



Uppföljning av strategin Jämställt Västra Götaland 2019–2022



Länsstyrelsen
Västra Götaland

Titel: Uppföljning av strategin Jämställt Västra Götaland 2019–2022
Utgivare: Länsstyrelsen Västra Götaland
Författare: Carolina Martinsson, Evelina Lindén och Linnea Weinz
Rapport: 2022:41
ISSN: 1403-168X

Mer information hittar du på: lansstyrelsen.se/vastragotaland/

Sammanfattning

Under 2022 har Länsstyrelsen Västra Götaland genomfört en uppföljning av den länsövergripande strategin för jämställdhetsintegrering, Jämställt Västra Götaland 2019–2022. Uppföljningen har genomförts med anledning av att 2022 är slutår för strategin. Uppföljningen ska ligga till grund för framtagande av kommande länsövergripande strategi för jämställdhetsintegrering.

Uppföljningen har genomförts i två delar. Den ena delen av uppföljningen syftade till att identifiera om och i så fall på vilket sätt aktörer i länet har använt strategin. För att följa upp hur strategin använts genomfördes intervjuer med aktörer som tidigare undertecknat en avsiktsförklaring för strategin. Då det sammantaget är 60 aktörer som undertecknat en avsiktsförklaring intervjuades ett urval av dessa. Totalt elva aktörer (med ett urval om kommuner, region, myndigheter och civilsamhällsorganisation) intervjuades under våren 2022. Resultatet visade bland annat att olika aktörer i länet har varierande behov av stöd från Länsstyrelsen Västra Götaland vad gäller denna typ av arbete. Exempelvis har större kommuner och myndigheter generellt mer resurser att själva tillgodose sina behov av till exempel material, underlag, utbildning och statistik. Medan mindre kommuner uttrycker ett större behov vad gäller stöd i framtagande av detsamma.

Den andra delen av uppföljningen syftade till att följa upp utvecklingen av jämställdhet i länet. Utgångspunkten har varit de mål, prioriteringar och utmaningar som finns i Jämställt Västra Götaland 2019–2022. För att följa upp dessa utmaningar och prioriteringar samlades uppdaterad konsuppladad statistik in under våren 2022. Statistiken jämfördes med den statistik som finns i Jämställt Västra Götaland 2019–2022. Jämförelsen genomfördes för att visa på hur de statistiska indikatorerna kopplat till strategins prioriteringar och utmaningar förändrats under strategiperioden. Eftersom jämförelsen avsåg en kortare tidsperiod har resultatet endast kunnat visa på tendenser i länet. Resultatet visar bland annat att utvecklingen av flera av de prioriteringar och utmaningar som lyfts i Jämställt Västra Götaland har påverkats av covid-19-pandemin. Exempelvis har både antalet sjukskrivna kvinnor och män ökat under perioden, samtidigt som andelen kvinnor i relation till andelen män har minskat. Under perioden har även antalet som drabbas av arbetsrelaterade sjukdomar ökat i länet, en ökning som framför allt gäller kvinnor i länet.

Uppföljningen gör inget anspråk på att uttala eller analysera om och i vilken utsträckning resultatet för uppföljningens två delar har haft bäring på eller påverkat varandra. Uppföljningen innehåller avslutningsvis ett antal slutsatser i form av rekommendationer för vidare arbete med länsövergripande strategi för jämställdhetsintegrering.

Innehåll

1.	Inledning.....	5
1.1.	Om Jämställt Västra Götaland 2019–2022	5
1.2.	Ett uppdrag sedan 2014.....	6
1.3.	Syfte.....	6
1.4.	Frågeställningar	7
1.5.	Avgränsningar	7
2.	Metod.....	8
2.1.	Materialinsamling och urval	8
2.2.	Analysering	9
2.3.	Tillförlitlighet och begränsningar.....	9
3.	Hur använder aktörer i länet strategin ett Jämställt Västra Götaland?	11
3.1.	Att arbeta med jämställdhet	11
3.2.	Hur används den länsövergripande strategin Jämställt Västra Götaland i länet?	13
3.3.	Länsstyrelsens stöd kopplat till strategin	15
4.	Utmaningar och prioriteringar i Västra Götaland.....	18
4.1.	Temaområde 1: Makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet	18
4.2.	Temaområde 2: Makt och hälsa	24
4.3.	Temaområde 3: Makt och mäns våld mot kvinnor.....	28
5.	Analys	37
5.1.	Jämställdhet som ett mål, medel eller perspektiv?	37
5.2.	Mindre kommuner uttrycker ett större behov av en länsövergripande strategi och Länsstyrelsens stöd	37
5.3.	Tendenser i länet	39
6.	Rekommendationer för vidare arbete.....	42
6.1.	Övergripande rekommendationer.....	42
6.2.	Strategins utformning.....	42
6.3.	Förankring och uppföljning av strategin	42
6.4.	Övrigt stöd kopplat till strategin	43
	Källförteckning	44
	Bilaga	46
	Intervjuguide	46

