män och kvinnor har lägre lön än män.

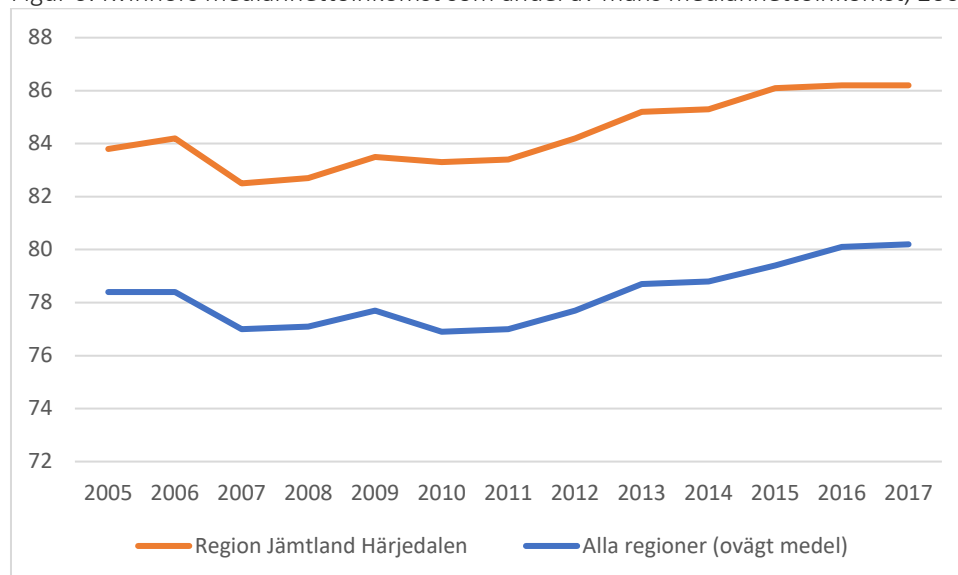
3. Arbetslivet i regionen

Hitintills har regionen som arbetsgivare analyserats. I resterande delar av rapporten inkluderas även andra arbetsgivare. Benämningen av Region Jämtland Härjedalen har alltså hitintills inneburit organisationen, men används nu för att beskriva regionen som geografisk plats. Först analyseras mediannettoinkomsten för folkbokförda i regionen och sedan andel anställda män och kvinnor i chefsposition. Slutligen följer en diskussion om tidsanvändning bland kvinnor och män. Notera att i Bilaga 1 analyseras förutsättningarna inom olika branscher i regionen, vilket skapar en större bild av jämställdheten för dagbefolkningen i regionen.

3.1 Mediannettoinkomst

Nedan presenteras kvinnors mediannettoinkomst som andel av mäns mediannettoinkomst för folkbokförda i regionen.

Figur 6: Kvinnors mediannettoinkomst som andel av mäns mediannettoinkomst, 2005–2017.



Kvinnors mediannettoinkomst som andel av mäns mediannettoinkomst, andel (%). Kvinnors disponibla mediannettoinkomst som andel av mäns disponibla mediannettoinkomst, avser personer 20 år och äldre som är folkbokförda i området. Källa: SCB via Kolada.

2017 var kvinnors mediannettoinkomst 86,2% av mäns mediannettoinkomst i regionen. I riket var samma siffra 80,2%. Sedan 2010 har trenden i riket likväl som i regionen varit en svag ökning av kvinnors mediannettoinkomst jämfört med männens. Skillnaden mellan regionen och riksgenomsnittet har minskat med 0,4 procentenheter sedan 2010.

I Region Gotland var kvinnors mediannettoinkomst som andel av männens dito högre än i Jämtland Härjedalen, övriga 19 regioner hade en lägre fördelning. Skillnaden mellan Region Jämtland Härjedalen och Region Halland som är den region med störst skillnad mellan kvinnor och mäns mediannettoinkomst är 9,1 procentenheter.

3.2 Andel kvinnor och män i chefsposition per kommun

En betydande indikator för jämställdhet inom arbetslivet är könsfördelningen i chefspositioner. I Sverige är män överrepresenterade på chefspositioner i förhållande till andelen män bland totalt antal anställda (SKL 2016: 28).

Tabell 1: Andel kvinnor och män i chefsposition 2017

	Kvinnor	Män
Ragunda	37	63
Bräcke	36	64
Krokom	47	53
Strömsund	41	59
Åre	39	61
Berg	54	46
Härjedalen	41	59
Östersund	41	59
Jämtland Härjedalen	42	58
Riket	40	60

Andel kvinnor och män i chefsposition per kommun (dagbefolkning), Förvärvsarbetande anställda 16–64 år. Avrundat till närmsta heltal. Källa: SCB, Yrkesregistret med yrkesstatistik.

I Region Jämtland Härjedalen är 42% av dem i chefsposition kvinnor, medan 58% är män. Rikets genomsnitt visar att kvinnor innehar cirka 39,78% av chefspositionerna medan männen innehar 60,22%. Skillnaden i riket mellan män och kvinnor är därmed i genomsnitt 20,44 procentenheter.

Mellan kommunerna i regionen varierar könsuppdelningen. Berg sticker ut som enda kommun i regionen där kvinnor procentuellt innehar fler chefspositioner än män. Krokom har den jämnaste könsfördelningen med 6 procentenheter. Tre kommuner: Ragunda, Bräcke och Åre har en ojämna könsfördelning än riksgenomsnittet på 20,44 procentenheter.

3.3 Betald och obetald arbetstid

I avsnitt 2.2 presenteras andelen heltidsarbetande anställda av regionen. Något som hade varit användbart i denna rapport är könsuppdelade siffror på heltidsarbetande (eller antal arbetade timmar i genomsnitt per månad) i regionen totalt, inte enbart de som är anställda av regionen. Tyvärr har sådana siffror inte påträffats för regionen.

SCB för statistik för hur människor använder sin tid i vardagslivet. Den nuvarande publiceringen är således från 2010/2011. Trots att datan är gammal har endast små förändringar skett över de perioder som SCB samlar in data ifrån. Datat finns dock inte tillgänglig på regional nivå. SCB förväntas genomföra en ny tidsanvändningsundersökning 2020/2021 för att samla in statistik på hur kvinnor och män använder sin tid. Datat samlas in vart tionde år.

I genomsnitt använder kvinnor 3 timmar och 30 minuter för obetald arbetstid, samt 5 timmar och 33 minuter för betald arbetstid ett vanligt vardagsdygn. Männen använder 2 timmar och 36 minuter för obetald arbetstid och 6 timmar och 55 minuter för betald arbetstid. Observera att datan är från 2010/2011 och för hela riket. Trenden är att fördelningen av betald respektive obetald arbetstid blir mer jämställd med tiden, men att väsentliga skillnader mellan könen kvarstår (SCB 2012). Trots att datan enbart finns på nationell nivå finns inget som tyder på att mönstren skulle se annorlunda ut i Region Jämtland Härjedalen. Den ojämställda fördelningen av heltidsarbetande månadsavlönade i landstinget är en indikation på detta. Dock bör fördelningen av tid analyseras ytterligare med mer precis data för att bevisa detta.

