



Länsstyrelsen
Västmanlands län

AVDELNINGEN FÖR SAMHÄLLSUTVECKLING
SOCIAL HÅLLBARHET

Jämställdhet

Strategi för jämställdhetsintegrering i Västmanlands län 2018-2020



Diarienummer: 801-553-17

Version 1, december 2017

Strategi för jämställdhetsintegrering

Producerad av Länsstyrelsen i Västmanlands län • Kontaktperson: Torbjörn Messing
Strategin antogs 171129 genom beslut i jämställdhetsrådet. Den kan laddas ner på www.lansstyrelsen.se/vastmanland.
Layout: JG Media 21 • Tryck: Åtta45, december 2017

Innehåll

Förord, 4

Sammanfattning, 5

Bakgrund till strategin, 6

Jämställdhetsrådet står bakom strategin, 7

Ansluta sig till strategin, 8

Avgränsningar, 9

Fokusområden

- Fokusområde 1: Bygga kapacitet och kunskap, 10
- Fokusområde 2: Ekonomisk jämställdhet, 13
- Fokusområde 3: Jämställd utbildning, 17
- Fokusområde 4: Jämställd hälsa, 20
- Fokusområde 5: Mäns våld mot kvinnor ska upphöra, 24

Referenser, 26



Förord

Jämställdhet handlar om att såväl kvinnor och män som flickor och pojkar ska kunna komma i åtnjutande av samma möjligheter och rättigheter i samhället. Det är en fråga om kunskap, resurser och makt mellan könen. Utgångspunkten är alla människors lika värde, demokrati och mänskliga rättigheter.

Strategin för jämställdhetsintegrering är länets gemensamma viljeinriktning. Den är framtagen inom länets jämställdhetsråd i samråd med länets samverkanspartner och utgår ifrån regionala förutsättningar och utmaningar. Utvärderingen av den tidigare strategin för jämställdhetsintegrering, samt behovsanalysen kring jämställd regional tillväxt¹, visar att länet ännu inte utnyttjar sin fulla potential ur ett jämställdhetsperspektiv. Den invånarservice som ges till länets flickor och pojkar, kvinnor och män är bra, men varierar i kvalitet och kan därför bli mer likvärdig och rättssäker.

Strategin ska ge vägledning om vilka jämställdhetspolitiska frågor som bör prioriteras och vara ett stöd för länets aktörer vid framtagandet av egna styrdokument. Jämställdhetsintegrering handlar om att synliggöra och integrera ett jämställdhetsperspektiv i ordinarie styrning. Denna strategi ska således följas av lokala handlingsplaner och gå hand i hand med RUS (Regional Utvecklingsstrategi) och andra regionala strategier.

Länsstyrelsen startade på mitt initiativ ett jämställdhetsråd i början av 2017. Jämställdhetsrådet är sammansatt av representanter för kommuner, näringsliv, civilsamhälle och myndigheter. Avsikten är att länets högsta beslutsfattare enas kring en gemensam viljeinriktning och hitta områden där ett aktivt jämställdhetsarbete kan ske mot samma mål.

Erfarenheterna visar att samverkan är nyckeln till att skapa ett jämställt Västmanland. Min förhoppning är att strategin ska bli ett användbart verktyg som bidrar till att vi målmedvetet och tillsammans agerar för att skapa ett jämställt samhälle.

Västerås i december 2017



Mino Akhtarzand

Landshövding i Västmanlands län, ordförande i Jämställdhetsrådet

Sammanfattning

Viljeinriktning mot ökad jämställdhet

Fokusområde 1

Bygga kapacitet och kunskap genom att:

- Öka andelen organisationer som på en strategisk nivå arbetar med att integrera jämställdhet och andra jämlikhetsperspektiv i sin ordinarie verksamhet.
- Fler organisationer ansluter sig till denna strategi.
- Förbättra förmågan att göra jämställdhetsanalyser.
- Öka andelen statistik som är könsuppdelad.
- Identifiera samhandlingsområden där organisationer gemensamt avsätter medel för att uppnå jämställdhetseffekter.
- Alltid använda inkluderande bilder och texter.

Fokusområde 2

Jämnare ekonomi mellan kvinnor och män genom att:

- Minska andelen ofrivilliga deltidstjänster.
- Skapa en arbetsplatskultur som uppmuntrar till föräldraledighet oavsett kön eller familjebildning.
- Skapa inkluderande invånardialoger.
- Underlätta karriärvägar för kvinnor.
- Skapa jämn könsbalans i alla beslutande organ.
- Skapa en omsorg som gör att anhöriga kan bibehålla god inkomst, hälsa och livskvalitet.
- Föräldrastödet ska motverka traditionella könsmönster.
- Utjämna skillnaderna i livsinkomst mellan kvinnor och män.

Fokusområde 3

Ge mer jämställda villkor för flickor och pojkar, kvinnor och män genom hela utbildningssystemet genom att:

- Skapa fler utvecklingsarbeten som är kopplade till utbildningsverksamheternas ordinarie likabehandlings- och värdegrundsarbete.
- Höja kapaciteten och kunskaperna hos skolhuvudmännen för att integrera frågorna i verksamheternas styrning och uppföljning.
- Förbättra pojkarnas skolresultat.
- Långsiktigt utmana normer för att påverka de könstraditionella utbildningsvalen.

Fokusområde 4

En mer jämställd hälsa genom att:

- Skapa en bättre arbetsmiljö som minskar andelen stressrelaterade sjukskrivningar.
- Minska den psykiska ohälsan bland flickor, pojkar, kvinnor, män och transpersoner.
- Skapa en jämställd hälso- och sjukvård.
- Öka den fysiska aktiviteten med fokus på unga tjejer.

Fokusområde 5

Mäns våld mot kvinnor ska upphöra genom att:

- Fler våldsförebyggande insatser påbörjas.
- Ett förebyggande arbete mot kränkningar och våld integreras i organisationernas systematiska arbetsmiljöarbete.

Bakgrund till strategin

Kvinnor och män ska ha samma makt

Arbetet med svensk jämställdhetspolitik följer internationella åtaganden och tar sin utgångspunkt i FN:s globala hållbarhetsmål Agenda 2030 (Sustainable Development Goals)².

Världens länder har genom FN beslutat om att skapa rättvisa och inkluderande samhällen, skydda mänskliga rättigheter och främja jämställdhet.

Nationella mål

På nationell nivå har regeringen följande **huvudmål** för jämställdhetspolitiken³: ”Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.”

Utöver huvudmålet finns sex **delmål**.

1. Jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män.
2. Jämställd ekonomi livet ut.
3. Jämställd utbildning.

4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

5. Jämställd hälsa.

6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Uppdrag till Länsstyrelsen

Regeringen har gett Länsstyrelsen i uppdrag att ta fram en strategi för jämställdhetsintegrering för perioden 2018-2020⁴. Denna strategi visar vilket sätt aktörerna i Västmanlands län gemensamt ska röra sig i riktning mot de nationella jämställdhetspolitiska målen.

Länsstyrelsen har sedan 1994 regeringens uppdrag att verka för att de nationella jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länet.⁵ I uppdraget ingår samverkan och att ha en samordnande, initierande, kunskapsutvecklande, stödjande och uppföljande roll.



Agenda 2030. Arbetet med jämställdhet i Sverige utgår från FN:s globala hållbarhetsmål Agenda 2030.

Jämställdhetsrådet

Så bedrivs arbetet i Västmanland

I februari 2017 tog Länsstyrelsen Västmanland initiativ till ett jämställdhetsråd. Det består av en högnivågrupp med kommunalråd, myndighetschefer, chefer inom näringslivet, representanter för fackförbund samt övriga civilsamhället. Rådet fattar övergripande inriktningsbeslut för att jämställdhetspolitiken ska få genomslag i Västmanland.

