

FÖRSTUDIE

KVINNOR I TRANSPORTBRANSCHEN



För mervärde i transportbranschen

FÖRSTUDIE

KVINNOR I TRANSPORTBRANSCHEN

Hur är det att som kvinna arbeta i transportbranschen idag – en transportbransch som oftast ses som mansdominerad? Vad är det som gör att man stannar eller lämnar transportbranschen och hur kan man rekrytera fler kvinnor?

TYA har gjort en förstudie i ämnet för att se vilka faktorer som är viktiga för att arbeta i transportbranschen.

INNEHÅLL

Bakgrund – Hur har studien gått till?	6
• Bransch	6
• Teknik	7
• Yrkesroll	7
• Rekrytering	8
• Attityd.....	9
Slutord – Framtiden	9
TYAs huvudmän	10
Statistik	11

VARJE MEDARBETARE ÄR VIKTIG FÖR VÅR BRANSCH

Transportbranschen var länge dominerad av män. En mycket positiv utveckling sedan flertalet år tillbaka är att branschen lockar allt fler kvinnor. Enligt TYAs senaste arbetskraftenkät är inte mindre än tolv procent av de yrkeschaufförer som nyanställs idag kvinnor och allt fler söker sig till transportprogrammen i gymnasieskolan.

Det pratas ofta om jämställdhet och jämlikhet – men hur ser det egentligen ut i vår bransch? Vilka faktorer gör att kvinnor söker sig till branschen och sedan stannar där? Det har TYA försökt ta reda på. Denna rapport redogör för vad som kommit fram i förstudien om kvinnor i transportbranschen.

Solna i december 2014

Bill Rehn
VD, TYA

STUDIEN

En förstudie har gjorts av TYA, Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd, med ett trettiotal kvinnor som har fått tycka till kring olika frågeställningar om varför kvinnor söker sig till transportbranschen och stannar där.

Studien visar på faktorer som har med organisation och företagsledning att göra. Dessa skapar förutsättningar för kvinnor i branschen och för arbetsklimatet på arbetsplatsen. Det handlar inte alltid nödvändigtvis om tekniska frågor som exempelvis arbetsutrustning utan mer om själva attityden till yrkesrollen, hur man rekryterar och vilka förutsättningar och framtidsutsikter som finns.

Mer om detta går att läsa i denna rapport.

Elaine Brun
Projektledare, TYA

FÖRSTUDIE KVINNOR I TRANSPORTBRANSCHEN

BAKGRUND

Transportbranschen blir allt mer intressant för kvinnor. Andelen kvinnor som söker sig till transportyrkena ökar och vi ser även en ökning av kvinnor bland nyanställda inom sektorn (enligt SCB och Skolverkets siffror).

Transportsektorn är en bransch med många arbetsområden - där både teknik och människa möts. Samtidigt är det en bransch i snabb förändring och ofta en hårt pressad sådan utifrån konkurrenshänsen.

TYA har valt att göra en förstudie där kärnfrågan handlar om vilka orsaker det är till att transportbranschen ännu har relativt få yrkesverksamma kvinnor. Detta är viktig kunskap för att i framtiden veta hur arbetet med rekrytering och skola kan förbättras tillsammans med TYA:s parter och andra aktörer och intressenter.

HUR HAR STUDIEN GÅTT TILL?

Förstudien har skett via en workshop samt intervjuer. Metodiken baserar sig på en metod utvecklad av Juanita Brown och David Isaacs, Mill Valley, California och ”The World Café Community Foundation”.

Efter inbjudan till främst kollektivanställda kvinnor inom TYA:s branschområden och arbetsledande kvinnor samt regionala skyddsombud har de själva fått anmäla sig till förstudien. Det kan exempelvis ha varit kvinnor som börjat som yrkeschaufförer för att sedan bli företagsledare eller regionala skyddsombud och att man i sitt dagliga arbete ser aspekter ur ett kvinnoperspektiv. Studien har representerats av ett trettiotal kvinnor.

