

Personalsammansättning i Västra Götalandsregionen utifrån kön, ålder och födelseland



En rapport som ingår i arbetet med *För varje människa – handlingsplan för det systematiska arbetet med mänskliga rättigheter i Västra Götalandsregionen 2017–2020*

Innehåll

Sammanfattning	3
Inledning	4
Metod och material	4
Granskningar av mänskliga rättigheter i Sverige	4
Personalsammansättning utifrån kön	6
Könsfördelning bland anställda	6
Kvinnor och män på ledande positioner.....	7
Lönenivåer utifrån kön.....	8
Anställningsform och sysselsättningsgrad	10
Personalsammansättning utifrån ålder	11
Fördelning av anställda utifrån ålder	11
Lönenivåer utifrån ålder.....	13
Anställningsform och sysselsättningsgrad	14
Personalsammansättning utifrån bakgrund och födelseland	15
Fördelning av anställda utifrån födelseland	15
Ledningsansvar utifrån svensk och utländsk bakgrund	16
Lönenivåer utifrån svensk och utländsk bakgrund	17
Anställningsformer och sysselsättningsgrad	17
Bilaga 1: Användbara begrepp.....	19

Sammanfattning

Rapporten redovisar Västra Götalandsregionens personalsammansättning utifrån kön, ålder och utländsk bakgrund. Rapporten är en del i arbetet med *För varje människa – handlingsplan för det systematiska arbetet med mänskliga rättigheter i Västra Götalandsregionen 2017–2020*.

Sammanfattade resultat utifrån kön

- Majoriteten av de anställda (79 procent) är kvinnor. Den jämnaste könsfördelningen finns bland läkare. Inom ledningsarbete är 75 procent kvinnor. Det finns en större andel män på högre chefsnivåer. Män utgör 26 procent av första linjens chefer och 50 procent av cheferna som är direkt underställda politiska nämnder/styrelser.
- Andelen kvinnor är störst inom lönespannet 20 001–30 000 kronor. Andelen män är högst inom lönespannet över 80 000 kronor. Den största löneskillnaden finns inom ledningsarbete där kvinnor i genomsnitt tjänar 8 212 kronor mindre än män i månaden.
- Kvinnor arbetar deltid i högre grad än män. 13 procent av kvinnorna och 6 procent av männen arbetar deltid. 87 procent av kvinnorna har en tillsvidareanställning jämfört med 81 procent av männen.

Sammanfattade resultat utifrån ålder

- De flesta anställda är mellan 30–64 år. Den yrkesgrupp som har störst andel under 35 år är tandhygienister (32 procent). Den yrkesgrupp som har störst andel över 50 år är ledningsarbete (63 procent).
- Medellönerna ökar med ålder, men ökningen skiljer sig mellan yrkesgrupper. Undersköterskor över 60 år tjänar i genomsnitt 5 000 kronor mer i månaden än undersköterskor 20–29 år. Läkare över 60 år tjänar i genomsnitt drygt 44 000 kronor mer i månaden än läkare som är 20–29 år.
- Majoriteten av anställda oavsett ålder har en tillsvidareanställning. Bland de som har ett vikariat är dock 60 procent under 35 år.

Sammanfattade resultat utifrån bakgrund och födelseland

- Majoriteten av de anställda är födda i Sverige (87 procent). Den största andelen utrikes födda arbetar inom kök, städ, tvätt (48 procent). Näst störst andel utrikes födda finns bland läkare och tandläkare. Inom ledningsarbete är 93 procent är födda i Sverige, där andelen utrikes födda är störst inom ”annat ledningsansvar” (23 procent) och lägst bland chefer direkt underställda politiska nämnder eller styrelser (6 procent).
- Andelen anställda med utländsk bakgrund är störst inom lönespannet 10 001 – 20 000 kronor (44 procent) och näst störst inom lönespannet 60 001–70 000 kronor (39 procent).
- Anställda med svensk och utländsk bakgrund arbetar i liknande utsträckning heltid. Bland anställda med svensk bakgrund har 85 procent en tillsvidareanställning. Motsvarande siffra för anställda med utländsk bakgrund är 82 procent.

Inledning

Denna rapport är en del i arbetet med Västra Götalandsregionens handlingsplan för mänskliga rättigheter. Den kan användas som ett underlag för att analysera hur vi kan stärka och uppfylla de mänskliga rättigheterna, med fokus på den egna personalen.

För varje människa – handlingsplan för det systematiska arbetet med mänskliga rättigheter i Västra Götalandsregionen 2017–2020 beslutades i regionfullmäktige 2016. Ett av de mål som har funnits under planperioden är Jämlika och icke-diskriminerande arbetsplatser. Målet ska bland annat följas upp genom att redovisa personalsammansättningen utifrån kön, ålder och utländsk bakgrund.

Rapporten är uppdelad i tre kapitel. Det första kapitlet fokuserar på kön, det andra kapitlet på ålder och det tredje på utländsk bakgrund. Sist i rapporten finns en ordlista med några begrepp som kan vara bra att känna till i läsningen. Rapporten kan läsas från början till slut eller som fristående delar.

Metod och material

I samband med halvtidsutvärderingen¹ av handlingsplanen beställdes mikrodata från Statistiska centralbyrån (SCB). Vid beställningen användes den statistik över alla anställda som årligen samlas in av Sveriges kommuner och landsting (SKR) och innehöll variabler som befattning, anställningsform, ansvar, sysselsättningsgrad och lönenivåer. Leveransen från SCB består av anonymiserade data på övergripande nivå från den 30 november 2018.

Materialet från SCB har kompletterats med data från Västra Götalandsregionens statistikdatabas (löneskillnader utifrån kön i yrkesgrupper) och från Avdelning budget och verksamhetsuppföljning (medellön utifrån åldersgrupper). Dessa data redovisar situationen den 31 december 2019.

Materialet har analyserats i Excel och rapporten har skrivits av medarbetare på avdelning social hållbarhet och avdelning samhällsanalys inom Västra Götalandsregionen.

Granskningar av mänskliga rättigheter i Sverige

Sverige har undertecknat sju av FN:s kärnkonventioner för de mänskliga rättigheterna.

Varje konvention har en kommitté av oberoende experter som övervakar att staterna skyddar och respekterar rättigheterna i de konventioner de har ratificerat. Med jämna mellanrum skriver kommittéerna rekommendationer om vad som bör förbättras i de länder som undertecknat konventionerna. Rekommendationerna är ställda till Sverige som stat, men genom att Sverige är en flernivådemokrati är ansvaret delat: Vissa frågor ligger helt på statlig nivå, andra på kommunal eller regional nivå – och vissa frågor är gemensamma.