Beredningsgrupp och fokusgrupper

Kopplat till rådet finns en beredningsgrupp samt fyra fokusgrupper i vilka Länsstyrelsen kan samverka, samråda, implementera och bereda strategin och dess innehåll.

I samverkan kommer handlingsplaner att utformas och strategin årligen följas upp.

Mål för Västmanland

Jämställdhetsrådet har formulerat ett övergripande mål för länet som lyder: "Västmanland ska vara ett attraktivt län för flickor och pojkar, kvinnor och män, att bo, leva, arbeta och studera i." I det fortsatta strategiska arbetet kommer delmål att formuleras i handlingsplanerna.

Strategin har karaktären av en gemensam viljeinriktning och ska vägleda länets organisationer i framtagande av styrdokument för deras egna verksamheter. Målet är att ett jämställdhetsperspektiv ska genomsyra all styrning.

Strategin ska även vara i samklang med andra regionala strategier och överenskommelser såsom regionala utvecklingsstrategin (RUS), Folkhälsostrategin, länstransportplan och Affärsplan Västmanland.

Deltagare i Västmanlands läns jämställdhetsråd

Arboga kommun

Bombardier Transportation AB

Fagersta kommun

Försäkringskassan

Hallstahammars kommun

ICA Sverige AB

Kriminalvården

Kungsörs kommun

Köpings kommun

Länsstyrelsen Västmanland

Mälardalens högskola

Norbergs kommun

Polisen

Region Västmanland

Ridskolan Strömsholm AB

Rädda Barnen

Sala kommun

Skinnskattebergs kommun

Surahammars kommun

Svenska Kyrkan

Unionen

Vårdförbundet

Västerås Science Park

Västerås stad

Västmanlands Idrottsförbund

Winnet Västmanland

Ansluta sig till strategin

Jämställdhet en del av beslutsfattandet

Ambitionen är att få så många aktörer i Västmanland som möjligt att vilja ansluta sig till Strategi för jämställdhetsintegrering 2018-2020. Tanken är sedan att strategin ska följas av ett ledningsbeslut i kommunfullmäktige, bolagsledning, föreningsstyrelse och andra organisationer.

På www.ettjamstalltvastmanland.nu får de anslutna organisationerna redogöra för hur de ska bidra till strategins viljeinriktning och till de jämställdhetspolitiska målen.

Länsstyrelsen kommer sedan att skapa arenor och mötesplatser i form av nätverksträffar, konferenser och nyhetsbrev där alla anslutna organisationers goda arbete synliggörs och sprids. I samverkan ska länet skapa arenor för samhandling, initierande av utvecklingsarbeten samt kunskapsåfyllnad.

Offentliga sektorn

För offentliga organisationer innebär det att jämställdhetsperspektiv ska finnas med i:

Planeringen

Vad får det här beslutet för konsekvenser för kvinnor och män?

Budgeten

Hur fördelar verksamheten pengarna mellan könen?

Genomförandet

När verksamheten kvinnor och män med alla aktiviteter?

Uppföljningen

Fördelade verksamheten resurserna så rättvist som de tänkt? Fick kvinnor och män en likvärdig invånarservice?

Näringslivet

Mycket kan även fungera i näringslivet och översättas i företagstermer:

- När företaget både kvinnor och män med sina tjänster och produkter?
- Kommer tjänster och produkter både kvinnor och män tillgodo?
- När företaget hela befolkningen i sina tjänster och produkter?
- Är kvinnor och män lika nöjda med företagets bemötande och service?

Avgränsningar

Alltid kön – men aldrig enbart kön

Politikområde jämställdhet handlar om lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter för kvinnor och män, flickor och pojkar. Samtidigt påverkas människors förutsättningar av fler faktorer än kön.

Regeringen använder allt oftare deisen ”alltid kön, men aldrig enbart kön”. Det som i forskarvärlden brukar benämnas intersektionalitet⁶ innebär att flera maktordningar både kan samvariera och kollidera med varandra.

Maktordningar och bemötande

Det är påtagligt att olika maktordningar har betydelse för det bemötande och den service kvinnor och män i respektive kategori får. Det kan gälla socioekonomisk ställning, etnicitet, födelseland, hudfärg, ålder, funktionalitet och sexuell läggning. Regeringen efterfrågar uttryckliga intersektionella analyser i detta strategiarbete.

Enligt statistikförordningen⁷ (2001:100) §14 ska all officiell individbaserad statistik vara könsuppdelad. Och när det finns statistik uppdelad på andra variabler bör den också adderas för att synliggöra fler maktordningar och orättvisor.

Problem kring definition av kön

Strategin är en jämställdhetsstrategi, men definitionen av kön behöver problematiseras för att inte exkludera de transpersoner som valt att inte definiera sig efter tvåkönsmodellen.

Det finns ett inbyggt dilemma när det gäller definition av kön. Könsuppdelad statistik behövs för att synliggöra skillnader i kvinnors och mäns livsvillkor. Men samhället ska samtidigt undvika att etikettera och kategorisera individer utifrån kön.

Olika definitioner av kön

Biologiskt kön

Könsorgan och hormonnivåer.

Juridiskt kön

Det kön som står registrerat i folkbokföringen, pass eller legitimation.

Könsidentitet

Det kön en person definierar sig som.

Könsuttryck

Hur en person uttrycker sitt kön.

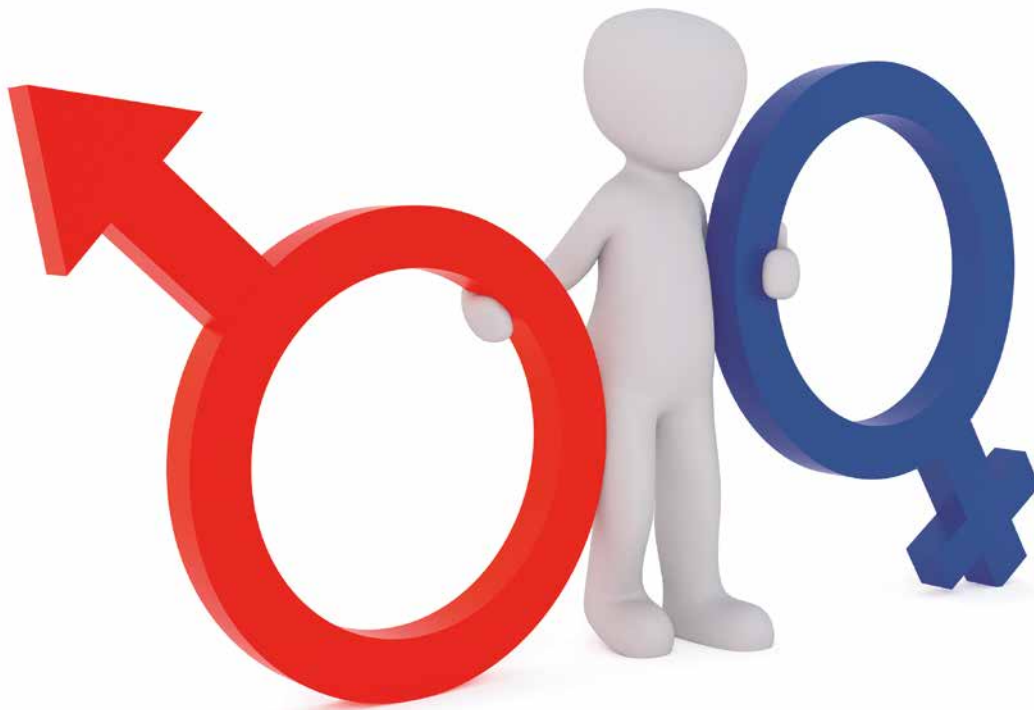
Ett vitalt område inom jämställdhetsforskning är att synliggöra ”individ och struktur”. Länet strategi för jämställdhetsintegrering synliggör strukturella skillnader. Men där individuella hänsyn behöver tas kring exempelvis transpersoner, utrikesfödda eller barn vägs detta in i analyserna.