Frågeställningarna som diskuterats:

Vad är det som gör att kvinnor söker sig till transportbranschen?

Vad är det som gör att kvinnor stannar i transportbranschen?

Vad är det som gör att kvinnor lämnar transportbranschen?

Hur anser du att man skulle kunna utveckla transportbranschen utifrån ett kvinnoperspektiv?

Det är viktigt att påpeka i denna förstudie att diskussionen fokuserat på ett neutralt genusperspektiv där ingen sida är bättre eller sämre än den andra. Mycket av det som framkommit kan mycket väl gälla både kvinnor och män. Det finns inget svart eller vitt i denna studie. Samtidigt gäller det att arbeta för att slå hål på eventuella fördomar och att kunna se framtida möjligheter för branschens fortlevnad samt rekrytering.

Vi har valt att dela upp materialet från studien i fem delområden – som alla hänger ihop på ett eller annat sätt.

- **Bransch**
- **Teknik**
- **Yrkesroll**
- **Rekrytering**
- **Attityd**

Bransch

I studien har det klart och tydligt framkommit att branschen erbjuder ett roligt, tilltalande och stimulerande arbete. Det finns många utvecklingsmöjligheter.

Kvinnorna i studien ser det som utmanande och spännande att branschen ofta är så kallat mansdominerad – just för att de ser möjligheten att kunna hjälpa till med sin erfarenhet samt kunna påverka den. Vidare visar studien att kvinnorna ser möjligheter att bidra med sin kunskap på ett positivt sätt till verksamheten där de arbetar – och sedan fortsätta sin karriär i branschen. Att verkligen kunna påverka verksamheterna och förändra är en morot enligt kvinnorna i studien.

En annan reflektion som studiens kvinnor lyft är att transportbranschen alltför lätt blir en så kallad genomgångsbransch där man arbetar ett tag för att sedan söka sig vidare. Studiens kvinnor med deras erfarenheter har även lyft aspekten att företagen inte tittar på sin arbetsmiljö i tillräckligt stor utsträckning. De ansåg att kvinnor har en tendens att säga ifrån vid arbetsmiljöbrister i större utsträckning än män och därför kan göra sig mer obekväma. Det diskuterades flera fall där kvinnor har följt gällande regelverk för att sedan (citater) ”bli bestraffade för att löpa linan ut” med motiveringen ”att det är väl inte så farligt” eller ”lite får man väl tåla”.

Teknik

Att ha ett genuint fordons- och teknikintresse och att som kvinna tycka om att köra – är även det en stark faktor som i studien lyfts fram. Det fanns de som i tidig ålder fått möjligheten – exempelvis via skola eller familjeföretag – att få prova på olika yrken och teknik och sedan blivit kvar för att de tyckt om det.

Studien visar också att tekniken skulle behöva anpassas – att till exempel kunna ställa in vikt vid användning av truck eller att ha höj- och sänkbara pedaler (gas, broms) och liknande. Detta skulle gagna alla parter – både kvinnor och män som har liknande problem med detta. Upplevelsen är att män oftare än kvinnor arbetar på med sitt arbete snarare än att de lyfter förbättringar. Att kvinnor i studien ofta lite i smyg fått frågor kring hur de använder tekniken – av män som inte vågar fråga sina manliga kollegor för att de då erkänner att de inte kan med tekniken ordentligt – vittnar om detta.

Andra aspekter som studien visar på är möjligheterna till arbetsanpassning som finns tillgängliga men inte tas på allvar av företaget de arbetar på – trots att detta på ett enkelt sätt är möjligt eller att tekniken och arbetsutrustningen är felaktigt utformad så att kvinnor (och män) får fysiska problem och i längden lämnar arbetet.