4. Utanför arbetslivet

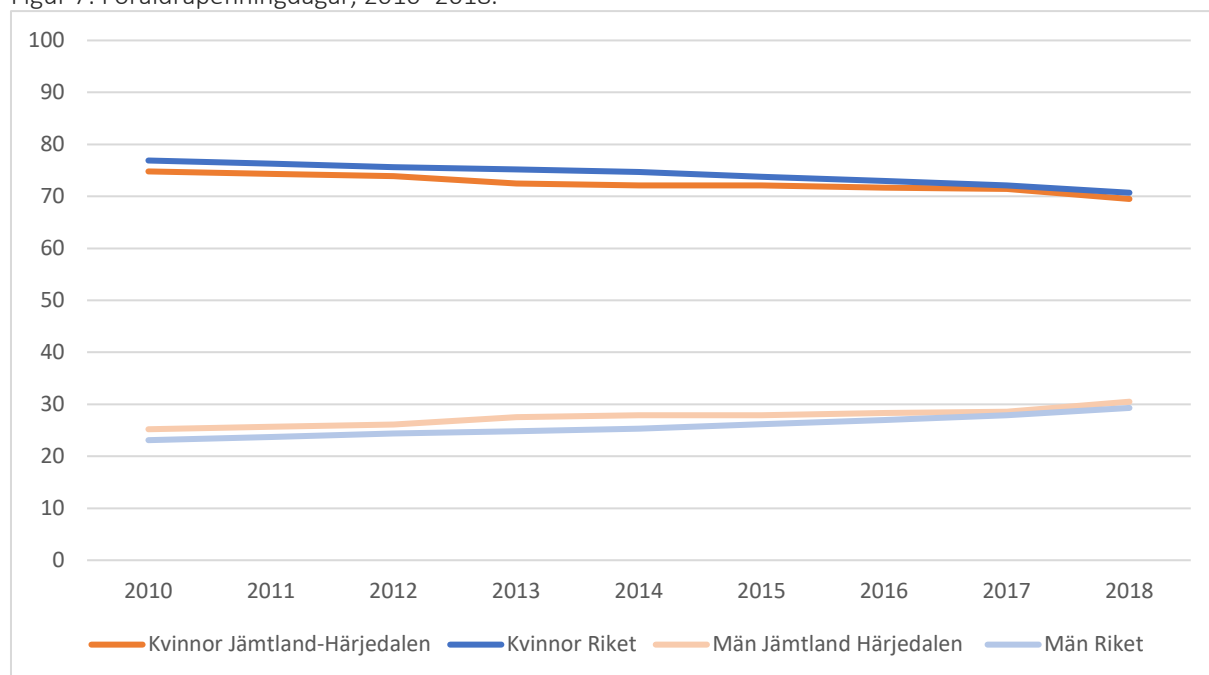
I detta kapitel analyseras jämställdheten för dem som mottar föräldrapenning, inskrivna arbetslösa samt mottagare av aktivitets- och sjukersättning. Samtliga indikatorer inkluderar folkbokförda i regionen.

4.1 Föräldrapenning

Den förälder som är föräldraledig axlar ett större ansvar för omsorg- och hushållsarbete i hemmet. Fördelarna med en likvärdig fördelning av föräldrapenningen är många. Exempelvis bidrar det till att båda föräldrarna "...får bättre förutsättningar för att utveckla sina karriärer, en starkare förankring på arbetsmarknaden högre lön och bättre pension" (Försäkringskassan 2019b). Vidare skapas och befästs beteenden under föräldraledighet, exempelvis ansvarsfördelning för det obetalda arbetet i hemmet så som städning, tvättning, matlagning etcetera. För den som dubbelarbetar, dvs. både arbetar betald och obetald arbetstid, ökar risken för sjukskrivning (Försäkringskassan 2019b).

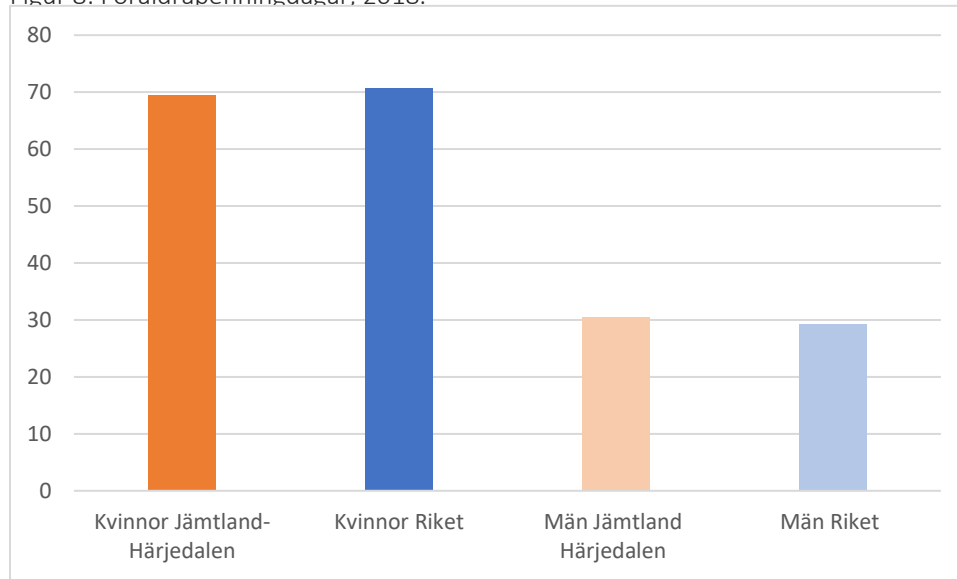
Enligt en Sifo-undersökning kring föräldraledighet svarade cirka 50% av männen att deras partner tar ut fler föräldrapenningdagar på grund av att de tjänar mindre. Argumentet är således att denna uppdelning är bra för familjeekonomin. Dock visar statistik från Försäkringskassan att då kvinnan tjänar mer än mannen tar ändå kvinnan ut fler föräldrapenningdagar (Försäkringskassan 2019b).

Figur 7: Föräldrapenningdagar, 2010–2018.



Föräldrapenningdagar som tas ut av män respektive kvinnor, andel av antal dagar (%). Källa: Försäkringskassan genom Kolada.

Figur 8: Föräldrapenningdagar, 2018.



Föräldrapenningdagar som tas ut av män respektive kvinnor, andel av antal dagar (%). Källa: Försäkringskassan genom Kolada.

2018 tog männen i Jämtland Härjedalen ut 30,5% av antal föräldrapenningdagar medan kvinnorna tog ut 69,5%. I riket tog männen ut 29,3% av föräldrapenningdagarna. Tre regioner hade en mer jämställd fördelning av föräldradagarna, varav Västerbotten är en. Jämtland Härjedalen har legat bland de regioner som tillhör den ”bästa tredjedelen” gällande andelen föräldradagar som tas ut av män under de senaste åren. Sedan starten av tidsserien 2010 har Jämtland Härjedalen legat över riksgenomsnittet i andel föräldrapenningdagar som tas ut av män. Över tid har dock skillnaden till riksgenomsnittet minskat.

Trots att Region Jämtland Härjedalen är en av de mest jämställda regionerna gällande antal dagar som tas ut av män respektive kvinnor återstår ett stort arbete för jämställd uttagning av föräldrapenningdagar.

4.2 Arbetslöshet

I detta avsnitt presenteras siffror på inskrivna arbetslösa (dvs. personer som är öppet arbetslösa eller sökande i program med aktivitetsstöd) samt aktivitets- och sjukersättning ur ett jämställdhetsperspektiv. Anledningen att inkludera en jämställdhetsanalys av arbetslöshet och ersättningar i denna rapport är många. Dels indikerar skillnader i arbetslöshet och mottagande av ersättningar skillnader i hälsa, matchningsproblematik och kompetensförsörjningsproblematik. En låg arbetslöshet i regionen behövs för, men skapas också genom, tillväxt på regional nivå. För att analysera jämställdhet på arbetsmarknaden bör man också analysera hur det ser ut utanför arbetsmarknaden, särskilt i perspektiv av kompetensförsörjning och matchningsproblematik.

Tabell 2: Andelen inskrivna arbetslösa av den registerbaserade arbetskraften (%), 2008–2018.

	Jämtland Härjedalen Kvinnor	Jämtland Härjedalen Män	Riket Kvinnor	Riket Män	Skillnad mellan män och kvinnor i Jämtland Härjedalen (procentenheter)	Skillnad mellan män och kvinnor i riket (procentenheter)
2008	5,5	6,3	4,9	5,1	0,8	0,2
2009	7,4	9,7	7	8,3	2,3	1,3
2010	9,6	11,2	8,4	9	1,6	0,6
2011	8,8	10,1	8,3	8,4	1,3	0,1
2012	8	9,6	8,2	8,7	1,6	0,5
2013	7,5	9,3	8,2	8,9	1,8	0,7
2014	6,8	9	7,5	8,5	2,2	1,0
2015	6,3	8,6	7,2	8,3	2,3	1,1
2016	6,1	8,3	7	8,1	2,2	1,1
2017	6,2	7,8	7	7,9	1,6	0,9
2018	5,9	6,8	6,8	7,2	0,9	0,4

Öppet arbetslösa och sökande i program med aktivitetsstöd i % av den registerbaserade arbetskraften. Gäller för åldrarna 16-64 år. Källa: Arbetsförmedlingen.