Det finns fler utmaningar

Ibland särskiljs organisationers interna och externa jämställdhetsarbete. Det interna har fokus på personalpolitiska frågor såsom arbetsmiljö, löner och arbetsvillkor medan det externa har mer fokus på det jämställdhetspolitiska invånarperspektivet och den service som erbjuds.

Ofta överlappar de två perspektiven varandra. Inom skola, äldreomsorg, akademi, kriminalvård och sjukvårdsvård vistas anställda och brukare i samma lokaler och delar därmed samma arbetsmiljö. Denna strategi gör därför ingen tydlig åtskillnad mellan det interna och det externa.

Strategin ger inte en heltäckande bild över länet utmaningar. Prioriteringar har varit nödvändiga och i samrådsmöten har de områden som finns i strategin bedömts vara de mest vitala.



Jämställdhetskompetensen behöver öka

NULÄGESBESKRIVNING

Kommunerna

Kommunerna i Västmanland har olika förutsättningar för att jämställdhetsintegrera sina verksamheter. Tre av länets tio kommuner – Kungsör, Sala och Västerås – har skrivit under ”Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå”⁸ (CEMR-deklARATIONEN). Av dessa kommuner är det endast Västerås stad som tagit fram en handlingsplan kopplad till deklARATIONEN på det sätt som avses.

Forskning visar att kommunernas jämställdhetsstrategier, jämställdhetspolicyer och jämställdhetsplaner sällan leder till reell verksamhetsutveckling⁹.

Det är också få kommuner som har särskilda beredningsgrupper eller särskilt utsedda politiker för jämställdhetsfrågor. Fagersta och Västerås är de enda kommuner som har en strateg anställd med fokus på jämställdhet kopplad till kommunledningen och som arbetar med kvalitetssäkring och styrning ur ett jämställdhetsperspektiv.

Region Västmanland

Landstinget Västmanland undertecknade CEMR 2006, men de har ännu ingen handlingsplan. När Region Västmanland bildades fick organisationen en jämställdhetsstrateg kopplad till det regeringsuppdrag som syftar till att jämställdhetsintegrera arbetet med regional tillväxt.

FOKUSOMRÅDE 1 – BYGGA KAPACITET OCH KUNSKAP

Statliga myndigheter

Flera statliga myndigheter i länet har representerats i de regeringsinitierade utvecklingsprogrammen Jämställdhetsintegrering i Myndigheter (JiM) och Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet (JiHU). En kartläggning som Länsstyrelsen gjort visar stor variation i hur spridningen av kunskaperna har nått lokal myndighetsnivå.

Näringslivet

I näringslivet kan jämställdhetsintegrering över sättas i termer av kundservice, bemötande samt att nå både kvinnor och män med tjänster och produkter. Det kan utgöra en del av företagens CSR-arbete.

Kunskaper om vilken betydelse jämställdhet har skiljer sig mycket åt mellan olika företag.

Idrottsrörelsen

Inom Idrottsrörelsen har ”Strategi 2025” tagits fram och beslutats på Riksidrottsmötet, idrottens högsta organ.

En av strategins fem utvecklingsresor handlar om jämställdhet och bakgrunden är att idrottsrörelsen inte lyckats bra tidigare. Jämställdhet ska integreras i ledning, styrning, uppföljning och utvecklingsarbete på samtliga nivåer.

Bildning och utbildningsinsatser kring jämställdhet initieras särskilt bland specialidrottsförbund och föreningar i länet.

Könsuppdelad statistik

Ibland saknar offentliga organisationer fakta- och statistikunderlag som är uppdelade på kön. Det osynliggör obalanser i makt samt villkoren för kvinnor och män. När det finns könsuppdelad

statistik saknas ibland förmågan att analysera den ur ett genusperspektiv.

I de fall köns kategorisering inte uppfyller något statistiskt syfte bör det heller inte efterfrågas. När det finns ett syfte med att efterfråga könstillhörighet bör individer få möjlighet att välja mellan fler än två alternativ.

Sociala hänsyn

Tjugo procent av hela Sveriges BNP upphandlas genom Lagen om Offentlig Upphandling (LOU). Det motsvarar 600 miljarder kronor per år.

Offentliga uppdragsgivare kan bidra till ökad jämställdhet genom att höja sin upphandlingskompetens och ställa ökade krav på sociala hänsyn samt jämställda tjänster och produkter. Samtidigt blir det en drivkraft för företagen att förbättra sin kvalitet och öka viljan att ta socialt ansvar.

Sociala investeringar

Sociala investeringar innebär att organisationer satsar pengar på förebyggande åtgärder för att minska framtida kostnader.

De flesta kommuner i Västmanland har någon form av social investeringsfond, men få uppger att de använt medlen i syfte att förbättra jämställdheten. Det största hindret kring sociala investeringar är att den organisation som sätter in åtgärderna, sällan är densamma som hämtar hem de framtida besparingarna. När kommunen satsar på våldsförebyggande arbete är det ofta polis, kriminalvård och landsting som gör de största framtida besparingarna.

Med tanke på denna strategis samhandlingssyfte är det ett utvecklingsområde att hitta gemensamma projekt och att avsätta gemensamma medel.

FOKUSOMRÅDE 1 – BYGGA KAPACITET OCH KUNSKAP

Könskränkande bilder och texter

Sverige saknar, till skillnad mot övriga nordiska länder, lagstiftning mot könskränkande bilder i reklam. Andra länder har även kontrollorgan som kvalitetssäkrar att läromedel inte innehåller kränkande bilder och texter.

Trenden är att kommuner och regioner själva stoppar könsdiskriminerande reklam på sina egna reklamtytor, exempelvis bussar. Kommuner och myndigheter granskar såväl texter som bilder ur normkritiska perspektiv och på skolor finns goda exempel på elever som granskar sina egna läromedel. Allt fler företag har också insett att sexualisering inte ökar försäljningen, utan tvärtom¹⁰.

Slutsatser av nuläget

Länsstyrelsen har gjort följande bedömning av nuläget efter utvärdering av den tidigare strategin samt intervjuer och samrådsmöten:

- Beslutsfattare i länet har generellt sett låg kompetens kring jämställdhetsfrågor. Det finns väldigt få anställda strateger som har mandat att påverka kommuners, myndigheters och företags ordinarie styrning.
- Jämställdhetsfrågorna tenderar att bli sidoordnade. Det är få organisationer som lyckats integrera jämställdhet i det systematiska förbättringsarbetet (planerings-, budget-, genomförande- och kvalitetsuppföljningsprocesserna).
- Bristande analysförmåga.
- Avsaknad av könsuppdelad statistik.

VISION OCH REGIONALA MÅL

Vision

Alla beslutsfattare i Västmanland har så goda kunskaper i jämställdhetsintegrering att de integrerar ett jämställdhetsperspektiv i alla sina verksamheters kärnprocesser.

Regionala mål

Integrera. Öka andelen organisationer som arbetar på en strategisk nivå med att integrera jämställdhet och andra jämlikhetsperspektiv i sin ordinarie verksamhet.

Förbättra. Öka andelen organisationer som kopplar jämställdhetsfrågorna till sitt systematiska förbättringsarbete.

Ansluta. Öka andelen organisationer som ansluter sig till strategin och fattar inriktningsbeslut om att ta fram handlingsplaner för ökad jämställdhet, såsom politiska beslut (CEMR) eller motsvarande styrelsebeslut i företag.

Analysera. Förbättra förmågan att göra jämställdhetsanalyser och öka andelen könsuppdelad statistik där den fyller ett syfte.

Samverka. Identifiera samhandlingsområden där organisationer gemensamt kan avsätta medel för att uppnå jämställdhetseffekter.

Inkludera. Alltid använda inkluderande texter och bilder.