¹ Systematiskt arbete för mänskliga rättigheter - Halvtidsutvärdering av Västra Götalandsregionens handlingsplan för mänskliga rättigheter 2017–2020, Västra Götalandsregionen (2019)

Några av kommentarerna från granskningskommittéerna

Nedan sammanfattas några av de senaste rekommendationerna från FN:s granskningskommittéer som rör de frågor som tas upp i denna rapport:

- De är oroade över att det fortfarande finns ett lönegap mellan kvinnor och män i Sverige. De är också bekymrade över den könssegregerade arbetsmarknaden där kvinnor oftare arbetar deltid, med en negativ inverkan på karriärutveckling och pension^{2, 3, 4}.
- De rekommenderar att Sverige intensifierar sina ansträngningar för att säkerställa att kvinnor och män ges lika möjligheter på arbetsmarknaden, skapa fler möjligheter för kvinnor att arbeta heltid, öka incitamenten för män att utnyttja sin rätt till föräldraledighet och vidta särskilda och proaktiva åtgärder för att avskaffa yrkesmässig segregering och minska löneklyftan.
- De är oroade över att kvinnor inte är tillräckligt representerade på beslutsfattande poster och rekommenderar Sverige att fortsätta vidta riktade åtgärder för att upprätthålla en hög representation av kvinnor i det politiska och offentliga livet⁵.
- De är oroade över den höga arbetslösheten bland exempelvis ungdomar, romer och personer som tillhör etniska minoriteter och uppmanar Sverige att anta riktade åtgärder för att öka dessa gruppers möjligheter att komma in på arbetsmarknaden⁶.
- De är oroade över bristen på statistik över befolkningens sammansättning, och den otillräckliga statistiken över Sveriges olika etniska gruppers åtnjutande av ekonomiska och sociala rättigheter. De rekommenderar Sverige att bredda sin datainsamling genom att använda olika indikatorer på etnisk mångfald och genom att låta de tillfrågade svara anonymt och välja hur de vill identifiera sig själva⁷.

² FN:s konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, Avslutande anmärkningar om Sveriges sjätte periodiska rapport (14 juli 2016) punkt 26 *Kvinnor i sysselsättning*

³ FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, Slutsatser avseende Sveriges kombinerade åttonde och nionde periodiska rapport (7 mars 2016) punkt 35 *Sysselsättning*.

⁴ FN:s konvention om medborgerliga och politiska rättigheter, Sammanfattande kommentarer om Sveriges sjunde periodiska rapport (28 april 2016) punkt 19 *Jämställdhet*

⁵ FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, Slutsatser avseende Sveriges kombinerade åttonde och nionde periodiska rapport (7 mars 2016) punkt 31 *Deltagande i det politiska och offentliga livet*

⁶ FN:s konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, Avslutande anmärkningar om Sveriges sjätte periodiska rapport (14 juli 2016) punkt 24 *Arbetslöshet*

⁷ FN:s konvention om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering, Slutsatser avseende Sveriges kombinerade 22: a och 23:e periodiska rapport* (6 juni 2018) punkt 4 *Statistik*

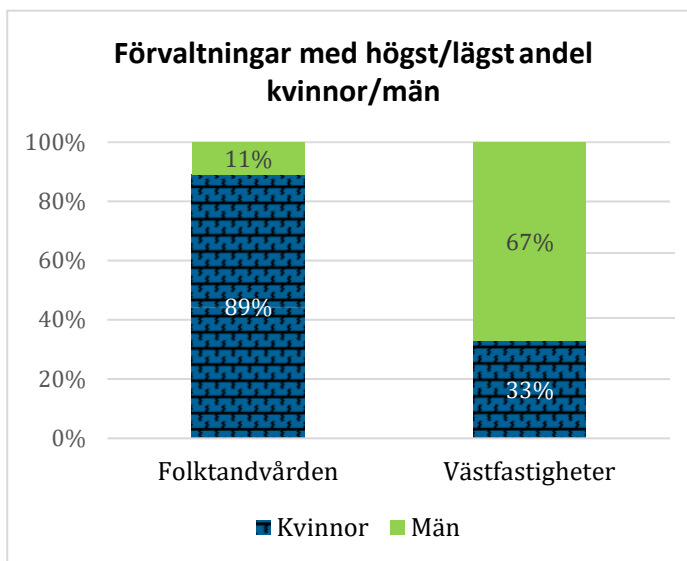
Personalsammansättning utifrån kön

Inom Västra Götalandsregionen är majoriteten av alla anställda kvinnor. Könsfördelningen mellan de anställda skiljer sig mellan förvaltningar och yrkesgrupper. Detta avsnitt beskriver könsfördelning inom förvaltningar och yrkesgrupper, löner, anställningsformer och sysselsättningsgrad.

Könsfördelning bland anställda

Inom Västra Götalandsregionen är majoriteten av alla anställda kvinnor. 79 procent av de anställda är kvinnor och 21 procent män. Könsfördelningen skiljer sig dock mellan förvaltningar och yrkesgrupper.

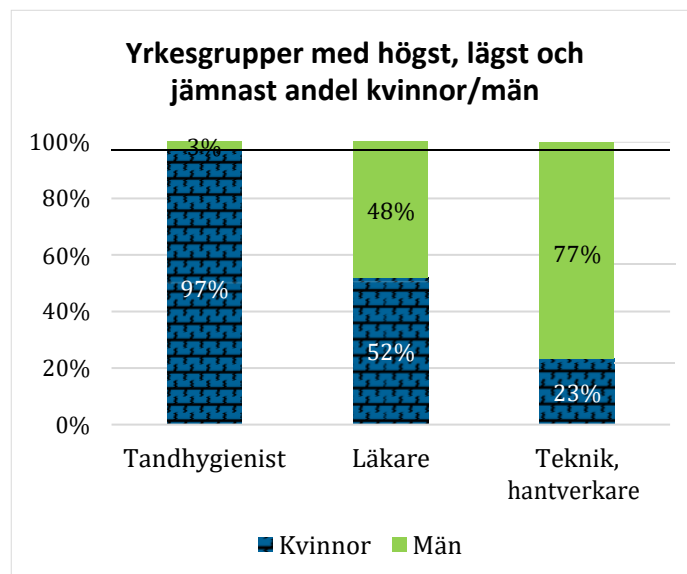
Den mest kvinnodominerade förvaltningen är Folk tandvården, där 89 procent av de anställda är kvinnor. De mest mansdominerade förvaltningarna är Västfastigheter, där 67 procent av de anställda är män och Hjälpmedelscentralen där 64 procent är män.



Könsfördelning inom olika yrkesgrupper

De största yrkesgrupperna inom Västra Götalandsregionen är kvinnodominerade. Det handlar om exempelvis sjuksköterskor och undersköterskor. De mest kvinnodominerade yrkesgrupperna är tandhygienister (97 %), sjuksköterskor (87 %) och undersköterskor (86 %).

Den enda yrkesgrupp inom Västra Götalandsregionen som är mansdominerad är teknik, hantverkare, där 77 procent av medarbetarna är män.