2018 var totalt 5,9% av kvinnorna inskrivna arbetslösa (dvs. öppet arbetslösa eller sökande i program med aktivitetsstöd) av den registerbaserade arbetskraften. Samma siffra för männen var 6,8%. Riksgenomsnittet för kvinnor låg på 6,8% medan männens låg på 7,2%. Arbetslösheten är således högre för män jämfört med kvinnor i relation till köns fördelning av den registrerade arbetskraften.

Snittet för män i Jämtland Härjedalen har legat över riksgenomsnittet mellan 2008 och 2016. 2017 och 2018 har dock snittet för män i Jämtland Härjedalen gått under riksgenomsnittet, vilket är en positiv trend. Snittet för kvinnor i Jämtland Härjedalen har legat under riksgenomsnittet från 2012 till 2018. Mellan 2008 och 2011 låg snittet för kvinnor i regionen över riksgenomsnittet.

I riket skiljer 0,4 procentenheter mellan män och kvinnor gällande andelen inskrivna arbetslösa i procent av den registerbaserade arbetskraften. I Region Jämtland Härjedalen är skillnaden 0,9 procentenheter. Därmed har regionen en mer ojämförd fördelning av inskriven arbetslöshet jämfört med riket.

Skillnaden mellan riket och Jämtland Härjedalen har minskat sedan 2015, från 1,2 procentenheter 2015 till 0,5 procentenheter 2018. Detta tolkas som en positiv trend för jämställdheten i gällande arbetslösheten i Jämtland Härjedalen relativt till riksgenomsnittet. En påminnelse bör dock göras att 2018 var skillnaden mellan män och kvinnor större i regionen än i riket, och att män till en större andel är arbetslösa eller har aktivitetsstöd i jämförelse med kvinnor.

Nedan delas grupperna öppet arbetslösa och sökande i program med aktivitetsstöd upp för att visa könsuppdelningen av den inskrivna arbetslösheten ytterligare.

Tabell 3: Öppet arbetslösa i % av den registerbaserade arbetskraften, 2008–2018.

	Jämtland Härjedalen Kvinnor	Jämtland Härjedalen Män	Riket Kvinnor	Riket Män	Skillnad mellan män och kvinnor i Jämtland Härjedalen (procentenheter)	Skillnad mellan män och kvinnor i riket (procentenheter)
2008	3,1	4,0	3,3	3,5	0,9	0,2
2009	4,3	6,3	4,5	5,7	2,0	1,2
2010	4,4	5,8	4,6	5,2	1,4	0,6
2011	4,1	5,1	4,4	4,7	1,0	0,3
2012	3,6	4,7	4,3	4,8	1,1	0,5
2013	3,3	4,7	4,2	4,8	1,4	0,6
2014	2,9	4,4	3,9	4,6	1,5	0,7
2015	2,8	4,3	3,7	4,4	1,5	0,7
2016	2,6	4	3,6	4,3	1,4	0,7
2017	2,7	3,7	3,7	4,2	1,0	0,5
2018	2,6	3,2	3,6	3,9	0,6	0,3

Källa: Arbetsförmedlingen

Tabell 4: Sökande i program med aktivitetsstöd i % av den registerbaserade arbetskraften, 2008–2018.

	Jämtland Härjedalen Kvinnor	Jämtland Härjedalen Män	Riket Kvinnor	Riket Män	Skillnad mellan män och kvinnor i Jämtland Härjedalen (procentenheter)	Skillnad mellan män och kvinnor i Riket (procentenheter)
2008	2,4	2,3	1,6	1,6	-0,1	0,0
2009	3,1	3,4	2,5	2,7	0,3	0,2
2010	5,2	5,3	3,8	3,8	0,1	0,0
2011	4,8	5	3,8	3,7	0,2	-0,1
2012	4,4	4,9	3,9	3,8	0,5	-0,1
2013	4,2	4,6	4	4	0,4	0,0
2014	3,9	4,6	3,5	3,9	0,7	0,4
2015	3,6	4,4	3,5	3,9	0,8	0,4
2016	3,5	4,3	3,4	3,8	0,8	0,4
2017	3,6	4	3,3	3,7	0,4	0,4
2018	3,4	3,6	3,2	3,4	0,2	0,2

Källa: Arbetsförmedlingen.

I Jämtland Härjedalen 2018 var 3,4% av kvinnorna i arbetskraften sökande i program med aktivitetsstöd, samma siffra för männen var 3,6%. Skillnaden mellan män och kvinnor uppgår således till 0,2 procentenheter. När det kommer till öppet arbetslösa var 2,6% av kvinnorna i arbetskraften öppet arbetslösa och 3,2% av männen. Skillnaden i öppen arbetslöshet uppgår således till 0,6 procentenheter. Skillnaden mellan män och kvinnors arbetslöshet är den minsta sedan mättidens början 2008.

Nedan visas siffrorna för inskrivna arbetslösa i varje kommun för 2018 för att belysa eventuella skillnader inom regionen.

Tabell 5: Öppet arbetslösa och sökande i program med aktivitetsstöd i % av den registerbaserade arbetskraften per kommun, 2018.

	Kvinnor			Män		
	Öppet arbetslösa	Program med aktivitetsstöd	Totalt	Öppet arbetslösa	Program med aktivitetsstöd	Totalt
Ragunda	3,1	6,3	9,4	3,8	5,3	9,2
Bräcke	4,4	4,2	8,6	4,1	5,3	9,3
Krokom	2,1	2,7	4,8	2,6	2,9	5,5
Strömsund	3,9	4,9	8,8	4,6	5,7	10,3
Åre	2,7	3,6	6,3	2,9	3,6	6,5
Berg	2,9	2,5	5,3	3,7	3,3	7,0
Härjedalen	2,6	3,2	5,8	3,2	2,9	6,2
Östersund	2,2	3,0	5,3	3,0	3,1	6,1
Jämtlands län ³	2,6	3,4	5,9	3,2	3,6	6,8
Riket	3,6	3,2	6,8	3,9	3,4	7,2

Källa: Arbetsförmedlingen.

I Ragunda var 9,4% av kvinnor i arbetskraften öppet arbetslösa eller sökande i program med aktivitetsstöd, vilket är den högsta siffran i regionen. I Strömsund var samma siffra 8,8% och i Bräcke 8,6%. Krokom hade den lägsta siffran i regionen på 4,8%, följt av Östersund och Berg med 5,3% av kvinnor i arbetskraften som var öppet arbetslös eller sökande i program med aktivitetsstöd 2018.

För männen återfinns den högsta siffran för arbetslöshet eller sökande i program i Strömsund (10,3%), följt av Bräcke (9,3%) och Ragunda (9,2%). Lägst siffra för männen återfinns i Krokom (5,5%) följt av Östersund (6,1%) och Härjedalen (6,2%). Män är till större grad inskrivna arbetslösa i relation till den registrerade arbetskraften av varje kön i samtliga kommuner förutom Ragunda.

När det gäller skillnader mellan könen så skiljer 0,2 procentenheter mellan män och kvinnor i Ragunda och Åre, vilket är de lägsta siffrorna i regionen. I Ragunda har kvinnorna högre arbetslöshet än män, medan i Åre, likväl som resterande kommuner, har män högre arbetslöshet än kvinnor. Härjedalen är den kommun efter Åre och Ragunda med minst skillnad mellan könen. I Härjedalen skiljer 0,4 procentenheter mellan kvinnor och mäns arbetslöshet. Störst skillnad mellan män och kvinnor hittas i Berg 1,7 procentenheter, följt av Strömsund med en skillnad på 1,5 procentenheter och Östersund på 0,8 procentenheter.