Ekonomi påverkar makt och välstånd

De jämställdhetspolitiska delmålen kring jämställd makt och inflytande, jämställd ekonomi samt jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet har här förts samman inom ett fokusområde. Motivet till detta är att delmålen är sammanflätade med varandra.

NULÄGESBESKRIVNING

Det finns många faktorer som påverkar kvinnors och mäns samlade förvärvsinkomster. Några av de främsta orsakerna till att kvinnors livsinkomster är lägre än mäns:

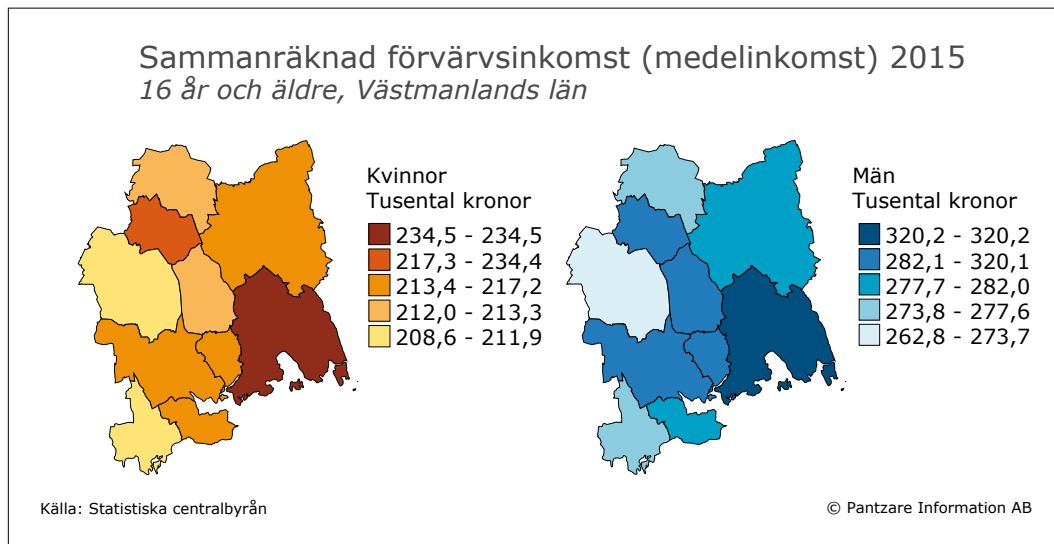
- Lönesättning.
- Sysselsättningsgrad. Kvinnor arbetar mer deltid. Ibland ofrivilligt.

- Frånvaro på grund av sjukdom. Stor andel kvinnor har psykisk ohälsa.
- Frånvaro på grund av föräldradighet, VAB och anhörigvård.
- Kvinnor lämnar arbetslivet i tidigare ålder.
- Kvinnor har lägre befattningar.

Kvinnor under fattigdomsgräns

Det finns studier¹¹ som pekar på en stor risk att en majoritet av alla 63-åriga kvinnor (födda 1954) kommer att hamna under rådande fattigdomsgräns ifall de tar ut pension vid 65 års ålder. Fler kommer därmed att behöva arbeta tills de är närmare 70 år för att komma över fattigdomsgränsen. I gruppen under fattigdomsgränsen är 71 procent kvinnor¹².

FOKUSOMRÅDE 2 – EKONOMISK JÄMSTÄLLDHET



Inkomstskillnad. I Västmanland råder stora inkomstskillnader mellan kvinnor och män.

Inkomst och sysselsättning

Medelinkomsten i länet år 2015 var 225 000 kronor för kvinnor och 302 400 kronor för män. Inkomstskillnaden mellan könen i Västmanland var lite större än riket i stort.

Förvärvsfrekvensen för kvinnor i länet var 74 procent jämfört med 79 procent för män. Könsglappet på 5 procent kan jämföras med riksgenomsnittet där glappet var 2 procent. Förvärvsfrekvensen för utrikesfödda kvinnor i länet låg på 52 procent och för utrikesfödda män 62 procent. Med andra ord är utrikesfödda kvinnor i Västmanland särskilt långt från arbetsmarknaden.

Kvinnors lägre inkomster beror även på att de i större utsträckning arbetar deltid. I länet arbetar 30 procent av kvinnorna deltid jämfört med 9 procent av männen. Tidigare kartläggningar har visat att det återfinns fler ofrivilliga deltidstjänster i gruppen kvinnor.

Löner

Från 1 januari 2017 återinfördes kravet på årliga lönekartläggningar för att upptäcka, åtgärda och

förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Detta gäller arbetsgivare med mer än 10 anställda och är ett led i att förebygga och främja diskriminering i arbetslivet.

Integrationsutmaning

Länet fick under 2015 en påtaglig befolkningsökning av kvinnor och män födda utanför Europa. Utomeuropeiskt födda kvinnor står längst bort från arbete och utbildning. Den genomsnittliga tiden för att nå självförsörjning har varit flera år längre för de utrikesfödda kvinnorna.

Regeringen skriver på sin hemsida: ”Om utrikes födda kvinnor skulle delta på arbetsmarknaden på samma sätt som inrikes födda kvinnor, så skulle de offentliga finanserna stärkas med cirka 37 miljarder kronor.”

Att särskilda insatser behövs för nyanlända kvinnor kommer även att betonas i länets regionala överenskommelse om samarbete kring nyanlända 2016-2020¹³.

FOKUSOMRÅDE 2 – EKONOMISK JÄMSTÄLLDHET

Makt och inflytande

SCB mäter andelen medborgarråd för marginaliserade grupper och den visar att Västmanland har en negativ trend vad gäller andelen genomförda dialoger 2010-2017¹⁴.

Det finns studier som visar att kvinnor, utrikesfödda, barn och andra grupper inte gör sina röster hörda vid exempelvis byggandet av framtidens städer och infrastruktursatsningar¹⁵.

I demokratiutredningen ”Låt fler forma framtiden” (SOU 2016:5)¹⁶ konstateras att andelen politiskt aktiva minskar markant och pekar ut polariseringen i samhället som en förklaringsmodell. Andelen politiker som hoppar av efter att ha blivit hotade och hatade ökar lavinartat. I Västmanland blev 26 procent av alla politiker hotade.

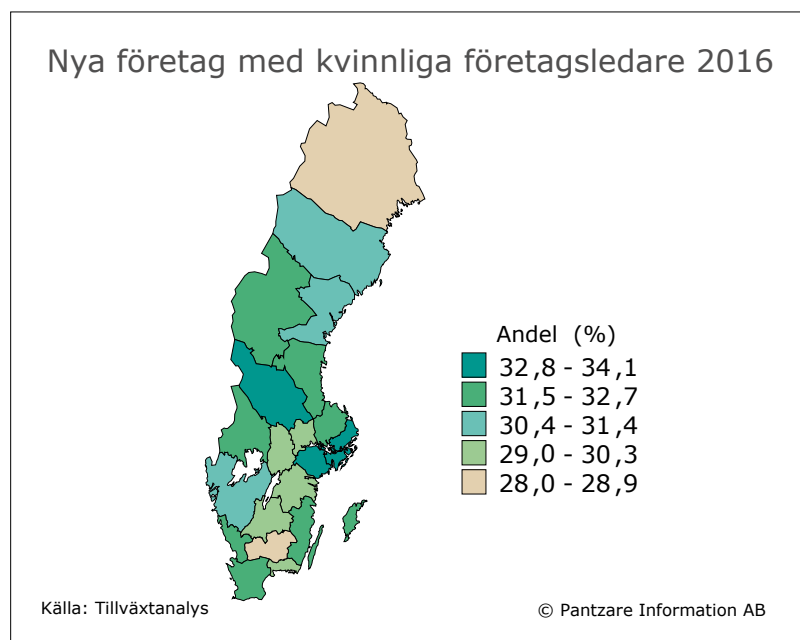
Statistiken är tyvärr inte könsuppdelad, men det motstånd kvinnliga politiker vittnat om visar att

det ofta uttrycks i grova sexuella kränkningar, vilket skiljer sig mot det hat och hot som män utsätts för.