1. Inledning

Länsstyrelserna har i uppdrag att ta fram länsstrategier för arbete med jämställdhetsintegrering (S2016/07873). Enligt uppdraget ska strategierna avse perioden 2018–2020 (Socialdepartementet 2016). I länsstyrelsernas regleringsbrev för 2021 (F12020/00609 m.fl.) är 2022 angivet som nytt slutår för strategierna (Finansdepartementet 2020). Länsstyrelsen Västra Götalands länsstrategi för jämställdhetsintegrering, Jämställt Västra Götaland, har av den anledningen förlängts till och med år 2022. I samband med förlängningen reviderades också strategin vid årsskiftet 2020/2021, viss text ändrades och tillgänglig statistik uppdaterades. Med anledning att innevarande år också är slutår för strategin Jämställt Västra Götaland 2019–2022 så har Länsstyrelsen Västra Götaland (härefter benämnt som Länsstyrelsen) valt att följa upp strategin. Denna rapport presenterar resultatet av uppföljningen.

1.1. Om Jämställt Västra Götaland 2019–2022

Jämställt Västra Götaland 2019–2022 är indelad i tre övergripande temaområden: makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet, makt och jämställd hälsa, samt makt och mäns våld mot kvinnor. De tre temaområdena har utgångspunkt i de sex jämställdhetspolitiska delmålen. Inom ramen för varje temaområde har delmålen regionaliserats utifrån förutsättningarna i Västra Götaland. Till de regionaliserade, och tillika länsspecifika målsättningarna, formulerade Länsstyrelsen ett antal länsspecifika utmaningar samt prioriteringar för arbetet i Västra Götaland.

Länsstyrelsen har även ytterligare stöd kopplat till strategin. Stödet består av:

- Ett metodstöd för ett jämställt Västra Götaland¹ (i ArcGIS StoryMaps).
- Statistikboken Om kvinnor och män (senaste versionen publicerades 2018)².
- Facebooksidan Jämställt Västra Götaland³.
- Länsstyrelsens nätverksträffar för det länsövergripande jämställdhetsnätverket.

1.1.1. En handlingsplan för arbetet med en nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor ingår i Jämställt Västra Götaland

Skrivelsen *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid* presenterar en särskild strategi för det sjätte jämställdhetspolitiska delmålet som handlar om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor är en tioårig strategi som sträcker sig från 2017 till och med 2027. Strategin beskriver att Länsstyrelserna bör arbeta för att göra den nationella strategin känd i länet och med utgångspunkt i denna ta fram regionala strategier och handlingsplaner för arbetet (Justitiedepartementet 2016). Länsstyrelsen har

¹ Länsstyrelsen Västra Götaland (2020), [Metodstöd för ett jämställt Västra Götaland](#).

² Länsstyrelsen Västra Götaland (2018), [Om kvinnor och män i Västra Götalands län – en statistikbok 2018](#).

³ Länsstyrelsen Västra Götaland (u.å.), [Jämställt Västra Götaland | Facebook](#).

valt att inkludera detta arbete inom ramen för strategin Jämställt Västra Götaland 2019–2022.

1.2. Ett uppdrag sedan 2014

Länsstyrelserna har haft i uppdrag att ta fram länsstrategier sedan 2014. I detta första uppdrag om länsstrategier framgick att strategin skulle avse perioden 2014–2017 (Socialdepartementet 2012). Länsstyrelsen tog av den anledningen fram strategin Jämställt Västra Götaland 2014–2017 (Hammersjö och Helldén 2013) i samarbete med Västra Götalandsregionen (härefter benämnt som VGR). Representanter från de två organisationerna bildade en styrgrupp för arbetet med strategin. Totalt undertecknade 60 aktörer (38 kommuner, 12 myndigheter och tio föreningar) i länet en avsiktsförklaring kopplad till strategin. Aktörerna förband sig till:

- att koppla sitt pågående arbete med jämställdhetsintegrering med strategin Jämställt Västra Götaland,
- att ledningen ställer sig bakom strategiarbetet,
- att en kontaktperson skulle utses, samt
- att ta fram en lokal handlingsplan kopplat till strategin.

Länsstyrelsens dåvarande nätverk för kommuner respektive myndigheter slogs samman i ett länsövergripande jämställdhetsnätverk som erbjöd de undertecknade aktörerna ett sammanhang att träffas för kunskapspåfyllnad och erfarenhetsutbyte.

Strategin har tidigare utvärderats vid två tillfällen av företaget Contextio: en halvtidsuppföljning 2015 och en slututvärdering 2018. Vid halvtidsuppföljningen lämnade Contextio en rekommendation om förlängning av strategin varför strategin förlängdes till och med 2018. I samband med förlängningen ändrade Länsstyrelsen strategins namn till Jämställt Västra Götaland 2014–2018. En slututvärdering av strategin 2018 identifierade bristande kunskap hos beslutsfattare, brist på tydlig styrning tillsammans med svårigheter att konkretisera strategin som exempel på utmaningar som kommuner upplevt i arbetet med jämställdhetsintegrering. Ytterligare lyfts arbetets beroende av eldsjälarna och bristande uppföljning som exempel på omständigheter som upplevs försvårande (Sennemark och Helg 2018).