Datan finns även tillgänglig för unga, alltså personer mellan 19 och 24 år. Nedan presenteras datan för unga och analyseras på samma sätt som ovan. Ungdomsarbetslöshet kan ge långvariga negativa effekter i framtiden, då ungdomarna exempelvis förlorar viktig kompetens, utebliven arbetslivserfarenhet samt att arbetsgivare väljer bort sökande med långvarig arbetslöshet vilket skapar en dålig spiral. I betydande utsträckning är dock ungdomsarbetslösheten kortvarig. Det viktigaste problemet är dock att ungdomar med låg

³ Jämtlands län används synonymt med Region Jämtland Härjedalen i rapporten. Jämtlands län används då statistiken rapporteras för Jämtlands län. Huruvida statistiken rapporteras för länet eller regionen har ingen inverkan på datan.

utbildningsnivå har svårt att få arbete vilket kan leda till långtidsarbetslöshet (Oscarsson & Saco 2013: 39). Ojämförd fördelning av arbetslöshet för unga kan således skapa större skillnader i framtiden.

Tabell 6: Unga öppet arbetslösa och sökande i program med aktivitetsstöd i % av den registerbaserade arbetskraften, 19–24 år, 2008–2018.

	Jämtland Härjedalen Kvinnor	Jämtland Härjedalen Män	Riket Kvinnor	Riket Män	Skillnad mellan män och kvinnor i Jämtland Härjedalen (procentenheter)	Skillnad mellan män och kvinnor i riket (procentenheter)
2008	10,5	13,1	8,7	10,7	2,6	2,0
2009	15,1	20,7	13,4	18,6	5,6	5,2
2010	20,5	24,6	16,2	19,6	4,1	3,4
2011	19,5	25,4	16,7	19,9	5,9	3,2
2012	17	23,9	15,7	19,4	6,9	3,7
2013	15,7	21	15,2	18,8	5,3	3,6
2014	13,8	20	12,6	17,3	6,2	4,7
2015	11,2	17,2	10,8	15,7	6,0	4,9
2016	9,6	15,2	9,3	13,9	5,6	4,6
2017	8,5	13	8,2	12,4	4,5	4,2
2018	7,5	10,5	7,1	10,5	3,0	3,4

Källa: Arbetsförmedlingen.

För dem som är 19–24 år i arbetskraften är en större andel inskrivna arbetslösa än bland den totala befolkningen mellan 16 och 64 år. 2018 var 7,5% av unga kvinnor i arbetskraften arbetslösa eller sökande i program med aktivitetsstöd i regionen. Samma siffra för unga män var 10,5%. I riket är genomsnittet 7,1% för unga kvinnor och 10,5% för unga män.

Skillnaden mellan unga män och unga kvinnor i Jämtland Härjedalen uppgår således till 3 procentenheter, medan skillnaden i riket är något mer på 3,4 procentenheter. Även här har alltså Region Jämtland Härjedalen en något mer jämförd fördelning av arbetslöshet eller sökande i program med aktivitetsstöd i jämförelse med riket. Detta gäller endast 2018. Mellan 2008 och 2017 har skillnaderna mellan könen i Jämtland Härjedalen varit större än i riket.

2008–2017 var andelen unga män som var öppet arbetslösa och sökande i program med aktivitetsstöd i % av den registerbaserade arbetskraften högre i Region Jämtland Härjedalen i jämförelse med riket. 2018 är andelen i riket och i regionen densamma på 10,5%. Unga kvinnor i Jämtland Härjedalen har från 2008–2018 haft högre arbetslöshet än rikets genomsnitt för unga kvinnor.

4.3 Mottagare av aktivitetsersättning och sjukersättning

I följande avsnitt presenteras könsskillnader i aktivitets- och sjukersättning. Eventuella skillnader i könsfördelningen av ersättningarna kan ha många anledningar. Skillnader i hälsa mellan könen är en anledning och kan påträffas på grund av många anledningar. Vidare ska män och kvinnor behandlas lika gällande dessa ersättningar (Riksrevisionen 2019:19).

Riksrevisionen utförde en granskning om jämförd sjukfrånvaro 2019. Där konstateras "...tydliga skillnader i sjukskrivning mellan män och kvinnor vid samma nivå på den

bedömda arbetsförmågan” (Riksrevisionen 2019:19: 6). Möjliga anledningar till skillnader mellan könen bedöms bero på att kvinnor ”...i genomsnitt är mer öppna inför att vara sjukskrivna än män, och att män i högre utsträckning föredrar annan behandling... [samt] att kvinnor i genomsnitt har ett mer preventivt hälsobeteende än män” (ibid.: 6). Riksrevisionen presenterar också andra möjliga förklaringar, så som normer bland läkare ”...som kanske i genomsnitt är mer benägna att sjukskriva kvinnor i jämförelse med män, trots likvärdig arbetsförmåga” (ibid.: 6) samt att ”...vårdgivare underskattar mäns funktionsnedsättning och aktivitetsbegränsning, och inte förmår fånga upp signaler om mäns psykiska ohälsa på samma sätt som för kvinnor” (ibid.: 6).

Tabell 7: Andel män av totalt antal mottagare av aktivitets- och sjukersättning, 2003-2018.

	Jämtland Härjedalen			Riket		
	Aktivitetsersättning Jämtland Härjedalen	Sjukersättning Jämtland Härjedalen	Totalt Jämtland Härjedalen	Aktivitetsersättning Riket	Sjukersättning Riket	Totalt Riket
2003	52,3	42,2	42,3	48,1	42	41,6
2004	54,9	40,9	41,2	47,8	41	41
2005	50,9	40,5	40,7	48,5	40	40,5
2006	44,7	39,8	39,9	49,5	40	40,3
2007	44,2	39,9	40	50,3	40	40,1
2008	45,7	39,5	39,7	50,8	40	40,1
2009	48,9	39,4	39,8	51,9	40	40,3
2010	51	40,8	41,4	52,5	40	41
2011	51,7	41,6	42,3	52,7	41	41,4
2012	51,2	41,2	41,9	53,3	41	41,6
2013	51,1	40,9	41,8	53,4	40	41,5
2014	51,3	40,2	41,3	53,2	40	41,5
2015	50,6	39,9	41,1	53,2	40	41,7
2016	50,3	39,9	41	53,4	40	41,9
2017	50,8	40,1	41,3	53,5	41	42,1
2018	49,9	40,3	41,3	53,6	41	42,2

Källa: Försäkringskassan.

I Region Jämtland Härjedalen är andelen män av totalt antal mottagare av aktivitets- eller sjukersättning 41,27 procent. Samma siffra för riket är 42,22 procent. Regionen har således en något lägre procentandel män av totalt antal mottagare av aktivitets- eller sjukersättning än riket, vilket speglar en något mer ojämfördelning av aktivitets- eller sjukersättning. Om en jämfördelning av aktivitets- eller sjukersättning anses vara att 50% av mottagarna är män så skiljer 8,73 procentenheter från en jämfördelning i regionen.

Om man delar upp ersättningarna förändras fördelningen av män. Gällande sjukersättning är 40,3 procent av totalt antal mottagare män i regionen. I riket är 41 procent av mottagare av sjukersättning män. Om man istället kollar på aktivitetsersättning är 49,89 procent av totalt antal mottagare män i regionen. I riket är samma siffra 53,65 procent. Det är således en större andel män som mottar aktivitetsersättning än sjukersättning. Om en jämfördelning av

aktivitetsersättning anses vara att 50% av mottagarna är män så skiljer endast 0,11 procentenheter från en jämställd fördelning. Dock skiljer 9,7 procentenheter från en jämställd fördelning av sjukersättning.

5. Ett breddat mått på utveckling och livskvalitet

BRP+ är ett breddat mått på hållbar utveckling och livskvalitet i svenska regioner som utvecklats av Tillväxtverket och Reglab (Tillväxtverket. 2019b). BRP+ rapporteras för kommunal och regional nivå. Nedan presenteras data för regional nivå men en liknande analys kan göras på kommunal nivå. Samtliga indikatorer baseras på data från SCB, som sammanställts av Sweco och Tillväxtverket (2018).