Kvinnors företagande

I länet är andelen kvinnor som driver företag lägre än riket i stort. Länetns tidigare arbete med Affärsplan Västmanland angav att hela det företagsfrämjande systemet präglats av en manlig norm. Den yttrade sig bland annat i den felaktiga uppfattningen att företagande kvinnor skulle ha lägre tillväxtambitioner¹⁷. Andelen nystartade företag bland kvinnor är lägre än i riket i stort.

Arbetet med insatser för att främja kvinnors företagande kommer huvudsakligen att stötta och drivas av Region Västmanland. Det är direkt kopplat till arbetet med den regionala näringslivsstrategin Affärsplan Västmanland.



Låg procentandel kvinnliga företagare.

Procentandelen kvinnor i Västmanland som startar företag är bland de lägsta i Sverige.

FOKUSOMRÅDE 2 – EKONOMISK JÄMSTÄLLDHET

Föräldraskap

Mönstret i Västmanland vad gäller föräldrauttag och tillfällig föräldrapenning (VAB) följer i stort sett rikssnittet. Män tar ut 25 procent av föräldradagarna och 39 procent av VAB-dagarna. Mäns VAB-uttag har knappt ökat sedan år 2000 då uttaget låg på 37,4 procent.

Länsstyrelsens dialoger med kommunerna och Region Västmanland visar att ojämställdheten i föräldraskapet är omfattande. Vissa ensamstående mammor är ekonomiskt utsatta¹⁸. Mammor arbetar mer deltid och pappor upplever att de inte blir sedda av personal som arbetar med föräldraskapsstöd. Pappor deltar inte heller i lika stor utsträckning i föräldrautbildningar. Socioekonomisk ställning och etnicitet förstärker mönstren.

Anhörigvård

Riksrevisionen räknar med att det finns 1,3 miljoner anhöriga i Sverige som ger omsorg till en närstående¹⁹. Ofta handlar det om att hjälpa en gammal förälder eller partner som har svårt att klara sig själv.



Cirka 90 000 kvinnor och drygt 50 000 män i medelåldern har gått ner i arbetstid, sagt upp sig eller gått i pension i förtid på grund av att de ger omsorg till en närstående. Dubbelt så många kvinnor som män har sjukskrivit sig på grund av anhörigvården.

Inriktningen att allt fler ska vårdas i hemmen har medfört att var fjärde plats inom äldreomsorgen har försvunnit. Forskarna hissar varningsflagg för anhörigvården som en framtida kvinnofälla.

VISION OCH REGIONALA MÅL

Vision

Aktörerna i Västmanlands län ska uppfylla de jämställdhetspolitiska målen kring jämställd fördelning av makt och inflytande, jämställd ekonomi livet ut och en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

Regionala mål

Deltid. Minska andelen ofrivilliga deltidstjänster.

Föräldraledighet. Skapa en arbetsplatskultur som uppmuntrar till föräldraledighet oavsett kön eller familjebildning.

Dialog. Skapa inkluderande invånardialoger.

Karriärvägar. Underlätta karriärvägar för kvinnor (inom näringsliv, politik med mera).

Beslutsfattande. Skapa jämn könsbalans i alla beslutande organ.

Omsorg. Skapa en omsorg som gör att anhöriga kan bibehålla god inkomst, hälsa och livskvalitet.

Föräldrastöd. Föräldrastödet ska motverka traditionella könsmonster i föräldraskapet.

Livsinkomst. Utjämna skillnaderna i livsinkomst mellan kvinnor och män.

FOKUSOMRÅDE 3 – JÄMSTÄLLD UTBILDNING



Utbildning och yrkesval styrs av normer

NULÄGESBESKRIVNING

Människor socialiseras tidigt in i ett normsystem som präglas av olika krav och förväntningar på könen. Den viktigaste åtgärden blir därför att motverka detta normsystem så tidigt som möjligt. Föräldrautbildningar, förskola och skola får på så vis en nyckelroll.

Länsstyrelsen har kartlagt förekomsten av utvecklingsarbeten i länets förskolor och skolor. Det pågår en del projekt med normkritisk pedagogik. Ingen kommun i länet har dock ett hållbart systematiskt utvecklingsarbete som syftar till att långsiktigt förändra normer hos barn och unga.

Urbaniseringen

Ett globalt mönster är att kvinnor flyttar till städer och tätorter. Pojkar och män tenderar att stanna kvar på födelseorten. Även i Västmanland bor fler män utanför tätorterna.

Statistiskt går det att mäta flera orsakssamband uppdelat på kön. Som grupp har de pojkar som blir kvar i glesbygden lägst utbildningsnivå, sämst skolresultat och lägst fruktbarhetstal.

Det framträder en oroväckande bild av män som förblir ogifta, barnlösa och ensamma. Samma män tenderar att utveckla antifeministiska och främlingsfientliga åsikter som också går att mäta.

FOKUSOMRÅDE 3 – JÄMSTÄLLD UTBILDNING

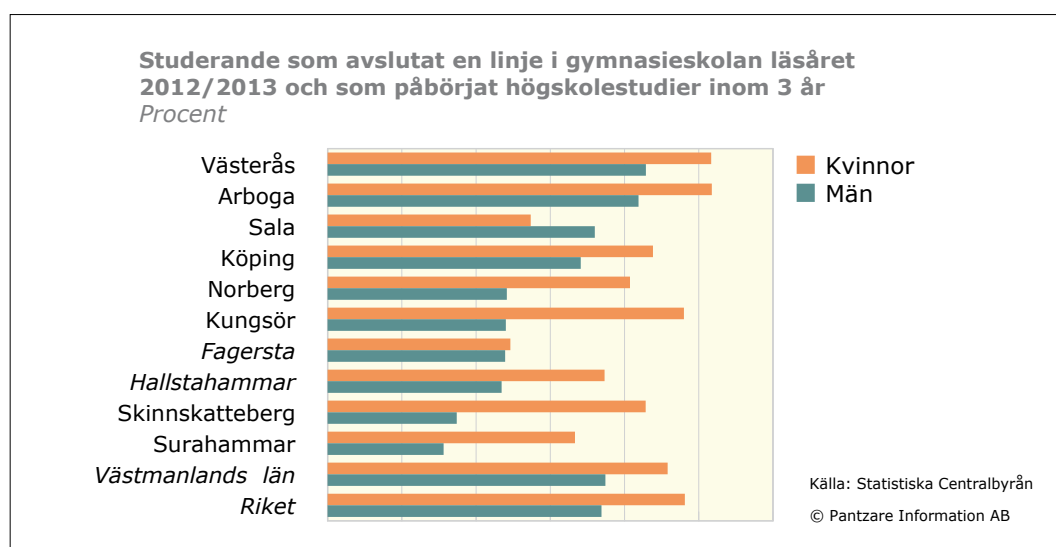


Brist på skolutveckling. Det pågår få skolutvecklingsarbeten kring jämställdhet inom förskolan och skolan.

Könsglapp i skolresultat

Några kommuner i länet har genom åren hamnat i bottenkiktet när det gäller könsglappet mellan flickors och pojkars skolresultat. Det framgår av Sveriges Kommuners och Landstings öppna jämförelser²⁰. Skillnaden mellan könen kan variera mellan enskilda år, men över tid är mönstret tydligt.

Flickorna studerar och flyttar till universitetsstäderna medan pojkarna utvecklar ”anti-pluggkultur” där det anses vara omanligt att studera. Det skiljer cirka 10 procent i betygspoäng mellan könen på rikspanet, men vissa kommuner i länet har över 20 procents könsglapp.



Färre pojkar på högskolan. Många pojkar i länet studerar inte vidare trots att deras betyg tillåter det.