Yrkesroll

Viktiga faktorer för rekrytering som i studien lyfts fram och som gör att man stannar i yrket är kundkontakten, att kunna bygga nätverk och skapa egna kontakter samt även att arbeta själv ute på fältet. Det är viktigt att få vara involverad i hela strukturen från så att säga ax till limpa.

Denna möjlighet skapar en yrkesstolthet då alla medarbetare i ett företag är företagets ansikte utåt. Yrkesrollen i sig lyfts på detta sätt enligt kvinnorna i studien. Att arbetet ofta kräver att man själv planerar och lägger upp det – dvs frihet under ansvar – är ett plus.

En annan orsak enligt studien till att fler kvinnor söker sig till transportbranschen är att det inte är lika fysiskt krävande arbete som tidigare (beroende på vilket arbete som skall utföras), att det exempelvis finns fler och bättre arbetsredskap samt att det idag arbetas på andra sätt än tidigare. Detta är även en hjälp för branschens arbetande män. Därför anser kvinnorna i studien att argument som att det exempelvis är för fysiskt krävande för en kvinna

och liknande inte längre håller, då det även finns män som har fysiskt krävande arbete och inte orkar.

Kvinnorna i studien lyfter även fram en så kallad inlåsningseffekt – dvs olika faktorer som gör att de inte kan utvecklas eller komma vidare i yrkesrollen. Sådana exempel kan vara en yrkesarbetande person med praktisk erfarenhet bakom sig som hamnar i arbetsledande ställning utan relevant utbildning och som exempelvis får hantera olika typer av personalfrågor, konflikthantering eller verksamhetsutveckling – kan få väldiga svårigheter med att arbeta på ett bra sätt utifrån ett arbetsmiljöperspektiv. Det kan göra att de hanterar kvinnliga medarbetare på annat sätt än manliga och inte ser möjligheterna till jämlikhet mellan könen. Det kan resultera i att en yrkeschaufför inte får byta linje för att klara sitt livspussel för att personen är så duktig där du är eller du har redan din plats.

Många kvinnor kan då tröttna och väljer att söka sig vidare till annat yrke. Kvinnorna i studien ser även risken med att en person kan rekryteras för att personen kan branschen istället för att vara en bra chef och inte anpassar arbetet utifrån individens förutsättningar. Det kan göra att duktiga medarbetare förloras.

Kvinnorna i studien upplever att de oftare än män kommer in i administrativt arbete – som på ett kontor eller i en transportledning – där de exempelvis kan få ta hand om planeringsarbete, orderhantering, fraktsedelshantering eller ekonomiarbete. Många upplever att de är fast i sina könsroller och således hamnar i ett så kallat fack.

Utifrån ett karriärsperspektiv var kvinnorna däremot inte helt överens – om det är en möjlighet till vidare karriär eller en karriärbegränsning. Exempelvis så kräver rollen som yrkeschaufför idag att du är praktiskt och administrativt lagd – då yrket innefattar både pappers- och datorarbete - förutom att köra olika slags fordon. Vidare om du är transportledare har du stor nytta av din praktiska erfarenhet ute i fält förutom det administrativa arbete det medför. Hur en kvinna ser på sin karriärsutveckling visar studien att beror mycket på personen själv och hur ledningen på arbetsplatsen anammar detta eller inte.

Kvinnorna i studien upplever att de trivs bra med sitt arbete. Att problem uppstår kan bero på exempelvis anpassningen med arbetstider som inte fungerar med övriga familjen eller då de får barn eller skall hämta och lämna på dagis (gäller även män).

Dessa faktorer skapar ytterligare stress i yrkesrollen. En del väljer därför att självmant gå över till administrativt arbete där möjligheten till ett bra livspussel i övrigt är större. Var kvinnor sedan hamnar i karriären anser de enligt studien även beror på vilka affärsområden det gäller och fördelningen av kvinnor och män på arbetsplatsen.