1.2.1. Inför förlängt uppdrag om länsstrategier

I samband med det förlängda uppdraget om länsstrategier och framtagandet av strategin Jämställt Västra Götaland 2019–2022 (tidigare Jämställt Västra Götaland 2019–2021) tog Länsstyrelsen även beslut om att förlänga de undertecknade avsiktsförklaringarna.

VGR valde under samma period att träda ur styrgruppen för arbetet med den länsövergripande strategin för jämställdhetsintegrering.

1.3. Syfte

Syftet med uppföljningen är att följa upp arbetet med den länsövergripande strategin Jämställt Västra Götaland 2019–2022. Länsstyrelsen genomför uppföljningen i två delar. Den ena delen handlar om att följa upp utvecklingen av jämställdhet i länet, utifrån de mål, prioriteringar och utmaningar som

finns i strategin. Den andra delen syftar till att identifiera om och i så fall på vilket sätt aktörer i länet har använt och varit hjälpta av strategin. Uppföljningen ska ligga till grund för kommande framtagande av ny strategi för jämställdhetsintegrering i länet.

1.4. Frågeställningar

Uppföljningen använder följande frågeställningar för att följa upp den länsövergripande strategin:

- På vilket sätt använder aktörerna strategin? Används strategins prioriteringar och utmaningar i planering och genomförande av den egna organisationens verksamhet?
- Vilken betydelse fick avsiktsförklaring för de aktörer som undertecknat den? Fullföljs åtagandet om framtagande av handlingsplan och har organisationen kopplat sitt pågående arbete med jämställdhetsintegrering till Jämställt Västra Götaland 2019–2022?
- På vilket sätt använder aktörerna det stöd Länsstyrelsen erbjuder i relation till strategin (Metodstöd för ett jämställt Västra Götaland, Statistikboken Om kvinnor och män i Västra Götaland, Facebook Jämställt Västra Götaland samt nätverksträffar för länsövergripande jämställdhetsnätverket)?
- Hur har läget i länet med utgångspunkt i strategins prioriteringar och utmaningar förändrats sedan 2019?

1.5. Avgränsningar

Uppföljningen är avgränsad i linje med uppföljningens syfte till att följa upp:

- a) de läns specifika prioriteringar och utmaningar som listas i strategin kopplat till de jämställdhetspolitiska målen.
- b) på vilket sätt de ca 60 aktörer som undertecknat strategin har varit hjälpta av den i sitt strategiska arbete med jämställdhet.

2. Metod

2.1. Materialinsamling och urval

Materialiet i uppföljningen består av två delar:

- Ett kvantitativt material bestående av statistik, för att beskriva utvecklingen i länet gällande de jämställdhetspolitiska prioriteringar och utmaningar som listas i strategin.
- Ett kvalitativt material hämtat från intervjuer med aktörer i länet, för att undersöka om och på vilket sätt aktörer i länet har använt strategin. Intervjumaterialet redogör även för strategins utmaningar och framgångsfaktorer.

2.1.1. Insamling av statistik

För att följa upp utmaningarna och prioriteringar i strategin samlade Länsstyrelsen in uppdaterad könsuppdelad statistik under våren 2022. Eftersom strategin tidigare reviderats finns det två versioner av strategin med något olika indikatorer. Uppföljningen utgår från indikatorerna i strategin för åren 2019–2022, men den statistik som följs upp är från strategin 2019–2021. I vissa fall är statistiken även från 2018 eller 2017.

I största möjliga mån har Länsstyrelsen försökt hämta statistik från samma källor som de som finns i strategin för åren 2019–2022. Det handlar bland annat om statistik från Statistiska Centralbyrån (härefter SCB), Brottsförebyggande rådet, Kolada och Jämställdhetskartan från föreningen Winnet Västra Götaland. I vissa fall har detta inte varit möjligt. Den främsta anledningen är att statistiken inte längre tas fram eller framställs på annat sätt av ansvarig myndighet eller organisation. En så närliggande indikator som möjligt har då valts ut. Det är viktigt att vara medveten om detta eftersom eventuella förändringar mellan referenspunkt och nuvarande mätpunkt kan påverkas av detta. Länsstyrelsen bedömer dock att indikatorerna har varit så pass lika att de fortfarande kan användas. Till vissa indikatorer har det inte gått att hitta någon jämförbar statistik och dessa följs därför inte upp i denna redovisning.

2.1.2. Intervjuer med aktörer

För kunna följa upp hur strategin har använts av aktörer i länet krävs det kvalitativa redogörelser. Länsstyrelsen valde därför att under våren 2022 genomföra intervjuer med ett urval aktörer som tidigare undertecknat en avsiktsförklaring för strategin. Det är olika typer av aktörer som har skrivit på strategins avsiktsförklaring: kommuner, region, myndigheter och civilsamhällesorganisationer.

