

## ÖJ Jämställdhet – rättelser och tillägg

Befintlig text	Skall stå
<b>Sid. 19</b>	
Differens mellan andel av män och andel av kvinnor i fullmäktige som lämnat sitt uppdrag under mandatperioden 2010–2014 (Valmyndigheten)	Differens mellan andel kvinnor och män som lämnat sina uppdrag i förtid (Kolada N05830 för kommunfullmäktige, Kolada N65829 för region- och landstingsfullmäktige)
<b>Sid. 27</b>	
Andel kvinnor av samtliga anställda (SKL)	Andel kvinnor utifrån antal anställda fördelat på kön (Kolada N00222 för kommuner, Kolada N60066 för regioner och landsting)
Rapporten mäter jämställdhet i arbetslivet utifrån fyra indikatorer.	Rapporten mäter jämställdhet i arbetslivet utifrån fyra indikatorer. En svårighet i jämförelsen är att landsting/regioner och kommuner i olika utsträckning lagt ut verksamhet på entreprenad. Om en kommun lägger ut t.ex. hela sin äldreomsorg på ett bolag, kommer de anställda som arbetar där inte längre att ingå i kommunens personalstatistik. Eftersom äldreomsorgen är kraftigt kvinnodominerad påverkar detta i sin tur könsfördelningen bland de anställda i kommunen totalt sett, och sannolikt även övriga nyckeltal. Omvänt gäller förstås samma sak om kommunen lägger ut teknisk förvaltning på entreprenad, eftersom den som regel är mansdominerad.
<b>Sid. 28</b>	
Kvoten av sjukfrånvaro för kvinnor och sjukfrånvaro för män, mätt som andelen sjukfrånvaro av total arbetstid (Kolada N 60030)	Kvoten av sjukfrånvaro för kvinnor och sjukfrånvaro för män, mätt som andelen sjukfrånvaro av total arbetstid (Kolada N60030 för landsting, N00090 för kommuner)
Indikatorn speglar skillnader i lön för ett givet arbete, men också skillnader när det gäller i vilka yrken och befattningar som kvinnor och män återfinns. All lön som redovisas är uppräknad till heltidslön. I heltidslön ingår grundlön plus rörliga tillägg och förmåner.  Eftersom fler kvinnor än män arbetar deltid, är den egentliga skillnaden i löneinkomst större än det lönegap som redovisas här.	Vilket mått som används för att beskriva löneskillnader beror på vad som ska synliggöras.  Löneskillnader mellan kvinnor och män redovisas oftast efter standardvägning, dvs. efter att skillnader som beror på att kvinnor och män finns i olika yrken, har olika arbetstid och utbildning vägts in i jämförelsen. Den kvarstående löneskillnaden är det som inte går att förklara statistiskt, t.ex. individuella prestationer, frånvaro eller att en större andel män än kvinnor är chefer. Här finns också rent osakliga löneskillnader.  Ett alternativt mått, som används här, är att mäta skillnaden mellan medianlönen för alla kvinnor och alla män. Måttet är ett kvitto på den samlade effekten av de faktorer som påverkar lönen, dvs. på den könsuppdelade arbetsmarknaden, på att lönerna ofta är lägre i kvinnodominerade arbeten, att fler kvinnor arbetar deltid och att fler män är chefer.  All lön som redovisas är uppräknad till heltidslön. I heltidslön ingår grundlön plus rörliga tillägg och förmåner.

	<p>Eftersom fler kvinnor än män arbetar deltid, är den egentliga skillnaden i löneinkomst större än det lönegap som redovisas här.</p> <p>Fotnot: I standardvägningen räknas all lön upp till heltid. Arbetstidens omfattning påverkar ändå måttet, eftersom deltidsarbete ofta medför en lägre lön, även uppräknat till heltid.</p>
<p>Det är stor skillnad mellan andel hel- och deltidsanställningar och faktiskt arbetad tid eftersom även heltidsanställda kan ha nedsatt arbetstid, t.ex. för att de är föräldralediga och därför har kortare arbetstid. Vi väljer att redovisa andel heltidsanställda, eftersom arbetsgivaren typiskt sett har större inflytande över anställningens omfattning än över hur mycket medarbetare faktiskt arbetar.</p>	<p>(Avsnittet är struket.)</p>
<p><b>Sid. 35</b></p>	
<p>Sämst rankade är Svenljunga, Nora, Aneby och Färgelanda, som alla ligger under 250.</p>	<p>Sämst rankade är Svenljunga, Nora, Aneby och Färgelanda, som alla ligger under 250.</p> <p>Som vi konstaterade i inledningen av kapitlet kompliceras jämförelsen av arbetsvillkor av att kommuner, landsting och regioner i olika utsträckning lägger ut verksamhet på entreprenad. Om stora kvinnodominerade verksamheter som äldreomsorg inte längre utförs i kommunal regi, påverkar det könsfördelningen bland de anställda totalt sett och sannolikt också andel heltidsanställda, löneskillnad och sjukfrånvaro. Så har t.ex. Sollentuna lagt hela sin äldreomsorg och stödet till personer med funktionsnedsättning i ett kommunalt bolag. Bland de 25 procent bäst rankade kommunerna finns å andra sidan också många som har relativt hög andel kvinnor bland sina anställda.</p>
<p><b>Sid 38.</b></p>	
<p>Kvoten mellan andel kvinnor och män med sjukhusvårdad hjärtsvikt som under påföljande halvår behandlas med både RAAS-hämmare och betablockerare (Kolada, U72608)</p>	<p>Kvoten mellan andel kvinnor och män med sjukhusvårdad hjärtsvikt som under påföljande halvår behandlas med både RAAS-hämmare och betablockerare (Kolada U72528)</p>
<p><b>Sid. 42</b></p>	
<p>Kvoten mellan andelen flickor och pojkar som anser sig vara trygga i skolan i åk 8 (Kolada, U15589)</p>	<p>Kvoten mellan andelen flickor och pojkar som anser sig vara trygga i skolan i åk 8 (Kolada, U15509)</p>
<p><b>Sid. 43</b></p>	
<p>Andelen pojkar i årskurs 9 som gjort könsnormbrytande val till gymnasiet (Skolverket)</p>	<p>Andelen pojkar i årskurs 9 som gjort könsnormbrytande val till gymnasiet (Kolada N17485)</p>
<p><b>Sid. 50</b></p>	
<p>Kvoten mellan genomsnittligt antal hushåll med ensamstående kvinnor och män utan barn, med långvarigt bistånd 2012-2014 (Socialstyrelsen, särskild körning)</p>	<p>Kvoten mellan genomsnittligt antal hushåll med ensamstående kvinnor och män utan barn, med långvarigt bistånd 2012–2014 (Kolada U31808)</p>
<p><b>Sid. 62-69</b></p>	
<p>Uppgifter om antal kvinnliga LSO och LSO under de senaste tre mandatperioderna är felaktiga. Nya data kommer inom kort.</p>	