En stor orsak som kvinnorna i studien påpekade när det gäller att inte längre kunna genomföra sitt yrke på ett tillfredsställande sätt är då de bildar familj och får barn. Studiens kvinnor upplever att det finns svårigheter med att hitta anpassade arbetsuppgifter och passande arbetstider eller att kunna göra karriär då de gör detta. De upplever även att löneutvecklingen inte blir densamma som för en man då sådana faktorer inträffar – exempelvis med skillnader i lönetillägg eller förutsättningar till arbetstid i timmar och liknande. Kvinnor som är gravida och kan och vill arbeta vidare får då inte möjlighet att göra det av arbetsgivaren och kan istället välja att sjukskriva sig. Exempelvis kan det gälla arbetskläder som inte passar, att de under sin graviditet inte får plats bakom en ratt eller arbetstider som inte fungerar – som exempelvis oregelbundna tider eller nattarbete. Kvinnorna i studien vittnar även om arbetsgivare som enbart ser praktiska problem med kvinnor utifrån detta och därför inte väljer att anställa en kvinna.

I studien framkom det att det händer att kvinnor behöver överbevisa sin kompetens i jämförelse med en man. Om det till exempel sker en olycka så kan jargongen vara att så går det med tjejer i trafiken... Studien visar även att många beslutsvägar inte respekteras gentemot kvinnor där besluten ofta går från man till man eller tas i enskilda rum. Att gemensamma beslut sedan praktiskt inte följs – kan drabba kvinnor då de exempelvis inte får gehör i en fråga eller kan arbeta på det sätt beslutet omfattade från början. Detta skulle enligt studien kunna vara en faktor som gör att kvinnor lämnar transportbranschen.

Introduktionen på arbetsplatsen framkommer i studien som en viktig orsak till hur det fortsatta arbetet sedan fortlöper som yrkesarbetande kvinna i transportbranschen. En bra introduktion leder till ett bra bemötande och förutsättningar till fortsatt arbete och sätter ramarna för vad som gäller för övriga medarbetare. Det är viktigt att arbetsledare och chefer sedan arbetar konsekvent med de uppsatta ramarna.

Rekrytering

Kvinnorna i studien efterlyser ett mer könsneutralt språk i rekryteringsannonser, artiklar och liknande som kan leda till rekrytering till branschen. Exempelvis kan rekryteringsannonser skilja sig i formulering beroende på om de riktar sig mer till kvinnor eller män. Då det står ”motiverad innesäljare för bilar” har det enligt studiens kvinnor exempelvis en tendens att locka fler manliga sökande än kvinnliga och tvärtom då det står ”administrativt arbete”, ”ekonomiarbete”, ”kontorsarbete”.

Som ett intressant exempel som ej fanns med i studien kan nämnas att Ellen Voie i USA (Woman In Trucking – WIT) har lyft just detta ämne genom att utlysa en tävling på vilken annons som bäst riktar sig till kvinnor. En annan kvinna – Mary-Ellen Boyles forskning har visat hur viktigt genusperspektivet är (Associate Professor of Management at Clark University, Worcester MA).

Att kvinnor söker sig till just transportbranschen kan enligt studien ha flera orsaker. En del föds in i yrket – exempel via redan transportarbetande familjemedlemmar eller familjeföretag - medan andra styrs in i yrket av exempelvis Arbetsförmedling för att de inte har något annat val.

Ytterligare andra kommer in i branschen av ren slump och blir sedan kvar för att de trivs. Av dessa som varit med i studien har det lyfts fram att de lockas av ett fritt arbete under ansvar och att de i transportsektorn lättare får mer social uppmuntran och trivs bättre med sina kollegor. Arbetet är ofta mångsidigt och det blir aldrig långtråkigt.

Att introducera yrket i tidig ålder i exempelvis skolan genom att få prova på teknik och få veta mer om yrkesrollen av dem som redan är inne i branschen anser kvinnorna i studien vara en viktig rekryteringsfaktor. Att även lyfta trygghets- och säkerhetslösningar – exempelvis trygga rastplatser, toalettmöjligheter efter väg, bra arbetsklimat, möjlighet till arbete under graviditet etc – skulle enligt studien locka fler till branschen.