Då det sammantaget är 60 aktörer som undertecknat en avsiktsförklaring beslutade Länsstyrelsen att göra ett urval av aktörer att intervjua. En så god spridning som möjligt avsett geografi (delregion) samt kommunstorlek var vägledande för urvalet av kommuner. Kommunstorleken utgår från SKR:s kommungruppsindelning (Sveriges Kommuner och Regioner 2021). Urvalet av region, myndigheter och civilsamhälle är baserade på organisationernas kopplingar till strategins temaområden. Exempelvis har VGR en tydlig

koppling till temaområdet makt och hälsa. Länsstyrelsen strävade efter att urvalet skulle täcka alla delar av strategins temaområden.

Länsstyrelsen kontaktade 21 aktörer. Elva valde att medverka: Kommuner ⁴	Myndigheter och region	Civilsamhälle
Borås (Sjuhärad) (B)	Västra Götalandsregionen	SISU Västra Götalands Idrottsförbund
Skövde (Skaraborg) (C)	Högskolan Väst	
Tanum (Fyrbodal) (C)	Kriminalvården	
Lilla Edet (GR) (A)		
Dals-Ed (Fyrbodal) (C)		
Göteborgs Stad (GR) (A)		
Falköping (Skaraborg) (C)		

Figur 1. Urval aktörsintervjuer.

Trots ett bortfall om cirka 50 procent bedömer Länsstyrelsen att informationsmättnad uppnåddes genom de elva intervjuer som genomfördes. Urvalet om elva aktörer bedöms därför som tillräckligt.

2.1.3. Intervjuernas genomförande

Vid intervjuförfrågan bifogade Länsstyrelsen ett följebrev om intervjuens syfte tillsammans med en intervjuguide. Intervjuguiden innehöll frågor om aktörernas generella jämställdhetsarbete tillsammans med frågor om strategins olika delar och hur aktörerna har använt den. Det fanns även frågor om Länsstyrelsens stöd kopplat till strategin.

Länsstyrelsen genomförde intervjuerna på ett semistrukturerat vis via den digitala mötesplattformen Skype. Varje intervju varade i cirka 30 till 45 minuter. Länsstyrelsen transkriberade samtalet löpande under intervjun.

2.2. Analysering

Länsstyrelsen kodade de transkriberade intervjuerna och förde därefter in resultatet i ett analyschema. Analyschemat är konstruerat efter strategins olika delar, användning, utmaningar och framgångsfaktorer, samt i enlighet med intervjuguidens innehåll. Sedan analyserade Länsstyrelsen de övergripande resultaten i syfte att identifiera likheter och skillnader mellan de intervjuade aktörer.

2.3. Tillförlitlighet och begränsningar

Det är viktigt att vara medveten om att strategin Jämställt Västra Götaland sträcker sig över en relativt kort tidsperiod (2019–2022), samtidigt

⁴ A Storstäder och storstadsnära kommuner

B Större städer och kommuner nära större stad

C Mindre städer/tätorter och landsbygdskommuner

som jämställdhetsarbete och samhällsförändringar är långsiktiga processer. Mellan de statistiska mätpunkterna i strategin skiljer endast ett fåtal år. Det innebär att eventuella förändringar troligtvis inte kommer vara särskilt markanta. Analysen som följer bör därför beaktas med en viss tillförsiktighet.

Det är även viktigt att nämna att de förändringar som framkommer i resultatdelen inte behöver vara kopplade till arbetet med strategin Jämställt Västra Götaland. Förändringarna i länet likställs alltså inte med en effekt av Länsstyrelsens arbete. Uppföljningen av strategins länsspecifika prioriteringar och utmaningar är begränsad till att beskriva *att* en utveckling har hänt, men inte *hur*.

2.3.1. Homogena analyser om heterogena grupper

Resultatdelen och analyserna beskriver förändringar kopplat till grupperna flickor/kvinnor och pojkar/män, i enlighet med hur jämställdhetspolitiken formuleras. Men skillnaderna inom de båda grupperna är stora och livsvillkoren varierar, bland annat beroende på socioekonomiska, kulturella och miljömässiga förhållanden. Vidare är det viktigt att komma ihåg att livsförhållanden för personer som identifierar sig bortom kategorierna kvinna och man inte framkommer i den könsbinära analysen.

Fortsättningsvis berör statistiken för uppföljningen framför allt vuxna personer. Statistik om barn och unga finns inte med i särskilt stor utsträckning i uppföljningen. Det beror bland annat på att det saknas indikatorer, och när det finns indikatorer som rör barn är statistiken sällan könsuppdelad. I framtida strategier är viktigt att barn och ungas livs- och uppväxtvillkor särskilt lyfts, för att exempelvis beakta barnkonventionen.

3. Hur använder aktörer i länet strategin ett Jämställt Västra Götaland?

Detta avsnitt presenterar resultaten från den ena av uppföljningens två delar. I avsnittet presenteras på vilket sätt de ca 60 aktörer som undertecknat strategin har varit hjälpta av den i sitt strategiska arbete med jämställdhet. Avsnittet består av resultaten från de intervjuer som Länsstyrelsen genomförde med kommuner, region, myndigheter och civilsamhällesorganisationer under våren 2022. Resultaten presenteras samlat och inte uppdelat i olika typer av aktörer. De aktörer som har intervjuats har tidigare undertecknat en avsiktsförklaring kopplat till strategin.