BRP+ omfattar 16 teman. Det tema som är användbart i denna rapport är ”Arbete och löner” som är uppdelat i fyra indikatorer: *Integration*, *Lönekllyftor*, *Matchning* och *Tillgång till arbete*. Samtliga indikatorer är könsuppdelade. För *Matchning* och *Tillgång till arbete* av indikatorerna kan man även dela upp datan för inrikes- respektive utrikesfödda. Därmed möjliggörs en intersektionell, kvantitativ analys vilket inte möjliggjorts genom nyckeltalen som presenterats i tidigare avsnitt. Läs mer om fördelarna med intersektionell analys i kapitel 6.

Både *Lönekllyftor* och *Tillgång till arbete* har analyserats genom andra nyckeltal tidigare i denna rapport. Samtliga fyra indikatorer från BRP+ presenteras trots detta för att ge en helhet av indexet som presenteras sist i detta avsnitt. *Tillgång till arbete* får här en extra dimension då det är möjligt att dela upp datan i inrikes- respektive utrikesfödda.

I BRP+ kopplas teman och indikatorer direkt till livskvalitet, en koppling som presenteras nedan. Indikatorerna jämförs med rikets genomsnitt medan indexet jämförs med rikets genomsnitt samt samtliga län. För nuvarande finns enbart data från BRP+ till och med 2015. Det hade varit önskvärt att analysera mer aktuell data men detta finns inte tillgängligt. Tillväxtverket och Reglab arbetar med att stabilisera och etablera BRP+ vilket kan leda till uppdaterad data framöver.

5.1 Integration

Indikatorn *Integration* mäter sysselsättningsgrad för födda utanför Europa, som andel av andelen sysselsatta mellan 20 till 64 år. Indikatorn går även att dela upp för kvinnor respektive män, vilket möjliggör en intersektionell analys.

För riket 2015 jobbade 50,58% av de arbetsföra kvinnor födda utanför Europa. Samma siffra för män var 56,76%. I Jämtland Härjedalen var siffrorna 46,48% för kvinnor födda utanför Europa och 45,89% för männen födda utanför Europa. Jämtland Härjedalen ligger alltså under riksgenomsnittet gällande både andelen utrikesfödda män och kvinnor födda utanför Europa som har arbete.

5.2 Lönekllyftor

I BRP+ mäts lönekllyftor som kvinnors andel av den totala lönesumman. En jämställd fördelning av lönen speglas därmed av att kvinnor tjänar 50% av den totala lönesumman. (Sweco och Tillväxtverket 2018). Liknande siffror har presenterats ovan i rapporten. Samtliga mått på lönekllyftor skiljer sig dock åt.

Kvinnors andel av lönesumman var i Region Jämtland Härjedalen 45,44% under 2015. I riket var kvinnors andel av lönesumman 42,55%. Region Jämtland Härjedalen har således mindre löneklyftor än riksgenomsnittet. Att kvinnor har 45,44% av lönesumman i Region Jämtland Härjedalen speglar att kvinnor har lägre sysselsättningsnivåer, lönediskriminering samt att skillnader i löner finns på grund av en könsuppdelad arbetsmarknad, då offentlig sektor är kvinnodominerad exempelvis. Att kvinnor får lägre lön än män har negativ effekt på kvinnors livskvalitet och minskar både kvinnors och mäns möjlighet på arbetsmarknaden (Sweco och Tillväxtverket 2018). Se avsnitt 2.4 och 3.1 samt bilaga 1 för en längre analys av löneskillnader mellan kvinnor och män.

5.3 Matchning

Matchning, eller matchningsgrad, är en indikator som mäter den andel av arbetskraften som arbetar i yrke som motsvarar deras kompetens. Matchningsgraden mäts som andel av arbetskraften som arbetar i matchande yrke (Sweco och Tillväxtverket 2018). Indikatorn går även att dela upp för inrikes respektive utrikesfödda, något som möjliggör en intersektionell analys.

Tabell 8: Matchningsgrad, 2015.

Inrikes födda kvinnor i Jämtland Härjedalen	46,68
Utrikesfödda kvinnor i Jämtland Härjedalen	35,07
Totalt för kvinnor i Jämtland Härjedalen	45,82
Inrikes födda män i Jämtland Härjedalen	35,24
Utrikesfödda män i Jämtland Härjedalen	24,61
Totalt för män i Jämtland Härjedalen	34,5
Inrikes födda kvinnor i riket	47,27
Utrikesfödda kvinnor i riket	37,17
Totalt för kvinnor i riket	45,61
Inrikes födda män i riket	40,38
Utrikesfödda män i riket	27,83
Totalt för män i riket	38,27

Källa: SCB genom Sweco och Tillväxtverket.

Matchningsgraden i Jämtlands län för kvinnor var 45,82 procent under 2015. För män var matchningsgraden 34,5 procent i länet. För riket var matchningsgraden 45,61 procent för kvinnor och 38,27 procent för män. Kvinnor har därmed högre matchningsgrad i både riket och regionen i jämförelse med män.

Kvinnor i länet har något högre matchningsgrad än i riket. Skillnaden mellan matchningsgraden för kvinnor i regionen jämfört med riket är 0,21 procentenheter. Män i länet har dock något lägre matchningsgrad än män i riket. Skillnaden mellan män i regionen och riket är 3,77 procentenheter. Skillnaden mellan män och kvinnor i länet är 11,32 procentenheter medan skillnaden mellan män och kvinnor i riket är 7,34. Detta indikerar att det finns större ojämlikheter mellan könen i regionen jämfört med i riket.

Om vi istället fokuserar på att dela upp datan i både kön och födelseplats ser vi att inrikes födda kvinnor i Region Jämtland Härjedalen har en matchningsgrad på 46,68 procent medan utrikesfödda kvinnor har en matchningsgrad på 35,07 procent. Utrikesfödda kvinnor i regionen arbetar således oftare i yrken som *inte* motsvarar deras kompetens i jämförelse med inrikes födda kvinnor i regionen.

I regionen har inrikes födda män en matchningsgrad på 35,24 procent medan samma siffra för utrikesfödda män är 24,61 procent. Här ser vi samma mönster som bland kvinnorna, att inrikes födda män arbetar i större utsträckning i yrken som motsvarar deras kompetens i jämförelse med utrikesfödda män.

Av de fyra grupperna (inrikes födda kvinnor, utrikesfödda kvinnor, inrikes födda män och utrikesfödda män) ser vi att utrikesfödda män har lägst matchningsgrad i regionen. Matchningsgraden mellan inrikes födda män och utrikesfödda kvinnor skiljer enbart med 0,17 procentenheter. Inrikes födda kvinnor är den grupp som har högst matchningsgrad.

I riket har inrikes födda kvinnor en matchningsgrad på 47,27 procent och utrikesfödda kvinnor en matchningsgrad på 37,17 procent. Dessa matchningsgrader i riket är något högre än matchningsgraderna för dessa två grupper i regionen. Matchningsgraden för inrikes födda män i riket var 40,38 procent och för utrikesfödda män 27,83 procent. Skillnaden mellan inrikes födda män i riket jämfört med dem i regionen uppgår till 5,14 procentenheter. Skillnaden mellan utrikesfödda män i riket och i regionen uppgår till 3,22 procentenheter.

För personen ”...innebär en hög grad av matchning att det dels är möjligt att hitta ett arbete som motsvarar utbildningsinriktningen. Ett arbete där man får använda sin kompetens innebär högre livskvalitet” (Sweco och Tillväxtverket 2018).

Genom analysen av både kön och födelseplats ser vi att en ytterligare dimension läggs in. Fördelen är att vi får en bättre bild av ojämlikheten i länet, inte bara ojämställdheten. Något som också blir tydligt är att det är fler grupper och en mer komplex datastruktur vilket försvårar en enkel presentation av skillnader mellan grupperna.

5.4 Tillgång till arbete

Indikatorn *Tillgång till arbete* mäts genom arbetslöshet som andel av arbetskraften. Arbetslöshet diskuteras även i kapitel 4. Utifrån livskvalitet har tillgång till arbete en positiv effekt på livskvalitet, då individens självkänsla stärks av deltagandet i den sociala gemenskapen som arbete innebär (Sweco och Tillväxtverket 2018). Definitionen mellan arbetslöshet som används i BRP+ och definitionen av inskrivna arbetslösa (dvs. öppet arbetslösa och sökande i program med aktivitetsstöd) från Arbetsförmedlingen skiljer sig åt. På grund av bristande dokumentation för BRP+ kan inte exakta skillnader mellan begreppen redogöras vilket utgör en svaghet i analysen.