FOKUSOMRÅDE 3 – JÄMSTÄLLD UTBILDNING

Kön är en av flera variabler som har betydelse för skolresultaten. Födelse-land, socioekonomisk ställning och föräldrars utbildningsbakgrund har också relevans. När dessa faktorer samverkar blir förutsättningarna att lyckas ännu sämre.

Behörigheten hos pojkarna var i flera kommuner mycket högre än den andel som sedan valde att studera vidare. Det finns med andra ord en stor outnyttjad potential hos pojkarna i flera av länets kommuner.

Könssegregerade utbildningsval

Ett annat problem är de könstraditionella utbildningsvalen. Bland de 20 största gymnasieprogrammen i länet är det endast två som har en jämn könsfördelning (inom spannet 40-60 procent).

De könstraditionella utbildningsvalen påverkar det lokala lärosätet, Mälardalens högskola (MDH), eftersom de har länsbor som sin största rekryteringsbas. MDH utbildar många sjuksköterskor, lärare, ingenjörer och ekonomer. På dessa utbildningar befästs den sneda könsfördelningen, vilket i sin tur leder till att länets arbetsmarknad är fortsatt könssegregerad.

KÖNSFÖRDELNING GYMNASIET

Procentandel kvinnor och män på gymnasieprogram i Västmanlands län, läsåret 2016-2017

	Kvinnor	Män
Barn- och fritidsprogrammet	61	39
Bygg- och anläggningsprogrammet	11	89
El- och energiprogrammet	3	97
Fordons- och transportprogrammet	20	80
Handels- och administrationsprogrammet	63	37
Hantverksprogrammet	94	6
Hotell- och turismprogrammet	86	14
Industri tekniska programmet	9	91
Naturbruksprogrammet	76	24
Restaurang- och livsmedelsprogrammet	68	32
VVS- och fastighetsprogrammet	0	100
Vård- och omsorgsprogrammet	85	15
Ekonomiprogrammet	57	43
Estetiska programmet	73	27
Humanistiska programmet	79	21
International Baccalaurate	61	39
Naturvetenskapsprogrammet	52	48
Samhällsvetenskapsprogrammet	62	38
Teknikprogrammet	21	79
Introduktionsprogram	32	68

Ojämn könsfördelning. På 18 av de 20 största gymnasieprogrammen i Västmanland råder en ojämn könsfördelning.

VISION OCH REGIONALA MÅL

Vision

Aktörerna i Västmanlands län ska uppfylla det jämställdhetspolitiska målet med en jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

Regionala mål

Styrning. Höja kapaciteten och kunskaperna hos skolhuvudmännen för att integrera frågorna i verksamheternas styrning och uppföljning.

Utbildningsval. Långsiktigt utmana normer för att påverka de könstraditionella utbildningsvalen.

Utveckling. Skapa fler utvecklingsarbeten som är kopplade till utbildningsverksamheternas ordinarie likabehandlings- och värdegrundsarbete.

Skolresultat. Förbättra pojkarnas skolresultat.



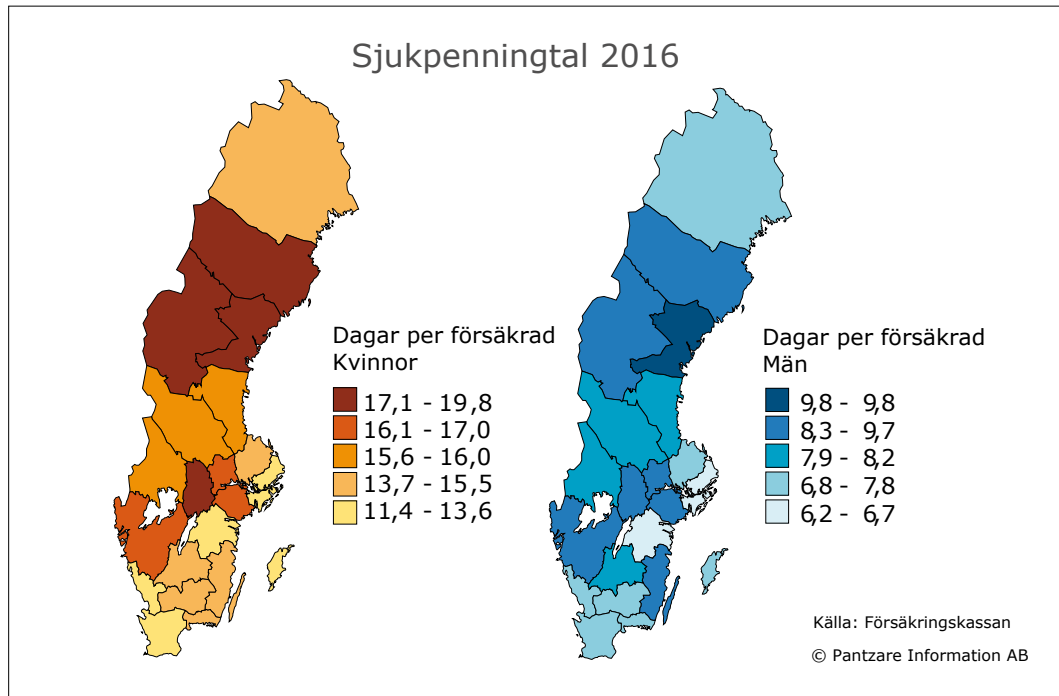
Hälsa, vård och omsorg på lika villkor

NULÄGESBESKRIVNING

Utredningen "Nästa steg på vägen mot en mer jämlik hälsa (SOU 2017:47)"²¹ belyser faktorer som har bäring på de jämställdhetspolitiska målen och visar hur de överlappar varandra. Bland faktorerna som leder till ohälsa återfinns:

- **Arbete, inkomst och försörjning.** Kvinnor är mer ekonomiskt utsatta och invandrade kvinnor är särskilt utsatta.
- **Inflytande.** Kvinnor som grupp har inte lika mycket makt och inflytande i samhället.
- **Arbetsmiljö.** Den psykosociala och fysiska arbetsmiljön gör att framförallt kvinnor får ohälsa.
- **Kontroll över sin livssituation.** Här uppmärksammas våldsutsatthet, kontroll över den egna kroppen (reproduktiv hälsa) och trakasserier.
- **Levnadsvanor.** Här är män som grupp mer utsatta eftersom de använder mer alkohol och droger, har högre BMI och skadas i olyckor.
- **Utbildning.** Män har lägre utbildningsnivå.

FOKUSOMRÅDE 4 – JÄMSTÄLLD HÄLSA



Kvinnor mer sjukskrivna. Kvinnor är mer drabbade av sjukskrivningar jämfört med män.

Den organisatoriska arbetsmiljön

Mycket tyder på att den svenska arbetsmarknaden har en organisatorisk arbetsmiljö, på framförallt kvinnodominerade arbetsplatser, som skapar stressrelaterade sjukskrivningar.

Arbetsmiljöverket har gjort en studie i 59 kommuner. Studien visar att de mest kvinnodominerade arbetsplatserna (hemtjänsten) hade en sämre arbetsmiljö jämfört med de mest mansdominerade (teknisk förvaltning) på samtliga mätetal i alla kommuner²². Arbetsgivare tenderar ibland att problematisera individen vid sjukskrivningar när själva problemet ligger i strukturerna.

Kvinnor står för drygt två tredjedelar av alla stressrelaterade sjukskrivningar och länet har högre sjuktalet än riket i stort.