3.1. Att arbeta med jämställdhet

De intervjuade aktörerna beskriver alla att de arbetar med jämställdhet, i varierande utsträckning, och tillvägagångssätten skiljer sig åt till följd av kommun- eller organisationsspecifika utmaningar och prioriteringar. Det är även skiftande hur strukturen för arbetet med jämställdhetsintegrering ser ut. Några kommuner beskriver att frågan får ta plats på kommunens agenda och genomsvårar flera verksamheter. Andra beskriver att jämställdhetsintegrering är ett arbete som bedrivs inom ramen för arbete med social hållbarhet eller mänskliga rättigheter.

”Kommunen har ingen specifik arbetsgrupp som jobbar med jämställdhet. I kommun X finns det ett mål som är social hållbarhet i X..... Men vi kanske inte alltid pratar om det som jämställdhet, men vi pratar ofta om det på andra sätt och om andra maktordningar, som till exempel socioekonomi och etnicitet..... Vi har ofta med perspektivet om vem som gynnas och missgynnas när politiken ska besluta om medel. Där kommer jämställdhetsintegrering in.”

Denna organisering av arbetet med jämställdhetsintegrering återfinns inte bara i kommuners arbete, utan även hos myndigheter.

”Det pågår en utveckling där jämställdhet har blivit mindre synligt och i stället har styrningen gått mot att arbeta med jämlikhet. Jämställdhet ska inkluderas i jämlikhet och social hållbarhet.”

Även vissa av aktörerna som beskriver att de arbetar med jämställdhet i en hög utsträckning beskriver arbetet som just ett perspektiv, snarare än ett förändringsarbete som ska integreras i hela verksamheten.

”Vi har under en lång tid haft ett jämställdhetsperspektiv i kommunen på många frågor. Det är många politiker i kommunen som är drivna i frågan.”

När det kommer till hur arbetet med mäns våld mot kvinnor är organiserat finns det en variation i länet. Några av kommunerna benämner inte sitt arbete som mäns våld mot kvinnor, utan att de arbetar med våld i nära relation. Vissa av kommunerna uppger att det handlar om att arbetet inte ska exkludera pojkar, män och hbtqi-personer.

En annan anledning uppges vara att våldsarbetet i stort är en fråga som förläggs till socialtjänsten, till följd av verksamhetens uppdrag att arbeta med

våld i nära relation. Exempelvis svarade en person som bland annat driver arbetet med jämställdhetsintegrering i en kommun så här:

”Är osäker på hur jämställdhetsarbetet utifrån sjätte delmålet bedrivs i verksamheterna, socialtjänsten ansvarar för det arbete som pågår”.

Trots att mäns våld mot kvinnor är en del i jämställdhetspolitiken delas dessa områden ibland upp och organiseras i olika verksamheter. Det är dock svårt att dra några slutsatser om resultaten kopplat till organiseringen av arbetet med mäns våld mot kvinnor, eftersom det var få aktörer som pratade specifikt om det.

3.1.1. Framgångsfaktorer

Den främsta framgångsfaktorn som lyfts fram är att arbetet med jämställdhetsintegrering ges i uppdrag från ledning och chefer. Det kan exempelvis vara kommunfullmäktige eller regering. Detta är genomgående för alla typer av aktörer som har intervjuats.

Styrningen behöver komma från ledningsnivå, och inte från enskilda tjänstepersoner, för att arbetet ska prioriteras och ges rätt förutsättningar. Arbetet drivs och förankras i stor utsträckning av tjänstepersoner och politiker med ett intresse och engagemang i frågan.

”När övergripande dokument tas fram är det på en väldigt strukturell nivå, men varje förvaltning har problem att identifiera vad det innebär i respektive förvaltning. Hur de lyckas beror på vad det finns för personella resurser med kunskaper och intresse hos nämndepersoner och ledning.”

3.1.2. Utmaningar

Flera respondenter berättar att det saknas en systematik och hållbara strukturer i arbetet med jämställdhetsintegrering. Om verksamheten saknar engagerade chefer eller politiker finns en risk att arbetet tappar fart och prioriteras ned. Samtidigt får enskilda strateger och tjänstepersoner bära arbetet själva, vilket egentligen är en långsiktig förändringsprocess som hela organisationen behöver ta ansvar för.

Det uppstår också utmaningar i och med omorganisering och personalomsättning. Att ansvaret att driva frågan hamnar på enskilda tjänstepersoner beskrivs försvåra arbetet eftersom de sitter med många frågor och hög arbetsbelastning, särskilt i mindre kommuner. Avsaknaden av personella resurser gör att processerna tar ännu längre tid. Några respondenter upplever även att det finns en beröringsskräck gällande ordet jämställdhet på den politiska ledningsnivån. Det utgör ett hinder i det dagliga arbetet för strategerna.

”Kommunen får inte använda begreppet jämställdhet (med många begrepp som typ rättighetsbaserat arbete), på grund av att det är politiskt laddat. Vi använder begreppet jämlikhet i stället.”

Motståndet som ordet jämställdhet för med sig har i vissa fall arbetats runt genom att jämställdhetsintegreringen tas med som ett perspektiv i ett mer generellt rättighetsarbete, där vanligtvis mänskliga rättigheter eller social hållbarhet är i fokus.