Den mest kvantitativt jämställda yrkesgruppen är läkare, där drygt 48 procent av läkarna är män och knappt 52 procent av läkarna är kvinnor.

I tabellen nedan redovisas andelen kvinnor/män i några stora yrkesgrupper inom Västra Götalandsregionen. Överst finns fördelningen inom befolkningen i länet som jämförelse.

Yrkesgrupp	Kvinnor	Män
Förvärvsarbetande i Västra Götaland 2018	49 %	51 %
Samtliga yrkesgrupper inom Västra Götalandsregionen	79 %	21 %
Tandhygienister	97 %	3 %
Sjuksköterskor	87 %	13 %
Undersköterskor	86 %	14 %
Handlägg- och administratörsarbete	77 %	23 %
Ledningsarbete	75 %	25 %
Kök, städ, tvätt	74 %	26 %
Tandläkare	69 %	31 %
Utbildning, kultur och fritid	69 %	31 %
Läkare	52 %	48 %
Teknik, hantverkare	23 %	77 %

Kvinnor och män på ledande positioner

Majoriteten av de anställda är kvinnor och det gäller även på ledande positioner. Bland de anställda som arbetar med ledningsarbete är 75 procent (1 429 personer) kvinnor och 25 procent (484 personer) är män. Andelen män ökar dock på högre chefsnivåer: Män utgör 26 procent av första linjens chefer, 41 procent av alla mellanchefer och 50 procent av cheferna som är direkt underställda politiska nämnder/styrelser. Andelen kvinnor är högst inom kategorin första linjens chef.

Kvinnor utgör 79 procent av de anställda men bara 75 procent av cheferna. Av det totala antalet kvinnor var 4 procent anställda som chefer, jämfört med 5 procent av männen.

Tabellen nedan visar anställda med någon form av ledningsansvar och hur olika nivåer av ansvar är fördelade mellan kvinnor och män.⁸ Siffrorna i tabellen visar antal personer samt andel inom varje kategori.

Anställda efter ansvar och kön		
Chefskategori	Kvinnor	Män
A: Chef direkt underställd politisk nämnd/styrelse	17 (50%)	17 (50%)

⁸ Indelningen sker på tre nivåer och kodas A, B eller C beroende på nivå där A är den högsta chefsnivån medan C är den lägsta. Om den anställde saknar en eller två av ansvarsområdena som krävs för att kodas som chef klassas individen istället som anställd med Annat ledningsansvar och kodas med ett L. (SKR)

B: Mellanchefer med både över- och underställda chefer	195 (59%)	133 (41%)
C: Första linjens chef	1 331 (74%)	457 (26%)
L: Annat ledningsansvar	810 (61%)	514 (39%)

Andel kvinnor/män i ledningsarbete på sjukhusen

Av det totala antalet anställda kvinnor på sjukhusförvaltningarna är mellan 3–6 procent anställda som ledare. Av det totala antalet anställda män på sjukhusförvaltningarna är mellan 3–11 procent anställda som ledare. Även om siffrorna varierar mellan förvaltningarna är det ingen av sjukhusförvaltningarna där en större andel av kvinnorna är chefer.

På Frölunda specialistsjukhus arbetar 219 personer (191 kvinnor och 28 män). Bland männen arbetar 11 procent med ledningsarbete, jämfört med 4 procent av kvinnorna. På Södra Älvsborgs sjukhus arbetar 4 504 personer (3 625 kvinnor och 879 män). Bland männen arbetar 5 procent med ledningsarbete, jämfört med 3 procent av kvinnorna.

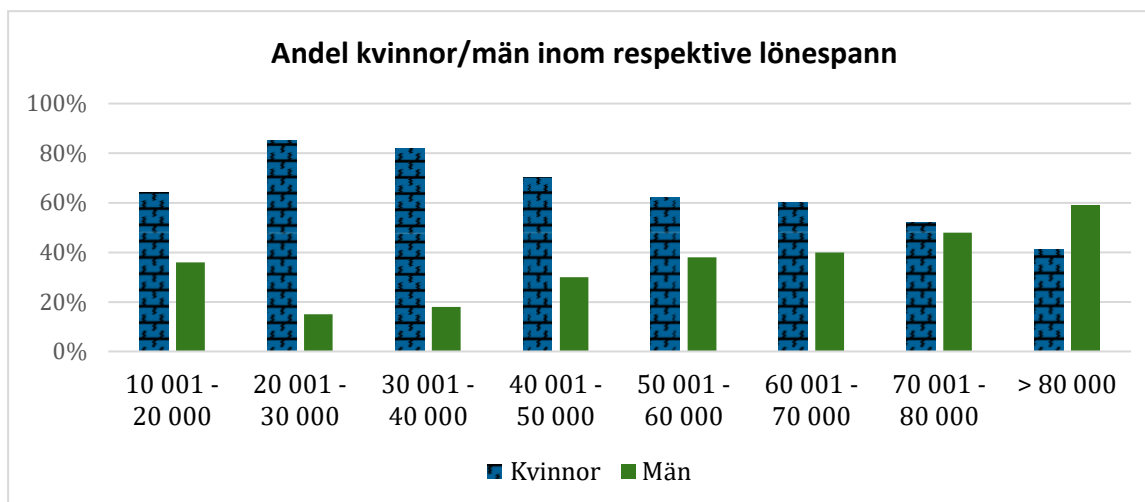
Andel (%) i ledningsarbete i förhållande till totalt antal anställda per sjukhus		
	Kvinnor	Män
Alingsås Lasarett	4,2 %	4,8 %
SÄS	3,3 %	4,7 %
Kungälv's sjukhus	3,5 %	4,1 %
Frölunda specialistsjukhus	4,2 %	10,7 %
Angereds närsjukhus	5,8 %	8,2 %
SKAS	3,3 %	3,7 %
NU	2,9 %	4,1 %
SU	2,9 %	3,1 %

Lönenivåer utifrån kön

Inom Västra Götalandsregionen finns löneskillnader utifrån kön. På övergripande nivå utgör kvinnor den allra största andelen inom de lägsta lönespannen, medan andelen män är större i de högre lönespannen. Antalet individer varierar mellan lönespannen, exempel finns 22 150 personer i lönespannet 20 001–30 000, medan 909 personer finns i lönespannet 80 000-.

Andelen kvinnor är högst inom lönespannet 20 001–30 000 kronor i månaden. Inom detta lönespann är 85 procent kvinnor. Det är också en hög andel kvinnor inom lönespannet 30 001 – 40 000 kronor (82 procent). Andelen män är högst i de högsta lönespannen. Bland de 909 personer som tjänar över 80 000 kronor i månaden är 59 procent män. I lönespannet 70 001 – 80 000 kronor är 48 procent män.

Diagrammet nedan redovisar andelen kvinnor/män inom respektive lönespann.