Tabell 9: Tillgång till arbete

Inrikes födda kvinnor i Jämtland Härjedalen	3,01
Utrikesfödda kvinnor i Jämtland Härjedalen	23,14
Totalt för kvinnor i Jämtland Härjedalen	4,85
Inrikes födda män i Jämtland Härjedalen	4,25
Utrikesfödda män i Jämtland Härjedalen	26
Totalt för män i Jämtland Härjedalen	6,17
Inrikes födda kvinnor i riket	3,11
Utrikesfödda kvinnor i riket	17,73
Totalt för kvinnor i riket	5,86
Inrikes födda män i riket	3,93
Utrikesfödda män i riket	17,33
Totalt för män i riket	6,48

Källa: SCB genom Sweco och Tillväxtverket.

I riket var arbetslösheten för kvinnor 5,86 medan den för män var 6,48 under 2015. I länet var motsvarande siffra för kvinnor 4,85 och för män 6,17 procent. Liknande siffror presenteras i kapitel 4. Som nämnt har detta mått en fördel i jämförelse med måttet som används i kapitel 4, nämligen att det kan delas upp i inrikes- respektive utrikesfödda samt kön.

För inrikes födda män var arbetslösheten 3,93 i riket 2015, medan för utrikesfödda män var arbetslösheten 17,33. I Region Jämtland Härjedalen var arbetslösheten för inrikes födda män 4,25 procent och 26 procent av utrikesfödda män var arbetslösa i regionen. Både inrikes- och utrikesfödda män är till större del arbetslösa i regionen jämfört med riket. Skillnaden mellan inrikes respektive utrikesfödda män i regionen var 21,75 procentenheter. I riket var motsvarande siffra 13,4 procentenheter. Ojämligheten mellan inrikes- och utrikesfödda män är således starkare i regionen jämfört med riket.

I riket var 3,11 procent av inrikes födda kvinnor arbetslösa 2015 medan 17,73 av utrikesfödda kvinnor var arbetslösa. I regionen var 3,01 av inrikes födda kvinnor arbetslösa medan 23,14 av utrikesfödda kvinnor var arbetslösa 2015. Inrikes födda kvinnor i regionen har lägre arbetslöshet än i riket, medan utrikesfödda kvinnor i regionen har högre arbetslöshet än i riket. Skillnaden mellan inrikes- och utrikesfödda kvinnor var 20,13 procentenheter i regionen. Samma siffra för riket var 14,62 procentenheter. Ojämligheten mellan inrikes och utrikesfödda kvinnor är därmed starkare i regionen än i riket.

Av alla grupper presenterade ovan har inrikes födda kvinnor i Region Jämtland Härjedalen lägst arbetslöshet medan utrikesfödda män i regionen har högst arbetslöshet. Skillnaden mellan inrikes födda kvinnor och utrikesfödda män i regionen uppgår till hela 22,99 procentenheter.

5.4 Indexet "Arbete och löner"

Indexet "Arbete och löner" sammanställer de fyra indikatorerna presenterade ovan. Indexet går från 0 till 100 där 100 indikerar det bästa värdet för indexet. Indexvärdet är ett mått som används för att jämföra olika grupper inom eller mellan olika regioner.

För kvinnor i riket är indexet för "Arbete och löner" 70,72. I regionen är indexet för kvinnor 71,8. Sju län har ett högre index för kvinnor än Jämtlands län, däribland Norrbotten och

Västerbotten. Rikets genomsnitt för män gällande indexet ”Arbete och löner” är 60,12. För Jämtlands län är indexet 49,57. Fyra län har ett lägre index, där Blekinge följt av Gävleborg har lägst index.

Gällande skillnaden mellan män och kvinnor har samtliga län i Sverige ett högre indexvärde för kvinnor än för män. I riket skiljer 10,61 mellan män och kvinnor. I Jämtlands län är skillnaden 22,23 enheter, vilket är den största skillnaden mellan män och kvinnors värde av indexet. Blekinge är det län som har näst minst skillnad mellan könen, 21,7 enheter följt av Gotlands län (20,94) och Värmlands län (17,42). De län som har minst skillnad är Stockholms län (4,85), Västmanlands län (8,52) och Jönköpings län (8,76). Indexet indikerar därmed att området ”Arbete och löner” är mest ojämnt i Region Jämtland Härjedalen jämfört med samtliga län i Sverige.

6. Hur kan arbetet se ut för att uppnå en jämställd arbetsmarknad?

Könsskillnader finns i samtliga nyckeltal som presenteras ovan. För att stärka jämställdheten inom regionen krävs hårt arbete framöver.

Tillväxtverket, som på uppdrag av regeringen har i uppdrag att stärka jämställdheten i regionernas tillväxtarbete, presenterar fyra prioriteringar som grunden för arbetet i regionerna:

1. ”Systematiskt ledningsarbete och jämställdhetsintegrering av budget, RUS (regionala utvecklingsstrategier) samt andra strategier och program för exempelvis innovation, boende, transporter, attraktivitet och kompetensförsörjning.
2. Kartläggning och synliggörande av skillnader mellan kvinnor och män kopplat till inkomst, sysselsättning, företagande, projektstöd med mera.
3. Fortsatta insatser för att främja kvinnors företagande, utrikes födda kvinnors sysselsättning och företagande, jämställd fördelning av projektstöd och företagsstöd, samt minskad könssegrering på arbetsmarknaden.
4. Integrera ett jämställdhetsperspektiv i planering och genomförande av projekt inom regionalfondsprogrammen 2014–2020.”

Källa: Tillväxtverket 2019c

Region Jämtland Härjedalen har tidigare arbetat med kunskapshöjning, nya rutiner och praktiskt förändringsarbete inom området för jämställd regional tillväxt. Även en analys av nuläget är delvis uppnått genom denna rapport, dock föreslås en mer kvalitativ analys av läget i länet. I den regionala utvecklingsstrategin finns jämställdhetsperspektivet delvis med, men för att uppnå en jämställd arbetsmarknad bör jämställdhetsperspektivet få en mer central och genomarbetad roll i den nya regionala utvecklingsstrategin (RUS) som planeras antas under hösten 2020. Nästa steg för jämställdhetsarbetet är att sätta upp mål och analysera hur läget i framtiden bör se ut.

Den starkaste rekommendationen för att arbeta för jämställd tillväxt är att påbörja en process för att skapa en jämställd arbetsmarknad. Viktigt här är att se jämställdhetsarbetet som just en process och inte ett projekt. Processen innebär att skapa arbetssätt, sätta upp mål och delmål

men även analysera vilka prioriteringar som bör göras. Här finns möjligheter att ta extern hjälp av exempelvis konsulter, men viktigt för att jämställdhetsarbetet är att organisationen själv behöver ”äga frågan” och kompetensen behöver bevaras i organisationen för att uppnå jämställdhet. En viktig del av jämställdhetsarbetet är att göra en nulägesanalys och peka ut utmaningar och möjligheter kring jämställdhet men även jämlikhet i regionen.

När det kommer till målsättningar är det viktigt att få en enhetlig målsättning som samtliga berörda parter är överens om och arbetar tillsammans för att uppnå. Det övergripande målet för jämställdhet för hållbar tillväxt i Sveriges regioner är ”...att kvinnor och män ska ha samma förutsättningar att nå inflytande i det regionala tillväxtarbetet och på likvärdiga villkor få tillgång till de resurser som finns för regionala satsningar på hållbar tillväxt” (Regeringskansliet 2019). Utifrån detta bör regionen formulera egna mål och delmål för jämställdhetsarbetet i regionen generellt och sedan för arbetsmarknaden (Rönnbäck 2019).