”Jämställdhet har blivit lite utav ett skällsord...Därför har vi valt att kalla det lika möjligheter och koppla det till mänskliga rättigheter.”

Arbetet får mindre utrymme och tappar fart när jämställdhetsintegrering används som ett perspektiv bland många. Flera beskriver en perspektivträngsel som är svår att navigera i. Det är dock inte bara mängden perspektiv som beskrivs vara utmanande.

”Idag uppfattas jämställdhetsfrågor fortfarande som en sidovagn och det är stort fokus på huvuduppdragen.”

Det finns alltså en uppfattning om att flera verksamheters grunduppdrag inte rymmer eller syftar till att arbeta med jämställdhet. Jämställdhetsintegrering konkurrerar om utrymme på flera fronter. Det i sin tur gör att det är svårt att skapa utrymme för en systematik och ett arbete som håller över tid.

3.2. Hur används den länsövergripande strategin Jämställt Västra Götaland i länet?

När det gäller den länsövergripande strategin Jämställdhet Västra Götaland 2019–2022 så svarar flera av respondenterna att de inte använder sig av strategin i sitt arbete. Att avsiktsförklaringen undertecknades 2014 har i flera fall påverkat den organisatoriska kännedomen som finns om strategin idag. Sedan 2014 har ett visst mått av personalomsättning på tjänstepersonsnivå samt förändringar på politisk nivå inneburit att den organisatoriska kännedomen om strategin har minskat på flera håll. Avsiktsförklaringarna har dock gjort det möjligt för flera av kommunerna i länet att förankra arbetet i organisationen.

”Avsiktsförklaringen har varit extra viktigt vid dialog i politiken. Det går inte att vifta bort på samma sätt. Det blir närmare än något som är med på riksnivå”.

Några aktörer på kommunnivå svarar att de använder strategin i varierande utsträckning. Strategin har i dessa fall antingen använts av kommunernas strategier med ansvar för jämställdhetsarbetet, till exempel vid framtagande av kommunövergripande strategier för jämställdhet, eller som stöd i det egna arbetet. I flera fall används strategin som en kunskapsbank för att inhämta information om jämställdhet i Västra Götaland.

”Länsstyrelsens strategi är bra för att det finns mycket exempel och är inspirerande. Man kan bläddra och få mer uppslag. Den är bra som en idébank”.

En tydlig framgångsfaktor är när det finns engagerade politiker som efterfrågar resultat av arbetet. En sådan efterfrågan har inneburit en förankring av arbetet i organisationen.

”Under en lång tid har vi haft ett jämställdhetsperspektiv i kommunen på många av frågor. Många politiker i kommunen är drivna i frågan”.

I vissa fall är det samma förtroendevalda politiker som arbetar kvar idag som år 2014, vid tiden för undertecknandet av avsiktsförklaringen, vilket har inneburit att arbetet med strategin har fortsatt vara förankrat.

En utmaning som särskilt lyfts av flera av de intervjuade aktörerna är dock att resultat av arbetet i många fall inte efterfrågas av organisationens högsta ledning. Ledningen kan i dessa fall ha beslutat om arbete med strategin samtidigt som resultat av arbetet inte efterfrågats. Detta lämnar enskilda tjänstepersoner som tilldelats ansvar för strategin ensamma med genomförandet, samtidigt som en avsaknad av efterfrågan om resultat gör det svårt att genomföra arbetet på bredare nivå i organisationen.

”Strategin är ett stöd för strategier i deras arbete för att lyfta frågan, men är i inte förankrad i organisationen eller på ledningsnivå i nuläget”.

Flera av de intervjuade aktörerna följer dock upp organisationens arbete med jämställdhet, även om en sådan uppföljning inte är kopplad till undertecknandet av den länsövergripande strategin. I flera av kommunerna ligger ansvaret för uppföljning på respektive nämnd.

”När det gäller arbetet med jämställdhetsintegrering i verksamheterna så bedrivs det under varje sektor, till exempel har barn och utbildningsförvaltningen ansvar för jämställdhetsarbetet inom skola och förskola”.

Det är dock inte självklart att resultatet av en uppföljning används för att utveckla verksamheterna.

Ett fåtal av de intervjuade aktörerna svarar att Jämställt Västra Götaland 2019–2022 har använts som utgångspunkt i framtagande av lokala handlingsplaner eller styrdokument. Flera av aktörerna har dock handlingsplaner för arbetet med jämställdhet, även om dessa inte är kopplade till den länsövergripande strategin.

När det gäller myndigheternas arbete med strategin framgår att myndigheternas centrala styrning vad gäller jämställdhetsarbetet innebär att den länsövergripande strategin inte används som utgångspunkt av de myndigheter som tidigare undertecknat en avsiktsförklaring.

”Vi har och har haft fokus på regleringsbrevet eftersom vi återrapporterar utifrån det”.

Länsstyrelsen Västra Götalands roll som samordnade regional aktör kan till viss del förstås som otydlig i relation till myndigheternas nationella styrning i frågan.