Löneskillnader utifrån kön i olika yrkesgrupper

Inom Västra Götalandsregionen finns yrkesgrupper där män i genomsnitt tjänar mer än kvinnor och yrkesgrupper där kvinnor tjänar mer än män. Bruttolöneskillnaden är större i de yrkesgrupper där män tjänar mer. I de yrkesgrupper där män tjänar mer än kvinnor är bruttolöneskillnaden mellan 2 651 – 8 212 kronor i månaden. I de yrkesgrupper där kvinnor tjänar mer än män är bruttolöneskillnaden mellan 87 – 894 kronor i månaden.

Yrkesgrupper där mäns medellön är högre än kvinnors medellön

- Inom ledningsarbete är kvinnors medellön 86,5 procent av mäns medellön. Det innebär en bruttolöneskillnad på 8 212 kronor i månaden.
- Inom handlägg- och administratörsarbete är kvinnors medellön 88 procent av mäns medellön. Det innebär en bruttolöneskillnad på 4 964 kronor i månaden.
- Bland läkare är kvinnors medellön 95 procent av mäns medellön. Det innebär en bruttolöneskillnad på 3301 kronor i månaden.
- Bland tandläkare är kvinnors medellön 95 procent av mäns medellön. Det innebär en bruttolöneskillnad på 2651 kronor i månaden.

Yrkesgrupper där kvinnors medellön är högre än mäns medellön

- Bland sjuksköterskor är mäns medellön 99 procent av kvinnors medellön. Det innebär en bruttolöneskillnad på 327 kronor i månaden.
- Bland undersköterskor är mäns medellön 97 procent av kvinnors medellön. Det innebär en bruttolöneskillnad på 894 kronor i månaden.
- Inom utbildning, kultur och fritid är mäns medellön 99 procent av kvinnors medellön. Det innebär en bruttolöneskillnad på 326 kronor i månaden.
- Inom kök, städ och tvätt är mäns medellön 99 procent av kvinnors medellön. Det innebär en bruttolöneskillnad på 271 kronor i månaden.
- Inom teknik, hantverkare är mäns medellön 99,7 procent av kvinnors medellön. Det innebär en bruttolöneskillnad på 87 kronor i månaden⁹.

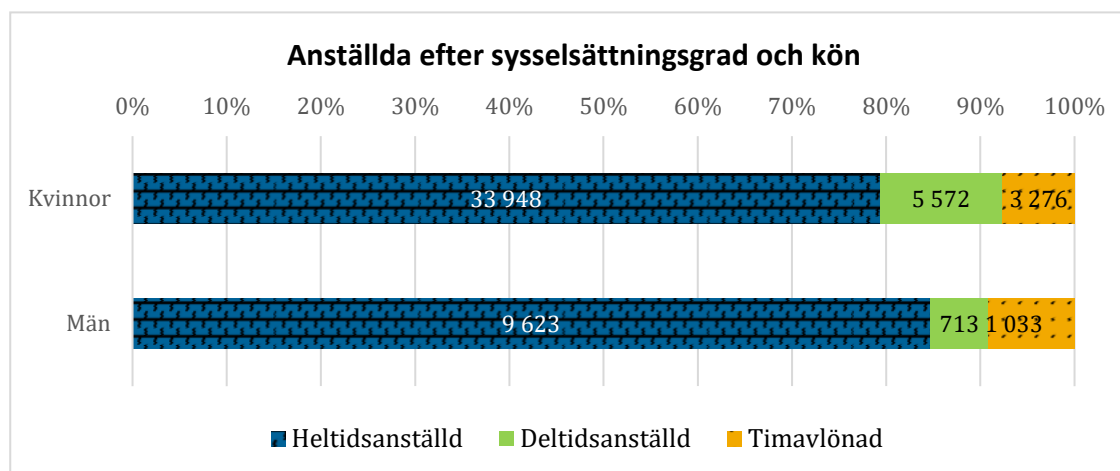
⁹ Västra Götalandsregionens statistikdatabas. I statistiken ingår endast förvaltningar, ej bolag

Anställningsform och sysselsättningsgrad

En större andel kvinnor arbetar deltid

Inom Västra Götalandsregionen arbetar majoriteten av de anställda heltid (80 procent). Bland de som arbetar deltid är en större andel kvinnor: 13 procent av kvinnorna (5572 personer) arbetar deltid, jämfört med 6 procent (713 personer) av männen.

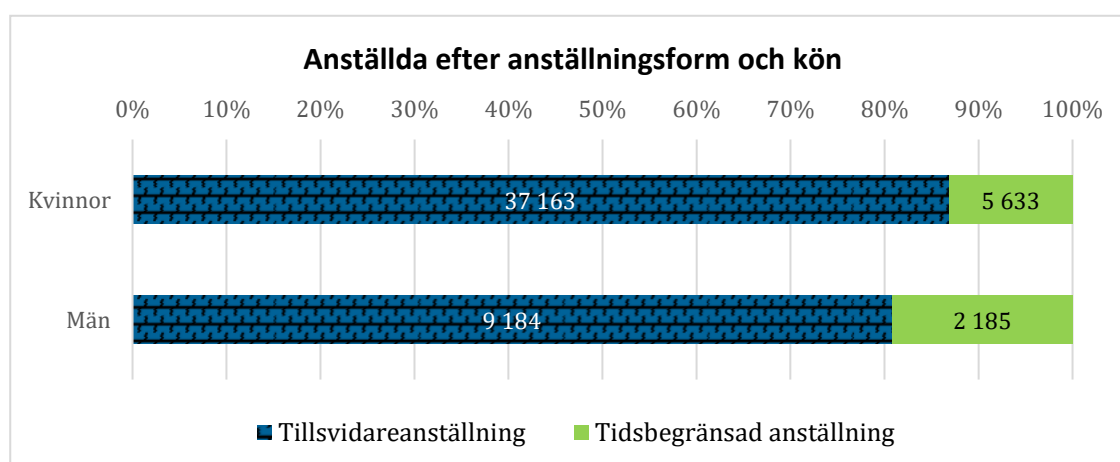
Diagrammet nedan redovisar antalet och andelen heltidsanställda, deltidsanställda och timavlönade inom Västra Götalandsregionen utifrån kön.



En större andel kvinnor har en tillsvidareanställning

Majoriteten av de anställda inom Västra Götalandsregionen har tillsvidareanställningar (86 procent). Det är dock en högre grad män som har någon form av tidsbegränsad anställning (visstidsanställning, vikariat eller annan tidsbegränsad anställning). Bland kvinnorna har 87 procent en tillsvidareanställning jämfört med 81 procent av männen.

Diagrammet nedan visar antal och andel anställda med tillsvidareanställning respektive tidsbegränsad anställning utifrån kön.