Kvinnorna i studien lyfte även att transportbranschen behöver visa upp sig längre ner i åldrarna – såsom på dagis, i förskola och liknande. Detta skulle kunna göras genom att fler sagor skapas om transportbranschen eller att det tas fram fler leksaker där förare kör och liknande.

Attityd

Kvinnorna i studien har gett exempel på olika typer av bemötande som de kan stöta på i sin roll som yrkeschaufförer då de levererar varor till olika platser – inom bygg, industri, livsmedel, handel och liknande – där det händer att de får höra saker som lilla gumman vad gör du här eller klarar du verkligen detta.

Jargongen finns även inom transportbranschen, men upplevdes av studiens kvinnor inte vara ett lika stort problem inom den egna sektorn och att det blivit mycket bättre där mot tidigare. Jargongen överhuvudtaget idag upplevs av kvinnorna i studien som mycket mildare än för exempelvis tjugo år sedan. Eftersom även män kan må dåligt av en dålig jargong upplever de att detta blir bättre då fler medarbetare är kvinnor där det finns många män. De ansåg även att oavsett om det finns fler kvinnor eller fler män på en arbetsplats så är det viktigt att respektera varandra och gemensamt arbeta bort mindre bra uttryckssätt där respekten för varandra åsidosätts.

Studien visar att kvinnor (motsvarande hos män) kan vara trötta på det språk och kultur som ibland kan råda och därför söker sig till en annan arbetsplats. Det är därför bra med en blandning av både män och kvinnor. Kvinnorna i studien anser att arbetsledare och chefer är viktiga förebilder när det gäller språkhantering bland personal oavsett om det gäller en man eller kvinna.

Erfarenheter i studien på kvinnor som sökt många arbeten visar att det verkar vara rätt vanligt att det förekommer ett språk som att det är väl jättebra med fler kvinnor – bara de inte arbetar här – med syftet att det skulle bli problem då de får barn, är hemma för vård av barn och liknande. Andra mindre positiva erfarenheter som studien belyst har varit att kvinnor oftare får en klapp på axeln, att de inte skulle göra ett lika bra arbete som männen eller att de helt exkluderas från beslut. Vidare lyfter studien frågan om att själva bemötandet av upplevelsen av exempelvis en kränkning kan skilja sig åt mycket beroende på om det är en kvinna eller man som berörs. Det finns både kvinnor och män som exempelvis inte vågar övernatta i sina fordon, som byter jobb ofta eller är föräldralediga. När dessa förhållanden gäller män pratas det inte lika mycket om det som när en kvinna exempelvis uttrycker rädsla för att övernatta i sitt fordon. De flesta i studien upplevde att deras kollegor tycker det är bra då

fler kvinnor börjar arbeta på arbetsplatsen och att de trivs med sina befintliga kvinnliga medarbetare.

Reflektioner gjordes även kring utbildningssektorn och hur språkkulturen och arbetsklimatet mellan kvinnor och män hanteras. Det skiljer sig åt för exempelvis gymnasieutbildningar och olika slags yrkesutbildningar – där kvinnor i studien som arbetat med utbildning sett att vissa skolor är mycket bra på detta och andra mindre bra. Exempelvis diskuterades att det kan vara inbyggt i språkkulturen med en mindre bra jargong på grund av att det är just transportbranschen det gäller och att det därför skulle vara mer acceptabelt och därigenom lättare se mellan fingrarna om exempelvis en kränkning sker. Alla var överens om att ett sådant beteende inte är acceptabelt – oavsett om man är man eller kvinna.

Andra orsaker enligt studien som kan göra att en kvinna lämnar branschen är upplevelsen av hot och våld som leder till psykisk och fysisk påfrestning. Det fanns erfarenheter i studien av att som kvinna bli utsatt för åverkan på sitt fordon eller rena påhopp eller rent av hatiskt agerande och våld vid exempelvis rastplatser, lastnings- och lossningsplatser och liknande.