3.2.1. Behoven i länet ser olika ut

Jämställt Västra Götaland 2019–2022 har en bred målgrupp som består av länets kommuner, region, myndigheter och organisationer i civila samhället. Behovet av stöd från Länsstyrelsen skiljer sig mellan dessa olika aktörer. Mindre kommuner i länet uttrycker i högre utsträckning ett behov av stöd från Länsstyrelsen vad gäller arbetet med framtagande av strategier och handlingsplaner i jämförelse med länets större kommuner, region och myndigheter.

Jämställt Västra Götaland är uppdelad i tre temaområden, i vilka de nationella jämställdhetspolitiska målen har fördelats och översatts till en länsspecifik kontext. Det råder dock delade meningar om huruvida denna uppdelning är

hjälpssam. Större kommuner i länet upplever sig inte hjälpta av indelningen i samma utsträckning som länets mindre kommuner. Vissa kommuner uppger att ha en länsövergripande strategi som Jämställt Västra Götaland 2019–2022 upplevs ge en tyngd till frågorna på lokal nivå.

3.3. Länsstyrelsens stöd kopplat till strategin

Länsstyrelsen erbjuder ett antal stödinsatser kopplat till den länsövergripande strategin. Syftet med insatserna är att stärka arbetet med jämställdhetsintegrering i länet. Insatser ska vara ett stöd för länets kommuner, region, myndigheter, universitet, högskolor och civilsamhällesorganisationer.

3.3.1. Metodstöd för ett jämställt Västra Götaland

Länsstyrelsen har tagit fram ett [metodstöd för ett jämställt Västra Götaland](#) (i ArcGIS StoryMaps). Metodstödet innehåller exempel på arbetssätt, metoder, kartor och diagram som visar statistik inom olika jämställdhetsområden. Flera känner till metodstödet men använder det inte i det dagliga arbetet, utan har använt det någon gång eller vid behov. Respondenterna lyfter att metodstödet format är användbart. Verktöget är bra för att kunna jämföra statistik mellan kommuner. Det används också vid framtagandet av utbildningar, material med mera.

Det är ungefär lika många respondenter som använder metodstödet som respondenter som inte har kännedom om det. Respondenterna anger vidare att det finns många liknande verktyg och att det är bäst anpassat för kommuner.

3.3.2. Statistikboken Om kvinnor och män

Länsstyrelsen har under flera år publicerat statistikboken, Om kvinnor och män. Ungefär hälften av respondenterna använder statistikboken, medan hälften inte använder den. Flera tycker att formatet är användbart. Respondenterna svarar att Länsstyrelsen tillgodoser ett behov genom att paketera könsuppdelad statistik på regional och lokal nivå, framför allt gentemot små kommuner som har svårt att ta fram statistik själva. Statistiken används bland annat i dialog med politiken i kommun och region.

” [Statistikboken är] väldigt användbar för att lyfta statistik och fakta som politiken sedan tar del av. Exempelvis mer pengar till relationsvårdsenheten utifrån att statistiken pekar åt fel håll.”

Vissa kommuner och myndigheter tar fram egen statistik. Respondenterna lyfter att statistikboken behöver uppdateras eftersom den senast gavs ut 2018. Även de aktörer som inte använder just statistikboken menar att de är hjälpa av könsuppdelad statistik i sitt arbete. Samtidigt kan det vara svårt att förstå och tolka statistiken.

”Ett utvecklingsförslag skulle kunna vara stöd i hur statistiken kan användas i analyser, då det finns ett behov av att förklara vad statistiken betyder.”

3.3.3. Facebooksidan Ett jämställt Västra Götaland

Inför framtagandet av den länsövergripande strategin 2014–2018 startade Länsstyrelsen Facebooksidan, Ett jämställt Västra Götaland. På sidan delas tips om vad som händer i länet inom jämställdhetsområdet. Det kan vara forskningsrapporter, omvärldsbevakning, konferenser med mera.

Sidan har 1072 följare och det är 1004 personer som gillar sidan. Under juni 2022 publicerade Länsstyrelsen 13 inlägg. Dessa inlägg nådde i genomsnitt 25 personer per inlägg. Det var 2,6 personer per inlägg som klickade på själva inlägget och inläggen fick i genomsnitt 1 reaktion, kommentar eller delning. De inlägg som brukar få flest reaktioner, kommentarer och delningar är de som handlar om området mäns våld mot kvinnor.

En majoritet av respondenterna känner till sidan men använder den inte. Trots att många inlägg publiceras är det få inlägg som kommer upp i flödet för de personer som använder sidan. Flera lyfter att Facebook inte är ett så bra forum för att sprida information. Forumet används inte på samma sätt som det gjorde för några år sedan.

”Känner till men använder inte. Möjligen att informationen kan gå ut via någon annan kanal, typ Instagram eller LinkedIn.”

”Känner till den vagt, men har inte använt den. Sitter inte på jobbet och är på Facebook. Vill inte blanda ihop jobb och fritid.”

Den information som sprids på Facebooksidan är relevant. Majoriteten vill ha tillgång till informationen men önskar att den sprids på ett annat sätt än via Facebook.