Personalsammansättning utifrån ålder

Majoriteten av de anställda inom Västra Götalandsregionen är mellan 30–64 år. Åldersstrukturen varierar mellan olika yrkesgrupper. Avsnittet beskriver åldersfördelning inom yrkesgrupper, löner, anställningsformer och sysselsättningsgrad.

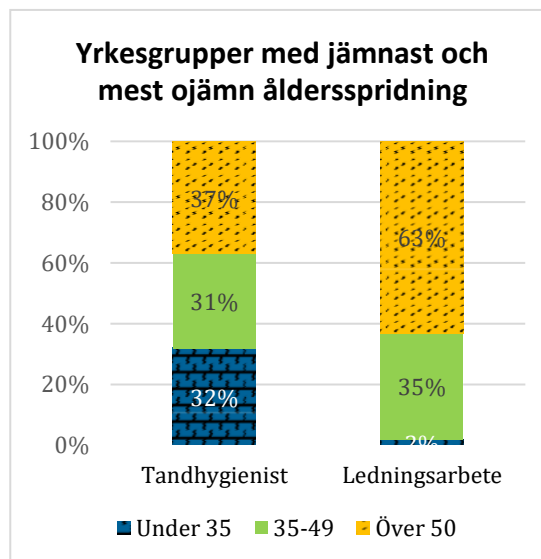
Fördelning av anställda utifrån ålder

De flesta anställda inom Västra Götalandsregionen är mellan 30–64 år. Det är en relativt jämn fördelning av anställda i åldersgrupperna inom det spannet.

En lägre andel anställda är mellan 19 och 29 år, vilket kan förklaras med att många yrken kräver högskoleutbildning.

Det är också en lägre andel anställda som är över 65 år. Fler medarbetare är över 65 år (8 procent) än under 25 år (3 procent).

I tabellerna nedanför redovisas andel anställda inom olika yrkesgrupper som är under 25, under 30 och under 35 respektive över 50, över 60 och över 65.



Anställda under 35 år i olika yrkesgrupper

I Västra Götaland är 21 procent av alla förvärvsarbetande under 30 år och 34 procent av alla förvärvsarbetande är under 35 år. Inom Västra Götalandsregionens yrkesgrupper är 12 procent under 30 år och 23 procent under 35 år.

Den största andelen anställda under 25 år finns inom kök, tvätt, städ. De största andelarna anställda under 30 år finns också inom kök, tvätt och städ, tätt följt av undersköterska. Den största andelen anställda under 35 finns bland tandhygienister, undersköterskor eller inom kök, tvätt, städ. Inom ledningsarbete är bara 2 procent under 35.

Tabellen nedan visar andelen anställda under 25, under 30 och under 35 i några stora yrkesgrupper inom Västra Götalandsregionen. Överst finns fördelningen inom befolkningen i länet som jämförelse.

Yrkesgrupp	Under 25	Under 30	Under 35
Förvärvsarbetande i Västra Götaland 2018	9 %	21 %	34 %
Samtliga yrkesgrupper inom Västra Götalandsregionen	3 %	12 %	23 %
Tandhygienister	2 %	14 %	32 %

Undersköterskor	7 %	19 %	28 %
Kök, städ, tvätt	9 %	19 %	28 %
Sjuksköterskor	1 %	13 %	26 %
Tandläkare	0 %	10 %	26 %
Läkare	0 %	7 %	23 %
Teknik, hantverkare	5 %	13 %	22 %
Handlägg- och administratörsarbete	3 %	10 %	19 %
Utbildning, kultur och fritid	1 %	5 %	13 %
Ledningsarbete	0 %	0 %	2 %

Anställda över 50 år i olika yrkesgrupper

I Västra Götaland är 32 procent av alla förvärvsarbetande över 50 år och 9 procent av alla förvärvsarbetande över 60 år. Inom Västra Götalandsregionens yrkesgrupper är 44 procent över 50 år och 20 procent är över 60 år.

Majoriteten av personer som arbetar med ledningsarbete är över 50 år (68 %). Inom yrkesgrupperna undersköterskor (47 %), utbildning, kultur och fritid (48 %) och teknik, hantverkare (45 %) är nästan hälften över 50 år. Störst andel anställda över 60 år finns bland tandläkare (23 %) och inom ledningsarbete (22 %).

Anställda över 65 år utgör en relativt stor andel av stora yrkesgrupper inom hälso- och sjukvården. Bland tandläkarna är 10 procent över 65 år, bland läkare är 9 procent över 65 år och bland undersköterskor är 8 procent över 65. Andelen anställda över 70 år är för få för att redovisa uppdelat på yrkesgrupper, men på övergripande nivå kan noteras att i november 2018 var 407 av Västra Götalandsregionens anställda äldre än 70 år. Av dessa var 41 personer över 75 år.

Tabellen nedan visar andelen anställda över 50, över 60 och över 65 i några stora yrkesgrupper inom Västra Götalandsregionen. Det finns ingen tillgänglig statistik över förvärvsarbetande i Västra Götaland över 65 år, så därför finns ingen data att jämföra med.

Yrkesgrupp	Över 50 år	Över 60 år	Över 65 år
Förvärvsarbetande i Västra Götaland 2018	32 %	9 %	Data saknas
Samtliga yrkesgrupper i Västra Götalandsregionen	44 %	20 %	8 %
Ledningsarbete	63 %	22 %	6 %
Handlägg- och administratörsarbete	49 %	20 %	6 %
Utbildning, kultur och fritid	48 %	22 %	6 %

Undersköterskor	47 %	22 %	8 %
Teknik, hantverkare	45 %	17 %	5 %
Kök, städ, tvätt	43 %	16 %	4 %
Sjuksköterskor	40 %	18 %	7 %
Tandläkare	38 %	23 %	10 %
Tandhygienister	37 %	17 %	4 %
Läkare	35 %	18 %	9 %

Lönenivåer utifrån ålder

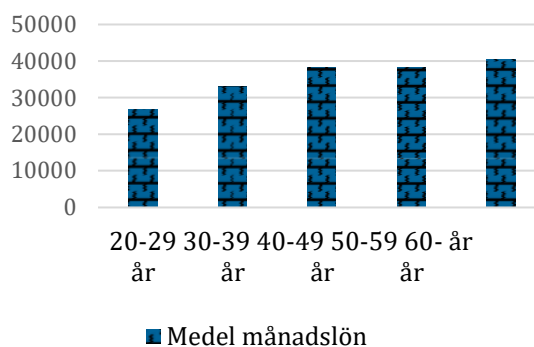
Medellönerna inom Västra Götalandsregionen är högre ju äldre medarbetaren är. Ökningen i kronor är störst mellan åldersspannen 20–29 och 30–39 år, där medarbetare 30–39 år i genomsnitt tjänar 6 309 kronor mer i månaden än medarbetare 20–29 år. Skillnaderna är minst mellan åldersspannen 40–49 år och 50–59, där medarbetare 50–59 år i genomsnitt tjänar 155 kronor mer i månaden än medarbetare 40–49 år.