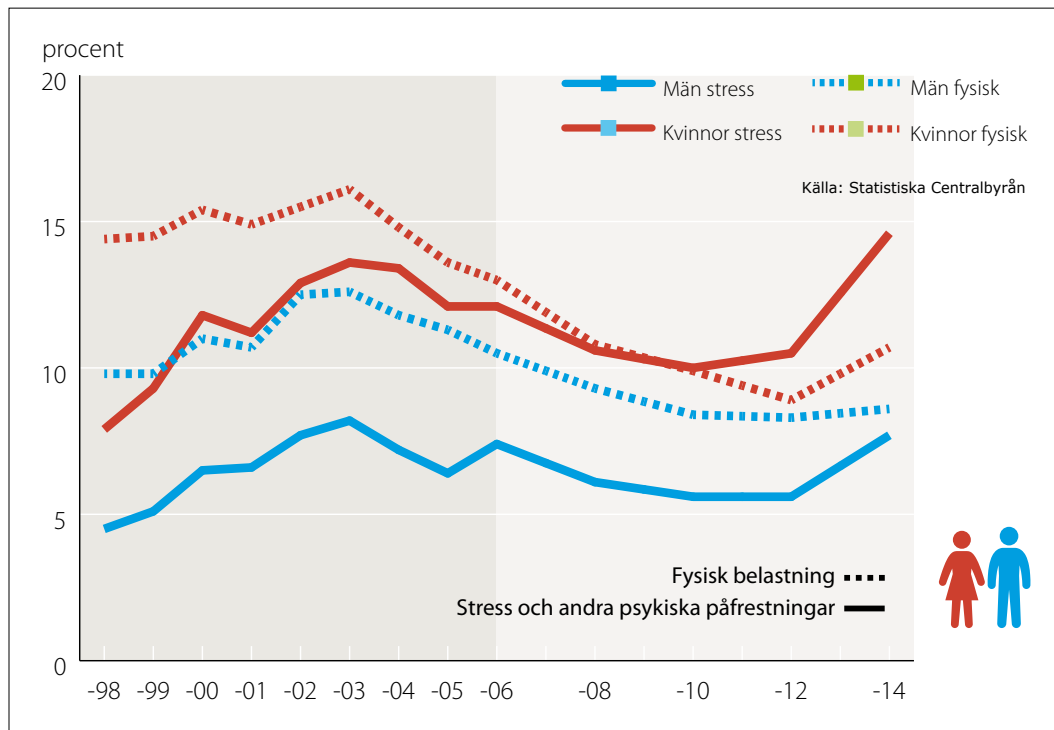
Ojämsställd vård

Det finns otaliga exempel på att kvinnor och män inom vård- och omsorgsyrken systematiskt felbehandlas på grund av vårdgivarens fördomar och föreställningar om kön.

"Hälsoparadoxon"²³ kallas det faktum att kvinnor lever längre än män, men samtidigt drabbas av fler hälsoproblem. Kvinnor söker läkare oftare, men det kan också spela in att kvinnor är mer kroppsmåttvetna och måna om sin hälsa än vad män är.

När det gäller psykosomatiska besvär tenderar män att söka vård senare och de begär fler självmord. Kvinnor riskerar å andra sidan att bli överdiagnostiserade med psykofarmaka. Med andra ord: en stor del av kvalitetsbristerna i vården sitter i de anställdas omedvetenhet i genusfrågor.

FOKUSOMRÅDE 4 – JÄMSTÄLLD HÄLSA



Flest kvinnor sjuka av stress. De stressrelaterade sjukskrivningarna ökar snabbt och drabbar framförallt kvinnor.

Flickor och unga kvinnors ohälsa

Region Västmanlands undersökning Liv & Hälsa, Ung Västmanland 2017²⁴, visar en allvarlig tendens kring flickors upplevda hälsa. Andelen flickor i årskurs 9, som mår bra eller mycket bra, har minskat från 78 procent 2014, till 64 procent 2017.

Flickorna upplever mycket högre grad av stress jämfört med pojkarna. Ett annat könsmonster som sticker ut i undersökningen är att dubbelt så många flickor blivit utsatta för kränkningar via internet.

Region Västmanland konstaterar: "Skolan är en av de viktigaste arenorna för hälsofrämjande utveckling eftersom värderingar, beteenden och kunskaper grundläggs under uppväxtåren. Med sitt uppdrag har skolan en betydelsefull roll när det gäller att kompensera för ojämlikheter i ungas uppväxtvillkor."

Forskning visar att fysisk aktivitet förbättrar den psykiska hälsan, har positiva effekter för det allmänna välbefinnandet och ger en bättre stress-tolerans²⁵.

FOKUSOMRÅDE 4 – JÄMSTÄLLD HÄLSA

Fysisk aktivitet

Liv och Hälsa Ung visar att en stor andel av länets ungdomar inte uppnår WHO:s rekommendation för daglig fysisk aktivitet. I årskurs 2 på gymnasiet når 55 procent av pojkarna och 43 procent av flickorna upp till rekommendationen. Statistiken visar även att flickorna är mindre fysiskt aktiva jämfört med pojkarna.

Det lokala aktivitetsstödet når också pojkar i större utsträckning i länet. Det finns ett samband mellan de barn och unga som ägnar sig åt fysisk aktivitet och vilka som nås av aktivitetsstöd.

Utmaningen handlar om att bredda utbudet och locka fler till fysisk aktivitet. Det kan även finnas skäl att göra jämställdhetsanalyser av aktivitetsstödet.

AKTIVITETSSTÖD

Det lokala aktivitetsstödet fördelat i procent per kommun och kön år 2016.

Kommun	Flickor	Pojkar
Arboga	34	66
Fagersta	42	58
Hallstahammar	46	54
Kungsör	36	64
Köping	36	64
Norberg	30	70
Sala	37	63
Skinnskatteberg	22	78
Surahammar	49	51
Västerås	35	65

Källa: Riksidrottsförbundet

Pojkar får mer stöd. Kommunernas stöd till föreningar indikerar att det satsas mer resurser på pojkars idrottande än på flickors.

VISION OCH REGIONALA MÅL

Vision

Aktörerna i Västmanlands län ska uppfylla det jämställdhetspolitiska målet kring jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

Regionala mål

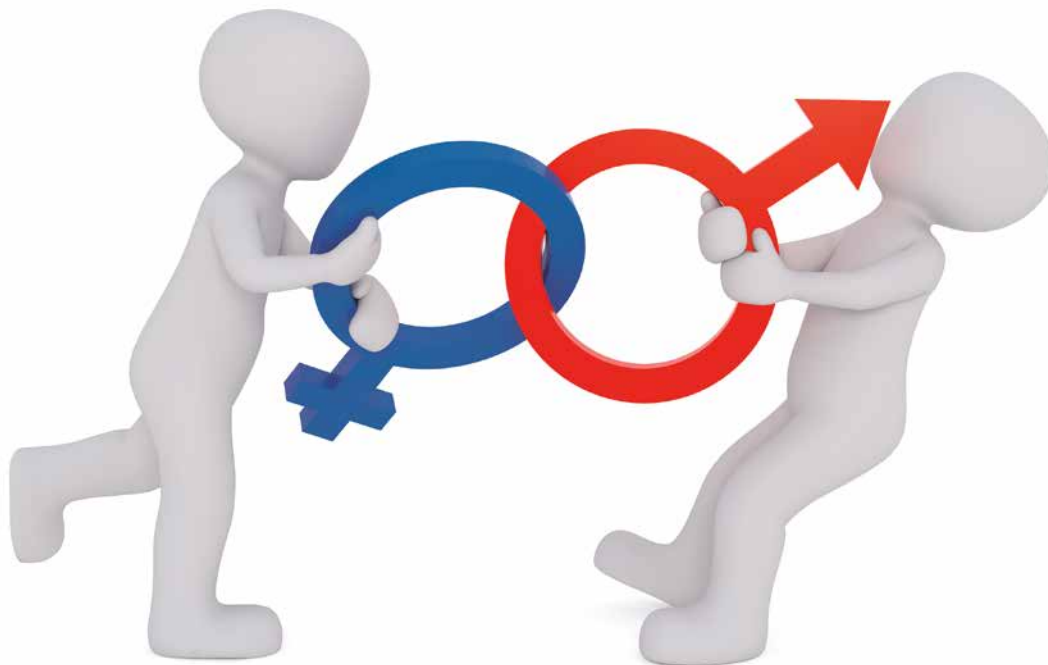
Ohälsa. Minska den psykiska ohälsan bland flickor, pojkar, kvinnor, män och transpersoner.