En viktig del av jämställdhetsarbetet är grundläggande kunskap om genusmönster samt genusteori enligt tidigare forskning. Ökad kunskap leder dock inte *per se* till förändrade beteenden och i slutändan ökad jämställdhet inom verksamheter. För att lyckas krävs mer än bara kunskap. Utbildning och kunskap är en förutsättning för att jämställdhetsarbetet ska lyckas, men det är inte tillräckligt (Vidén & Lindberg 2017: 18f).

För att förbättra bakgrundsinformationen för en nulägesanalys bör de nyckeltal som använts i denna rapport användas, men även en fortsatt kartläggning krävs. Särskilt viktigt är som nämnt att analysera könsskillnader i arbetstid och fördjupade kvalitativa analyser. Framöver gäller det att fortsätta arbetet med att rapportera statistik om jämställdhet och visa könsuppdelad statistik på regionens plattformar. Sådan statistik visar hur dagsläget ser ut men ger också information om hur långt det är kvar för att uppnå delmål för en jämställd tillväxt.

För att uppnå jämställdhet är arbetet för en tillåtande normer viktigt. Exempelvis har Region Värmland satsat på projektet ”En riktig man” med hjälp av en mobilapp. Andra sätt att arbeta för tillåtande normer skulle kunna ske på skolor, föreläsningar, utbildning i svenska för invandrare, Komvux, temadagar för företagare med mera. För att uppnå jämställdhet är det viktigt att inse att arbetet är på lång sikt.

Beroende på delmål som sätts upp kan lösningarna se olika ut. Ett delmål skulle exempelvis kunna vara att få fler män att arbeta inom regionen. Exempel för att uppnå ett sådant delmål är att informera i grundskolan om olika yrkesval, utveckla arbetet med jämställdhet i grundskola och förskola, ge relevant information om olika gymnasieval, som är ett av de största valen för unga och har stor inverkan på framtida yrkesliv. Fokus kan också läggas på att kommunicera information kring personer som går mot strömmen i en könsdominerad bransch, exempelvis kommunicera på olika sätt att manliga sjuksköterskor existerar.

Ett annat delmål kan vara att få fler kvinnor att arbeta heltid, något som har många effekter på jämställdheten i regionen. Här har SKL och Kommunal ett utvecklat samarbete som presenteras på webbsidan heltid.nu där inspiration kan hämtas för att uppnå ett sådant delmål. I regionens arbete kan detta innebära att anpassa flödena mellan arbete, bostad och barnomsorgsplatser genom anpassad kollektivtrafik, fler parkeringar vid arbeten som är kvinnodominerade etcetera.

Ett perspektiv som saknas i den nuvarande RUS:en samt delvis i denna rapport är det intersektionella perspektivet. Det intersektionella perspektivet handlar om mångfald och

jämlikhet, inte enbart jämställdhet. Intersektionalitet handlar om att ”...varje människa bär på flera olika identiteter samtidigt som tillsammans påverkar hur denna ser på sig själv och bemöts av omvärlden” (Vidén & Lindberg 2017: 33).

Sist men inte minst rekommenderas ”Steal with pride”. Man ska inte uppfinna hjulet en gång till. Region Jämtland Härjedalen har många aspekter som andra regioner kan kika på för att förbättra sitt jämställdhetsarbete. Ett exempel kommer från en kommun i regionen, nämligen Krokoms kommun som har ställt krav på jämställdhetskompetens när de har upphandlat aktörer inom företagshälsovård (Koch 2019). Nedan presenteras några andra goda exempel på sätt att utveckla jämställdhetsarbetet som kan stjälas rakt av eller modifieras för att passa regionens egna delmål.

Ett urval av goda exempel:

-Projektet ”MångVäx” som syftar till att arbeta för företags direkta affärsnytta samt utveckling av modeller för att arbeta för jämställdhet i näringslivet (Vidén & Lindberg 2017).

- Region Gävleborg har ”Personliga tränare” i Jämställdhet för att lyfta jämställdhetsperspektivet och intersektionalitet konkret på arbetsplatser (Svaleryd & Johannesson 2017).

- Östra Mellansverige har en process för jämställdhetsintegrering i regionalfondsprojekt. Processen handlar om att fokusera på jämställdhet i nuvarande samarbetsformer eller bilda nya samarbetsformer (Neudorfer 2019).

-Jämställdhetsarbetet i Region Värmland lyfts ofta i diskussionen om lyckade satsningar på jämställdhet. Läs mer på deras hemsida.

-Region Dalarna har ett projekt för att bredda arbetsmarknaden genom Arbetsintegrerade sociala företag (ASF) (Region Dalarna 2019).

-Tekniksprånget, ett praktikprogram som ”...satsar på att säkra kompetensförsörjning genom att locka fler ungdomar till högre tekniska utbildningar” (Kungl. Ingenjörsvetenskapsakademien. 2019).

7. Tips om vidare läsning

Det finns mycket litteratur kring effekterna av jämställdhet på arbetsmarknaden. Mycket litteratur fokuserar dock på den privata och inte offentliga sektorn. Nedan följer ett urval av tips om vidare läsning som kan användas för att utveckla jämställdhetsarbete inom organisationen.

7.1 Jämställdhet

Tillväxtverket. [u.å.]. Att fortsätta välja jämställdhet. (Förväntas publiceras hösten 2019).

European Institute for Gender Equality [EIGE]. 2017. *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Report on the empirical application of the model*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. E-bok.
<https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-report-empirical-application-model>

OECD. 2018. *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries*. OECD Publishing: Paris. https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/is-the-last-mile-the-longest-economic-gains-from-gender-equality-in-nordic-countries_9789264300040-en#page1

7.2 Jämlikhet

Vidén, Gunnel och Lindberg, Malin. (2017). *Förändring är möjlig: från ord till handling för jämställdhet i företag*. Luleå Grafiska AB: Luleå. E-bok
http://www.iucnorr.se/media/1126/bok_maangvaex_low.pdf (Hämtad 2019-07-03).

Hunt, Vivian, Prince, Sara, Dixon-Fyle, Sundiatu, Yee, Lareina. 2018. *Delivering through Diversity*. E-bok.
https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/delivering%20through%20diversity/delivering-through-diversity_full-report.ashx?fbclid=IwAR1BDIxMallGhJQy6XBkYpzSATyf0o-xJcgy5kvylcBTkFa0m3QXfweOQbc

Lorenzo, Rocío; Voigt, Nicole; Schetelig, Karin; Zawadzki, Annika; Welpe, Isabelle och Brosi, Prisca. 2017. *The Mix That Matters: Innovation Through Diversity*.
<https://www.bcg.com/publications/2017/people-organization-leadership-talent-innovation-through-diversity-mix-that-matters.aspx?fbclid=IwAR37PIM5TRFM5Z2zB2CYzV8kM31TnVYk-Uzt-EuEOXBqnL44rWsNwnokAXQ&redir=true>

8. Ordlista

Jämställdhet: ”Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet... Jämställdhet förutsätter en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet, lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger, delat ansvar för hem och barn samt slutligen frihet från könsrelaterat våld” (Nationalencyklopedin u.å).

Jämlikhet: ”[a]lla individers lika värde. I politiska sammanhang avser termen ibland även individernas lika inflytande och lika sociala förhållanden” (Nationalencyklopedin u.å).

Intersektionalitet: ”[s]amhällsvetenskapligt begrepp som syftar till att synliggöra specifika situationer av förtryck som skapas i skärningspunkter för maktrelationer baserade på ras, kön och klass” (Nationalencyklopedin u.å).

Kvinno- eller mansdominerad bransch: Om 60% eller fler av de arbetande inom en bransch är av samma kön. Jämställd fördelning av arbetande anses vara under 60% av samma kön. Definitionerna går dock isär.

Lönekvot: Om inget annat nämns är lönekvoten beräknad genom genomsnittsinkomsten för kvinnor delat med medianinkomsten för män. Lönekvoten ger således information om kvinnors genomsnittslön i relation till männens genomsnittslön. En lönekvot på 100 berättar således att kvinnor har 100% av männens lön, dvs. har män och kvinnor samma genomsnittslön. Ett värde över hundra innebär att kvinnor har högre genomsnittslön än män och ett värde under 100 innebär att kvinnor har en lägre genomsnittslön än män.