Löneskillnader utifrån ålder i två yrkesgrupper

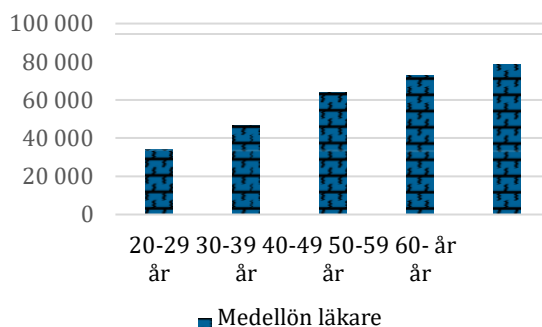
Bland läkare ökar lönerna tydligt mellan åldersgrupper. Läkare mellan 20–29 år har en medellön på 34 226 kronor i månaden, medan läkare över 60 år i genomsnitt tjänar 78 627 kronor i månaden. Läkare över 60 år tjänar 129 procent mer än läkare under 29.

Bland undersköterskor ökar lönerna inte lika mycket mellan olika åldersspann. Medellönen för undersköterskor 20–29 år är 22 915. Medellönen för undersköterskor som är 60 år eller äldre är 28 126 kronor. Undersköterskor över 60 år tjänar därmed 23 procent mer än undersköterskor under 29 år.

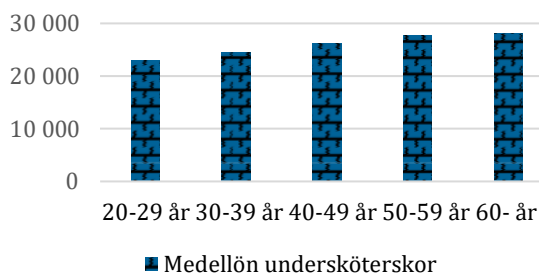
Medellön utifrån åldersspann



Medellön läkare per åldersgrupp



Medellön undersköterskor per åldersgrupp

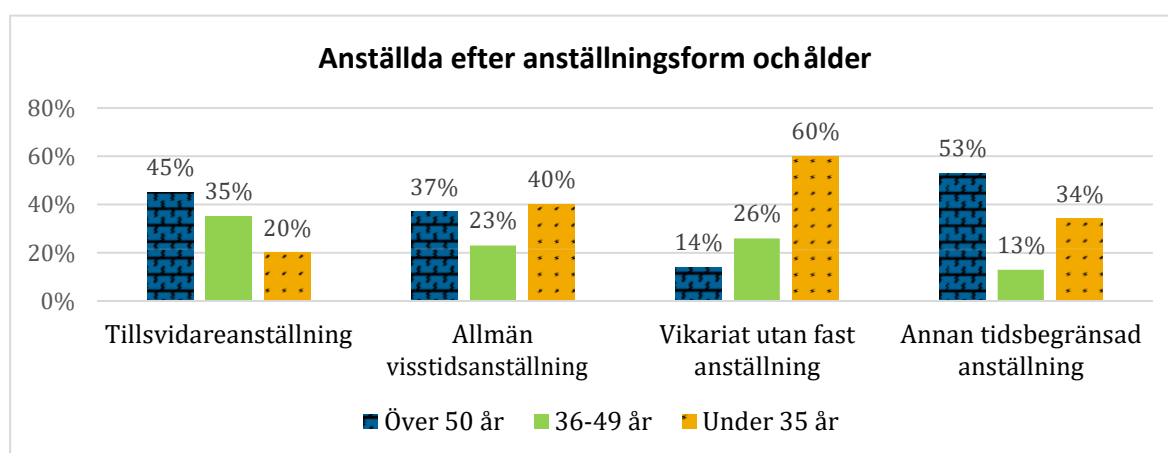


Anställningsform och sysselsättningsgrad

Anställda under 35 år utgör 60 procent av alla vikarier

Av de totala antalet anställda inom Västra Götalandsregionen är 86 procent tillsvidareanställda, medan 14 procent har någon typ av tidsbegränsad anställning. En fjärdedel av samtliga anställda under 35 har en tidsbegränsad anställning i någon form. Motsvarande andel för de anställda över 50 är 14 procent.

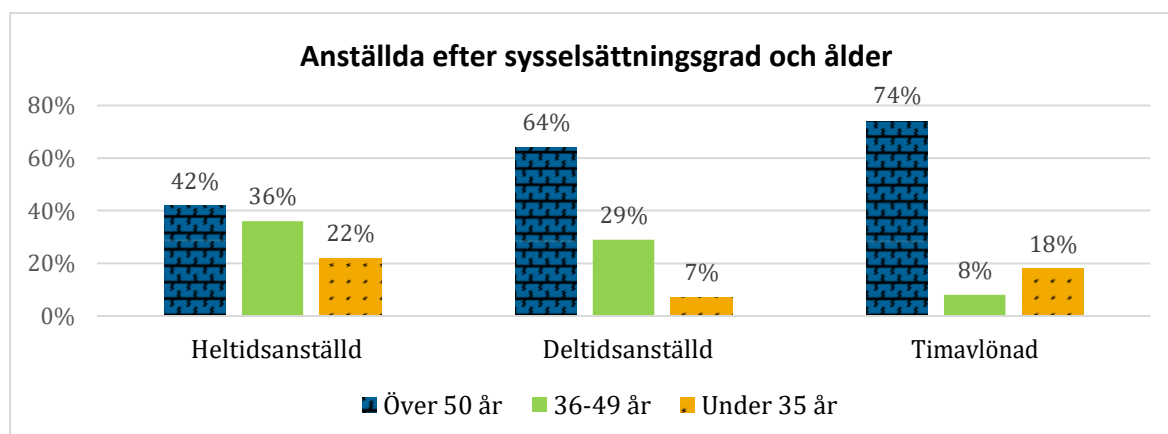
Anställda under 35 år utgör majoriteten av alla Västra Götalandsregionens vikarier: 60 procent av vikarierna är under 35 år. Bland de tillsvidareanställda är 45 procent över 50 år. Anställda över 50 år utgör också en majoritet av de som har ”annan tidsbegränsad anställning”: 53 procent av de personer som har en annan tidsbegränsad anställning är över 50 år.



Anställda över 50 utgör 74 procent av alla timavlönade

Av det totala antalet anställda inom Västra Götalandsregionen arbetar 80 procent heltid, medan 20 procent arbetar deltid eller är timavlönade.

Anställda över 50 år utgör majoriteten av alla som arbetar deltid eller är timavlönade. 74 procent av alla timavlönade och 64 procent av alla deltidsanställda är över 50 år.



Personalsammansättning utifrån bakgrund och födelseland

Av Västra Götalandsregionens anställda är 83 procent födda i Sverige och knappt 17 procent födda i andra länder. Avsnittet beskriver strukturen inom yrkesgrupper, löner, anställningsformer och sysselsättningsgrad utifrån anställdas födelseland.