Fysisk aktivitet. Öka den fysiska aktiviteten bland länets invånare, med fokus på flickor i ung ålder.

Arbetsmiljö. Skapa en bättre arbetsmiljö som minskar andelen stressrelaterade sjukskrivningar.

Jämställt. Skapa en jämställd hälsa och sjukvård.

FOKUSOMRÅDE 5 – MÄNS VÅLD MOT KVINNOR



Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

NULÄGESBESKRIVNING

Länsstyrelsen har sedan tidigare beslutat om en ”Strategi för myndighetssamverkan om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer”²⁶. Den har utarbetats i samverkan med kommuner och myndigheter. Utifrån denna strategi ska årliga handlingsplaner utformas och implementeras.

Genom tjugo års samverkan mellan flera myndigheter i Västmanland har ett fungerande operativt samarbete utvecklats. Den befintliga strategin för fokusområdet har sin huvudsakliga betoning på samverkan mellan kommuner och de polisiära myndigheterna.

Som ett komplement till strategin mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer ska jäm-

ställdhetsstrategin bidra med ett tydligare fokus på det förebyggande arbetet och även inkludera civilsamhälle, fler myndigheter samt näringslivet.

Jämställdhetsstrategins utvidgade fokus tar sin utgångspunkt i det förebyggande arbetet och hur organisationer kan agera innan våld, kränkningar och otrygghet ens uppstått.

Ett förebyggande arbete är ingen frivilligfråga utan reglerat i gällande arbetsmiljölagstiftning och diskrimineringslag.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

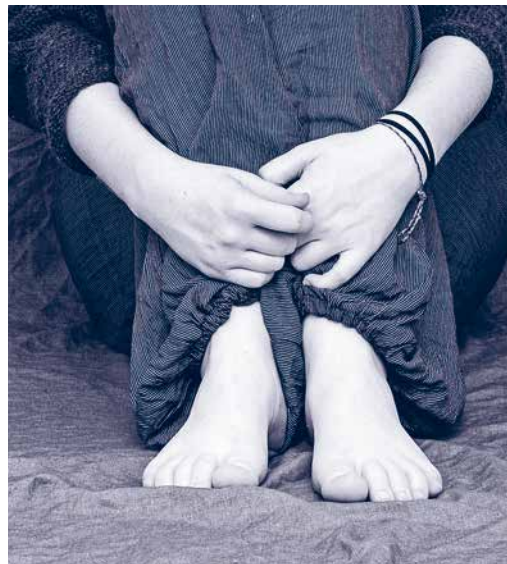
#metoo-rörelsen som tog fart under hösten 2017 visade att kvinnor, oavsett socioekonomisk ställning, ålder eller ursprung, utsätts för könsrelaterade trakasserier, kränkningar och våld. Det blev

FOKUSOMRÅDE 5 – MÄNS VÅLD MOT KVINNOR

även tydligt att trakasserierna osynliggjorts, bagatelliserats och normaliserats. Och det som anses vara ”normalt” blir sällan åtgärdat.

Friendsrapporten 2014 visade att var femte flicka i årskurs 8 blivit utsatt för könstrakasserier²⁷. Dessutom vidtog var tredje lärare som hade vetskap om det inga åtgärder.

Könsrelaterade kränkningar, sexuella trakasserier och könsmobbing är även normaliserat på svenska arbetsplatser. Arbetsgivares skyldigheter att ha ett systematiskt arbetsmiljöarbete skärptes 2015 i AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö²⁸. Det innebär att samtliga arbetsgivare i länet bör ha ett förebyggande arbete kring normer, yrkesetik och värdegrund som gör att sexuella trakasserier och könskränkningar inte ens kommer upp till ytan.



Mer förebyggande? Kommer #metoo-rörelsen att få arbetsgivare att intensifiera sitt förebyggande arbete mot kränkningar?

VISION OCH REGIONALA MÅL

Vision

Aktörerna i Västmanlands län ska uppfylla det jämställdhetspolitiska målet att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Regionala mål

Förebygga. Fler våldsförebyggande insatser påbörjas.

Arbetsmiljöarbete. Ett förebyggande arbete mot kränkningar och våld integreras i organisationernas systematiska arbetsmiljöarbete.

Referenser

- 1) Länsstyrelsen i Västmanland, Nuläges- och behovsanalys inklusive prioriteringar för jämställd regional tillväxt 2016 - 2018
- 2) FN (2015) De globala hållbarhetsmålen www.un.org/sustainabledevelopment
- 3) Regeringsbeslut S2016/07873/JÄM; Skr. 2016/17:10 Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid, s. 89
- 4) Socialdepartementet (2016), Regeringsbeslut S2016/07873/JÄM Uppdrag om länsstrategier för jämställdhetsintegrering
- 5) Sveriges Riksdag (1994) Jämställdhetspolitiken: Delad makt – delat ansvar. Proposition 1993/94:147
- 6) De los Reyes, Paulina & Mulinari, Diana (2005) Intersektionalitet – Kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap
- 7) Sveriges Riksdag (2001) Förordning (2001:100) om den officiella statistiken
- 8) SKL (2009) [CEMR 2006] Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå
- 9) Sjöberg Forssberg, Karin (2016) Att skapa drivkrafter för lärande och förändring – En studie om jämställdhetsintegrering och dess förutsättningar i en kommun, Linköpings universitet
- 10) Wirtz, John G, Sparks, Johnny V. & Zimbres, M Thais (2017) The effect of exposure to sexual appeals in advertisements on memory, attitude, and purchase intention: A meta-analytic review, University of Illinois
- 11) Socialdepartementet (2016) Ds 2016:19 Jämställda pensioner?
- 12) Katalys (2016) "Pensionssveket – en rapport om ett ohållbart pensionssystem"
- 13) Länsstyrelsen Västmanlands län (2016) Regional överenskommelse om samarbete kring nyanländas etablering och mottagande av ensamkommande barn i Västmanlands län 2016-2020
- 14) Länsstyrelsen (2017) På tal om mänskliga rättigheter
- 15) Wide, Jessica & Hudson, Christine (2008) Den jämställda staden? Om jämställdhet och delaktighet
- 16) SOU 2016:5 Låt fler forma framtiden!
- 17) Tillväxtverket (2016) Framtidens företagare Entreprenörskapsbarometern 2016, s. 6
- 18) Rädda Barnen, Barnfattigdom i Sverige, Årsrapport 2014
- 19) Socialstyrelsen (2016) Anhöriga som ger omsorg till närstående. Fördjupad studie av omfattning och konsekvenser
- 20) SKL, Kolada, Kommun och Landstingsdatabasen. www.kolada.se
- 21) SOU 2017:47 Nästa steg på vägen mot en mer jämlik hälsa
- 22) Arbetsmiljöverket (2017) Rapport 2017:6 En vitbok om kvinnors arbetsmiljö
- 23) SKL (2014), (O)jämlighet i hälsa och vård, reviderad upplaga 2014
- 24) Region Västmanland, Liv och Hälsa Ung Västmanland 2017
- 25) Riksidrottsförbundet (2009) Varför idrott och fysisk aktivitet är viktigt för barn och ungdom
- 26) Länsstyrelsen (2017) Strategi för myndighets-samverkan om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer Västmanlands län, 2017-2020
- 27) Stiftelsen Friends, Friendsrapporten 2014: vanligt med kränkningar i skolan
- 28) Arbetsmiljöverkets författningssamling, AFS 2015:4. Organisatorisk och social arbetsmiljö



Länsstyrelsen
Västmanlands län

www.lansstyrelsen.se/vastmanland