Median: Värdet som är i mitten av den uppsättning värden som sorterats i storleksordning.

Genomsnitt: Medelvärdet av ett antal tal. Summan av samtliga värden delat med antalet värden.

Öppet arbetslösa: ”...de som saknar, aktivt söker och omgående kan ta ett arbete” (Arbetsförmedlingen 2017).

Sökande i program med aktivitetsstöd: ”Aktivitetsstöd och utvecklingsersättning är ersättningar för personer som deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program. Om man uppfyller villkoren för att få ersättning från en a-kassa eller är över 25 år får man aktivitetsstöd. Om man inte har fyllt 25 år och heller inte uppfyller villkoren för att få ersättning från en a-kassa får man i regel utvecklingsersättning istället” (Försäkringskassan 2019a).

Inskrivna arbetslösa: ”Antalet öppet arbetslösa och sökande i program med aktivitetsstöd” (Arbetsförmedlingen 2019).

Mottagare av aktivitetsersättning: ”Aktivitetsersättning kan beviljas till personer som är 19–29 år och har en arbetsförmåga som på grund av sjukdom, skada eller funktionsnedsättning är nedsatt med minst en fjärdedel under minst ett år. Detta kallas aktivitetsersättning på grund av nedsatt arbetsförmåga” (Försäkringskassan 2019c).

Mottagare av sjukersättning: ”Sjukersättning kan beviljas till personer som har en arbetsförmåga som på grund av sjukdom, skada eller funktionsnedsättning är stadigvarande nedsatt” (Försäkringskassan 2019c). Sjukersättning kan beviljas till personer i åldern 30-64 år (Försäkringskassan 2019c).

9. Litteratur

Arbetsförmedlingen. 2017. *Kort om arbetsmarknaden i november*. 14e december.
<https://arbetsformedlingen.se/om-oss/press/pressmeddelanden?id=760E3A35769F8892>
(Hämtad 2019-07-18).

Försäkringskassan. 2019a. *Aktivitetsstöd och utvecklingsersättning*.
<https://www.forsakringskassan.se/myndigheter/arbetsformedlingen/forsakring/aktivitetsstod>
(Hämtad 2019-07-18).

Försäkringskassan. 2019b. *Det som är bra delar man lika på*.
<https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/dela-lika> (Hämtad 2019-07-03).

Försäkringskassan. 2019c. *Statistik om aktivitets- och sjukersättning och bostadstillägg*. <https://www.forsakringskassan.se/statistik/sjuk/sjuk-och-aktivitetsersattning> (Hämtad 2019-07-18).

Intersektionalitet. [u.å.]. *Nationalencyklopedin*. <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/intersektionalitet> (Hämtad 2019-07-18).

Jämlikhet. [u.å.]. *Nationalencyklopedin*. <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/j%C3%A4mlikhet> (Hämtad 2019-07-18).

Jämställdhet. [u.å.]. *Nationalencyklopedin*. <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/j%C3%A4mst%C3%A4lldhet> (Hämtad 2019-07-18).

Koch, Enikö. 2019. *Upphandling – ett verktyg för ökad jämställdhet*. [Presentation]. 21 februari. <https://www.jamstall.nu/praktiska-exempel/ledning-och-styrning/upphandling-ett-verktyg-for-okad-jamstalldhet/> (Hämtad 2019-07-03).

Kolada. 2019. AGENDA 2030 - Globala målen för hållbar utveckling. https://www.kolada.se/?_p=jamforelse&unit_id=27511&tab_id=130290 (Hämtad 2019-07-11).

Kungl. Ingenjörsvetenskapsakademien. 2019. *Om Tekniksprånget*. <https://teknikspranget.se/om-teknikspranget/> (Hämtad 2019-07-10).

Neudorfer, Camilla. 2019. *Jämställdhetsintegrering regionalfondsprojekt 2016-2018*. ÖMS (Östra Mellansverige). [Presentation]. 21 februari. <https://tillvaxtverket.se/download/18.1bf0aa6c168effbafc5691ce/1550829753636/190221%20presentation%20Interaktiva%20modellen.pdf> (Hämtad 2019-07-03).

Oscarsson, Eva & Saco. 2013. *Ungdomsarbetslöshet- Mått, orsaker och politik*. <https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2013-ungdomsarbetsloshet---matt-orsaker-och-politik.pdf> (Hämtad 2019-07-09).

Pollock, Phillip. (2015). *The Essentials of Political Analysis*. 5.uppl. Thousand Oaks: SAGE Publication, Inc.

Region Dalarna. 2019. *ASF –ett verktyg för en breddad arbetsmarknad i Dalarna*. [Presentation]. 15e mars. https://tillvaxtverket.se/download/18.2b370328168e660fdf788ca3/1550830049376/ASF_Konferens_TVv_190221_1.pdf (Hämtad 2019-07-10).

Riksrevisionen 2019:19. *Jämställd sjukfrånvaro – bedöms män och kvinnor likvärdigt i sjukskrivningsprocessen?* RIR 2019:19. Stockholm: Riksdagens Intertryckeri. https://www.riksrevisionen.se/download/18.241fb15416b1ca0223ec349a/1560156382158/RIR_2019_19_ANPASSAD.pdf (Hämtad 2019-07-10).

Rönnbäck, Åsa. 2019. *Kvalitetsutveckling- Att leda för framgång*. [Presentation]. 21 februari. https://tillvaxtverket.se/download/18.1bf0aa6c168effbafc5690f3/1550829450600/Tillva%CC%88xtverket_Slutseminarium_A%CC%8Asa_Ro%CC%88nnba%CC%88ck_190221_final.pdf (Hämtad 2019-07-03).

Statistiska centralbyrån [SCB]. 2012. *På tal om kvinnor och män- Lathund om jämställdhet 2012*. SCB-Tryck: Örebro. E-bok. https://www.scb.se/contentassets/337821dde8954a228e3240ee7fc416f8/le0201_2012a01_br_x10br1201.pdf E-bok. (Hämtad 2019-07-03).

Statistiska centralbyrån [SCB]. 2019. Standard för svensk näringsgrensindelning (SNI). <https://www.scb.se/dokumentation/klassifikationer-och-standarder/standard-for-svensk-naringsgrensindelning-sni/> (Hämtad 2019-07-03).

Svaleryd, Kajsa & Johannesson, Christina. 2018. *Jämställd regional tillväxt*. [Presentation]. 15e Mars. <http://www.reglab.se/wp-content/uploads/2017/11/Reglab-J%C3%A4mst%C3%A4lld-regional-tillv%C3%A4xt.pdf>

Sveriges Kommuner och Landsting [SKL]. 2016. *Öppna Jämförelser Jämställdhet- en grundläggande rättighet*. LTAB: Linköping. E-bok https://webbutik.skl.se/shop?funk=visa_artikel&artnr=7585-413-7 (Hämtad 2019-07-03).

Sweco och Tillväxtverket. 2018. *Slutfil 2018 BRP+ Kön*. [Ej offentligt publicerad]

Tillväxtverket. 2019a. *Att välja jämställdhet 2.0*. [Presentation av Rosi Hoffer och Emma Flod]. 21 februari. <https://tillvaxtverket.se/download/18.2b370328168e660fdf788e65/1550830775387/Att%20v%C3%A4lja%202.0%2021%20feb.pdf> (Hämtad 2019-07-03).

Tillväxtverket. 2019b. Breddat mått på regional utveckling. <https://tillvaxtverket.se/statistik/regional-utveckling/brp--breddat-matt-pa-utveckling.html> (Hämtad 2019-07-03).

Tillväxtverket. 2019c. *Jämställd tillväxt i regionerna*. <https://tillvaxtverket.se/amnesomraden/regional-kapacitet/jamstalld-tillvaxt-i-regionerna.html> (Hämtad 2019-07-03).

Vidén, Gunnel och Lindberg, Malin. (2017). *Förändring är möjlig: från ord till handling för jämställdhet i företag*. Luleå Grafiska AB: Luleå. E-bok http://www.iucnorr.se/media/1126/bok_maangaex_low.pdf (Hämtad 2019-07-03).