I studien framkom det även exempel på diskriminering på grund av religion. Då sådant skett upplevde studiens kvinnor att männen inte lyssnat på vad kvinnan ifråga har att säga – vilket till slut gjort att de lämnat chaufförsyrket. Studiens kvinnor var samtidigt överens om att sådant beteende inte beror på dem eller yrket i sig utan mer på grund av personligheten av den som kränkt, att dessa helt enkelt inte haft respekt för andra individer.

Studios kvinnor var även helt överens om att ingen skall behöva särbehandlas på grund av kön och att det skall vara lika för alla.

SLUTORD – FRAMTIDEN

Denna förstudie har varit mycket spännande att genomföra. Intresset och engagemanget har varit mycket stort. Efter det som framkommit i studien kan man konstatera att det finns en hel del att arbeta med och att det samtidigt är en rolig och spännande bransch att verka i som kvinna.

Transportbranschen har mycket positivt att erbjuda och utvecklingsmöjligheterna är stora. Det är en bransch där kvinnor för det mesta trivs bra och även om det i vissa sammanhang kan verka dystert så är de flesta involverade kvinnor som varit med

i studien positiva till att arbeta i branschen. Transportbranschen lockar också många nya kvinnor – både till befintliga yrken och till utbildningar inom sektorn – vilket man kan se i den statistik som tagits fram bland annat via SCB och Skolverket gällande nyrekrytering och antagningar till transportprogrammen i gymnasieskolan eller olika slags yrkesutbildningar för vuxna.

Förstudien visar på att faktorer som flexibla tjänster och arbetstider skulle gynna alla medarbetare i ett företag – oavsett kön. Något som både kvinnor och män stöter på är den ökande tidspressen med förutsättningar som inte alltid går att följa – exempelvis vid nattarbeten, skiftbyten, korta vilodagar, schemaläggning, att arbetsredskap inte används eller att företagen och dess personal inte hinner med eller vill satsa på tekniska förbättrande lösningar och liknande. Ibland kanske alla säkerhetsaspekter inte hinner beaktas. När en sådan tidspress råder är det extra viktigt att chefer, arbetsledare och kollegor lyssnar till varandra och på så sätt gemensamt kan utveckla verksamheten med ständiga förbättringar exempelvis genom förändrade arbetsmetoder.

Det är viktigt att inte glömma genusperspektivet i hela sin verksamhet – exempelvis vid inköp, arbetsplanering, utförande och liknande – det vill säga förutsättningarna till ett bra arbete för både kvinnor och män. Studien har visat att introduktionen är oerhört viktig för hur personal har förutsättningar att arbeta och där ledningen i ett företag sätter ramarna för vad som är acceptabelt och inte. Det är viktigt att ta hand om alla nya som kommer in i branschen samt vara lyhörd för en könsneutral utveckling. Här är bra förebilder viktiga – exempelvis duktiga kvinnliga anställda med ett genuint teknik- och fordonsintresse.

Att gemensamt arbeta för att få bort negativa stämplor som transportbranschen kan ha – exempelvis att den skulle vara ett skilsmässodike eller en mansbransch – är oerhört viktigt för att locka fler till branschen. Lika viktigt är samarbetet med skolor och utbildningsorganisationer samt transportföretag när det gäller att nå god arbetsmiljö, bra arbetsklimat, säkerhetstänk och utveckling av bra arbetsmetoder.

Det gäller att lyfta de goda exemplen där arbetsmiljöarbete och arbete på lika villkor fungerar och där jämställdhet och sunda värderingar råder. Studiens kvinnor anser att man inte bör få en

annan behandling som kvinna än som man – det handlar istället om att arbeta på ett jämlikt och accepterande sätt.