Avsnittet redovisar data utifrån svensk/utländsk bakgrund och inrikes/utrikes födda. Kategorierna överlappar men skiljer sig något. Svensk bakgrund innebär att personen är född i Sverige med minst en förälder som är född i Sverige. Inrikes född innebär att personen är född i Sverige. Utländsk bakgrund innebär att personen är utrikes född eller född i Sverige två utrikes födda föräldrar. Utrikes född innebär att personen är född utanför Sverige.

Fördelning av anställda utifrån födelseland

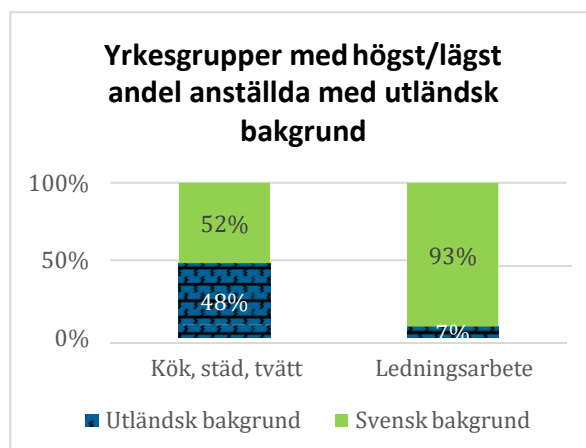
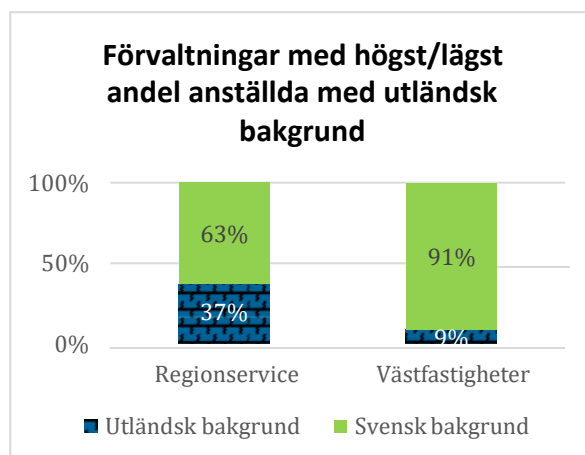
I Västra Götaland är 81 procent av alla förvärvsarbetande födda i Sverige och 19 procent är utrikes födda.

Av Västra Götalandsregionens anställda är 83 procent födda i Sverige och knappt 17 procent födda i andra länder. Av de 9062 anställda som är födda utanför Sverige är 12 procent födda i andra nordiska länder, 41 procent födda i andra europeiska länder än Norden och 47 procent födda i länder utanför Europa.

I Västra Götalandsregionen är 64 procent av de anställda kvinnor med svensk bakgrund. Ett undantag är Västfastigheter där istället 61 procent är män med svensk bakgrund och Hjälpmedelscentralen där 55 procent är män med svensk bakgrund.

Högst andel med utländsk bakgrund inom Regionservice

Högst andel anställda med utländsk bakgrund finns inom Regionservice. Där har 37 procent av de anställda utländsk bakgrund, och av dessa är 62 procent födda utanför Europa. Angereds närsjukhus och Folktandvården har också en större andel anställda med utländsk bakgrund än andra förvaltningar.



De förvaltningar som har lägst andel utrikes födda är förvaltningar med väldigt få anställda, exempelvis revisionskollegiet och patientnämnderna.

Inrikes och utrikes födda inom olika yrkesgrupper

Den yrkesgrupp som har högst andel utrikes födda anställda är kök, städ och tvätt. Där är 48 procent är födda utomlands, vilket kan jämföras med att utrikes födda utgör 19 procent av den yrkesverksamma befolkningen i länet. Den lägsta andelen utrikes födda finns inom ledningsarbete.

Störst andel utrikes födda inom kök, städ tvätt, läkare och tandläkare

Störst andel utrikes födda arbetar inom kök, städ och tvätt (48 procent). De yrkesgrupper som har näst högst andel utrikes födda är läkare (36 procent) och tandläkare (34 procent).

Den yrkesgrupp som har högst andel födda i Sverige är ledningsarbete, där 93 procent är födda i Sverige. De näst största andelarna födda i Sverige finns inom handlägg- och administratörsarbete (91 procent) och utbildning, kultur och fritid (90 procent).

Yrkesgrupp	Födda i Sverige	Utrikes födda
Förvärvsarbetande i Västra Götaland 2018	81 %	19 %
Samtliga yrkesgrupper inom Västra Götalandsregionen	83 %	17 %
Kök, städ, tvätt	52 %	48 %
Läkare	64 %	36 %
Tandläkare	66 %	34 %
Tandhygienister	78 %	22 %
Undersköterskor	82 %	18 %
Teknik, hantverkare	88 %	12 %
Sjuksköterskor	89 %	11 %
Utbildning, kultur och fritid	90 %	10 %
Handlägg- och administratörsarbete	91 %	9 %
Ledningsarbete	93 %	7 %

Ledningsansvar utifrån svensk och utländsk bakgrund

Inom ledningsarbete har 93 procent svensk bakgrund och 7 procent utländsk bakgrund. Andelen utrikes födda är störst inom kategorin ”annat ledningsansvar” (23 procent) och lägst bland chefer direkt underställda politisk nämnd eller styrelse (6 procent).

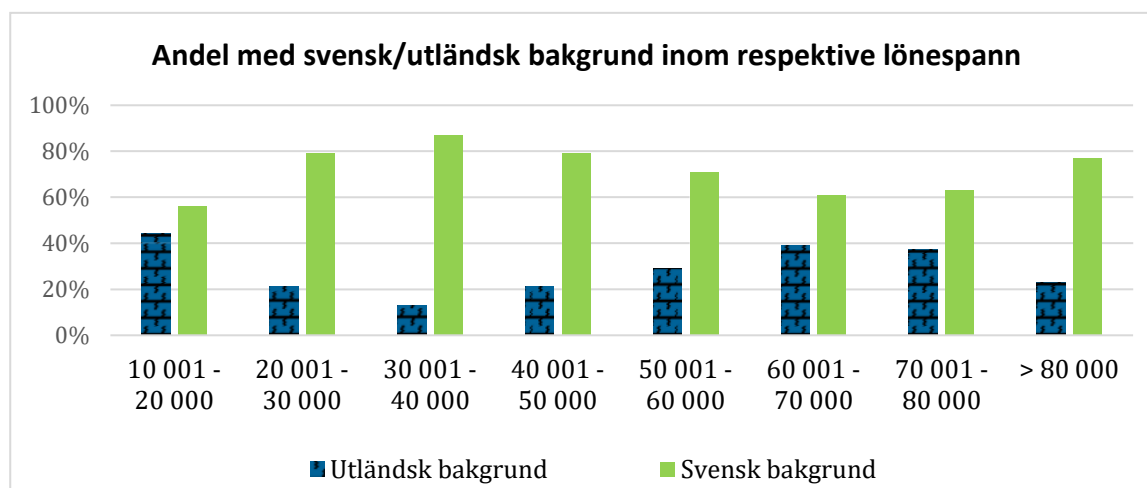
Tabellen nedan visar anställda med någon form av ledningsansvar och hur olika nivåer av ansvar är fördelade mellan personer med utländsk respektive svensk bakgrund.¹⁰ Siffrorna i tabellen visar antal och andel personer inom varje kategori.

Anställda efter ansvar och bakgrund		
Chefskategori	Svensk bakgrund	Utländsk bakgrund
A: Chef direkt underställd politisk nämnd/styrelse	32 (94%)	2 (6%)
B: Mellanchefer med både över- och underställda chefer	293 (89%)	35 (11%)
C: Första linjens chef	1577 (88%)	211 (12%)
L: Annat ledningsansvar	1025 (77%)	299 (23%)

Lönenivåer utifrån svensk och utländsk bakgrund

Andelen med utländsk bakgrund är högst inom lönespannet 10 001 – 20 000 kronor. Där har 44 procent utländsk bakgrund. Näst högst andelar anställda med utländsk bakgrund finns i lönespannen 60 001-70 000 (39 %) och 70 001 – 80 000 (37%). Det kan tänkas hänga ihop med tabellen ovan som visar att störst andel utrikes födda arbetar inom kök, städ, tvätt, och att näst störst andel är läkare och tandläkare.

Andelen med svensk bakgrund är allra högst inom lönespannet 30 001–40 000 (87%), näst högst i lönespannen 20 001 – 30 000 och 40 001–50 000 (79 %) samt bland de som tjänar över 80 000 kronor i månaden (77%).



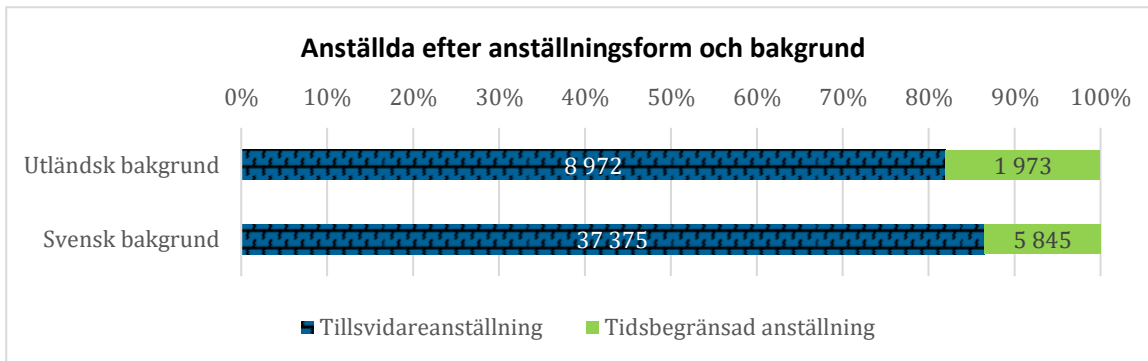
Anställningsformer och sysselsättningsgrad

Anställda med svensk och utländsk bakgrund arbetar i ungefär i samma utsträckning heltid.

Oavsett bakgrund arbetar kvinnor i högre grad deltid än män. Kvinnor med utländsk bakgrund arbetar i något högre grad heltid än kvinnor med svensk bakgrund. Av samtliga kvinnor med utländsk bakgrund arbetar 81 procent heltid. Motsvarande siffra för kvinnor med svensk bakgrund är 79 procent. Män med svensk och utländsk bakgrund arbetar heltid i samma grad: 85 procent arbetar heltid.

¹⁰ Indelningen sker på tre nivåer och kodoas A, B eller C beroende på nivå där A är den högsta chefsnivån medan C är den lägsta. Om den anställde saknar en eller två av ansvarsområdena som krävs för att kodoas som chef klassas individen istället som anställd med Annat ledningsansvar och kodoas med ett L. (SKR)

Anställda med svensk bakgrund har i något högre grad tillsvidareanställningar. Bland anställda med svensk bakgrund har 85 procent en tillsvidareanställning. Motsvarande siffra för anställda med utländsk bakgrund är 82 procent.



Bilaga 1: Användbara begrepp

Nedan beskrivs ett antal begrepp som kan vara bra att känna till när du läser rapporten. Vissa begrepp används i rapporten och andra begrepp kan användas som en tolkningsram när du läser.

Kvantitativ jämställdhet

En kvantitativt jämställd arbetsplats brukar definieras som att andelen kvinnor eller män är minst 40 eller högst 60 procent.

Kvalitativ jämställdhet

Kvalitativ jämställdhet handlar om villkor och möjligheter för kvinnor och män: Attityder, normer, värderingar och ideal som påverkar kvinnors och mäns möjligheter att delta och påverka på arbetsplatsen och i politiken. Det kvalitativa jämställdhetsarbetet handlar om de strukturer som inte nödvändigtvis förändras i och med en jämn fördelning utifrån kön.

Könssegregerad arbetsmarknad

Könssegregering på arbetsmarknaden kan vara både horisontell och vertikal. Horisontell könssegregering innebär att kvinnor och män arbetar inom olika yrken. Vertikal segregering innebär att kvinnor och män finns på olika nivåer i organisationer.

Ålder

När vi pratar om ålder menar vi oftast *kronologisk ålder*, det vill säga uppnådd levnadslängd. Ett annat perspektiv på ålder är det som kallas *social ålder* – åldersrelaterade normer som beskriver vad som är lämpligt att göra i olika åldrar, till exempel att uppnå de ”rätta” livsmålen vid rätt tidpunkt i livet (arbete, parbildning, föräldraskap etc.)

Ålderism

Ålderism är fördomar eller stereotypa föreställningar som utgår från en människas ålder och kan leda till diskriminering.

Svensk bakgrund

Svensk bakgrund innebär att personen är inrikes född med minst en inrikes född förälder.

Utländsk bakgrund

Utländsk bakgrund innebär att personen är utrikes född, alternativt är inrikes född med två utrikes födda föräldrar.

Inrikes född

Inrikes född innebär alla som är födda i Sverige.

Utrikes född

Utrikes född innebär alla som är födda utanför Sverige.

2020-06-18

Dokumentnamn: Personalsammansättning i Västra Götalandsregionen utifrån kön, ålder och födelseland

Diarienummer: RS 2019-03046

Kontaktperson: Anjelica Hammersjö, avdelning social hållbarhet, Åsa Rydin Svenberg, koncernavdelning data och analys, Catarina Åsberg, avdelning social hållbarhet