Vi tackar alla kvinnor som låtit oss ta del av era synpunkter och berättelser och för ert stora engagemang!

Elaine Brun
Projektledare, TYA

TYAS HUVUDMÄN

TYA är ett samarbetsorgan mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer i transportsektorn.



TRANSPORTGRUPPEN

Med förbunden:

Biltrafikens Arbetsgivareförbund

Motorbranschens Arbetsgivareförbund

Petroleumsbranschens Arbetsgivareförbund

Sveriges Hamnar



UNIONEN

ledarna
SVERIGES CHEFSORGANISATION



Sveriges Ingenjörer

ALMEGA





Av yrkesgrupperna inom transportsektorn är ca 15% kvinnor. Av dessa återfinns ca 5% inom sjöfart och hamn, ca 40% inom flyget, ca 30% inom säkerhet och bevakning och inom transport och lager ca 20% samt inom transport fordon ca 5% och transport yrkesförare ca 8%. Av chefer inom transport och handel är idag ca 30% kvinnor.

Se nedan diagram.

Källa: SCB Statistikdatabas.

Av Sveriges 145 000 kvinnliga företagare är 1% transportföretagare (5% för männen).

Källa: SCB Statistikdatabas.

Enligt Svenskt Näringsliv och Sveriges Åkeriföretag uppskattar man att det idag finns omkring 125 000 yrkesförare i Sverige.

Bland de 30 vanligaste yrkena 2012 återfinns lastbils- och långtradarförare samt lagerassistenter där kvinnors könsfördelning ligger på ca 5% respektive 21% (jfr männens 95% samt 79%).

Källa: SCB Yrkesregistret.

Kvinnor i transportsektorn



Av antalet sysselsatta i Sverige (ca 4,9 miljoner) är ca 2,3 miljoner kvinnor (i åldrarna 20-64 år). Sysselsättningsgraden för kvinnor var 2013 ca 77% och för män ca 82%.

Källa: SCB SSYK

Vad gäller löner för kvinnor ligger kvinnors andel i % av männens inkomst (i åldrarna 20-64 år, 2012) på 70%.

Källa: Hushållens ekonomi -HEK, SCB

Inom avtalsområde Transport avlönas lika arbete med lika lön.

Föräldrapenning togs 2013 ut till 75% av kvinnor och tillfällig föräldrapenning till 63%.

Könsgrupp	Andel (%)
Kvinnor	75%
Män	25%

Kvinnor är oftare hemma med barn än männen som i sin tur arbetar mer.

Källa: Försäkringskassan, AKU SCB.

Större andel kvinnor än män har eftergymnasial utbildning.

Källa: Utbildningsregistret 2012, SCB.

Statistiken visar att kvinnor studerar mer än män och samtidigt har större andel sjukfrånvaro. Kvinnor har oftare tidsbegränsade anställningar och inte lika stor andel fasta anställningar. Siffrorna visar även att kvinnor oftare än män har vikariat eller arbetar deltid samt är timanställda och behovsanställda. Kvinnor med gymnasieutbildning är arbetslösa kortare tid än män. Ju längre tid man är arbetslös blir det svårare att ta sig in på arbetsmarknaden.

Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU) SCB, 2013.

Fler flickor än pojkar går ut gymnasieprogrammen (2012/13). Bland fordonsprogrammets elever är 11% flickor och 89% pojkar. 18% av eleverna på transportprogrammen i landet är idag flickor.

Källa: Skolverket, Svenskt Näringsliv.

Vad är TYA?

Vår verksamhetsidé är att aktivt bidra till att utveckla kompetens, arbetsmiljö och status i transportbranschen, och därmed bidra till ökad produktivitet och lönsamhet i företagen. TYA är ett samarbetsorgan mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer i transportsektorn. Verksamheten bedrivs genom kurser och projekt som tar sikte på yrkeskunskap och arbetsmiljö. Vi samverkar med skolor och myndigheter samt utarbetar informationsmaterial och läromedel.