”Känner till men inte inne på den aktivt. Mail är ett mycket mer effektivt verktyg för att sprida vidare då det gäller material av karaktär som man kan vilja sprida till kollegor och liknande.”

3.3.4. Det länsövergripande jämställdhetsnätverket

Länsstyrelsen sammankallar till ett länsövergripande jämställdhetsnätverk fyra gånger per år. Jämställdhetsnätverket riktar sig till representanter från kommuner, region, statliga myndigheter, högskolor, universitet och civilsamhällesorganisationer med uppdrag inom jämställdhet, mänskliga rättigheter och social hållbarhet. Syftet med nätverksträffarna är kunskaps- och erfarenhetsutbyte, kompetensutveckling och strategisk samverkan.

Majoriteten av respondenterna deltar på nätverksträffarna. Vissa deltar mer frekvent medan andra deltar när de har möjlighet, och ett par av respondenterna deltar inte alls. Flera svarar att det är ett tillfälle för kunskapspåfyllnad och omvärldsbevakning. Respondenterna uppskattar blandningen mellan utbildning, information och workshop-inslag. Det är också ett sammanhang där deltagarna får möjlighet att byta erfarenheter och träffa andra som står inför liknande utmaningar.

”Det är en möjlighet till kunskapspåfyllnad. Det är inte alltid lätt att hålla reda på alla annars. Det är skönt när man kan ta till sig information på ett enkelt sätt.”

”Bra med ett nätverk och sammanhang där man kan få prata om frågorna som man brottas med.”

En del respondenter lyfter att det på grund av arbetsbelastning är svårt att vara med på nätverksträffarna. Som tidigare nämnts ansvarar samordnare, framför allt i mindre kommuner och organisationer, ibland för flera uppdrag inom social hållbarhet. Vissa av de som är med i nätverket ingår också i nätverk inom alkohol, narkotika, dopning, tobak och spel (ANDTS) och mäns våld mot kvinnor. Respondenterna uppger även att det är positivt att vissa nätverksträffar genomförs digitalt, det gör det enklare att delta oavsett var i länet personen arbetar.

Jämställdhetsnätverket har en bred målgrupp med många olika aktörer. Vissa aktörer uppger att innehållet inte alltid är relevant. I intervjuerna framkommer önskemål om att tematisera träffarna tydligare.

”Temana för nätverksträffarna är oftast utifrån ett bredare grepp vilket är intressant men blir inte allt så träffsäkra utifrån lärosäten och akademin och då har vi varit tvungna att prioritera bort deltagande pga. resurser.”

”Önskar mer presentationer av gruppen så att alla ska förstå vilka ingångar man har. Tydliga teman är också bra.”

I intervjuerna framkommer också att de exempel som lyfts ofta är från större kommuner och ligger långt från den mindre kommunens förutsättningar.

4. Utmaningar och prioriteringar i Västra Götaland

Detta avsnitt presenterar resultaten från den andra av uppföljningens två delar. Avsnittet består av Länsstyrelsens jämförelse av utvecklingen gällande de läns specifika utmaningar och prioriteringar som finns i Jämställt Västra Götaland 2019–2022 omvandlat till statistiska indikatorer. I strategin finns tre temaområden. Kopplat till varje temaområde finns mål, utmaningar och prioriteringar. I denna del presenteras om och i så fall hur de statistiska indikatorerna kopplat till strategins utmaningar och prioriteringar har förändrats under strategiperioden.

4.1. Temaområde 1: Makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet

Strategins temaområde om makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet innehåller tre målsättningar anpassade utifrån förutsättningarna i Västra Götaland:

- Kvinnors och mäns möjligheter att delta i beslutsfattandet och att påverka samhället ska vara likvärdiga.
- Den könssegregerade arbetsmarknaden ska brytas.
- Kvinnors och mäns villkor för att kombinera hem- och omsorgsarbete med lönearbete ska vara likvärdiga.

Tendenser i länet

- Andelen kvinnliga företagare har ökat i länet 2020 jämfört med 2017. Samtidigt har andelen VD-poster som innehas av kvinnor minskat.
- Det är fler flickor och pojkar i länet som fullföljer sina studier och får behörighet till gymnasiet 2022 jämfört med 2019.
- Det är fortsatt könsbundna studieval i Västra Götaland, dock är det större andel flickor som läser på teknikprogrammet 2019/2020 jämfört med läsåret 2018/2019.
- Det är större andel kvinnor som deltar i arbetsmarknadsutbildning och arbetsmarknadspraktik 2022 jämfört med 2020.
- Det är en jämnare andel kvinnor och män som är deltidsarbetslösa eller timarvoderade 2020 jämfört med 2019.
- Mäns uttag av tillfälliga föräldrapenningdagar (VAB) har ökat 2021 jämfört med 2019. Samtidigt har mäns utbetalda föräldrapenningdagar minskat 2021 jämfört med 2019.

4.1.1. Kvinnor och mäns möjlighet att delta i beslutsfattande och att påverka samhället ska vara likvärdiga

Strategin listar fyra prioriteringar i relation till målet om kvinnors och mäns möjlighet att delta i beslutsfattande och att påverka samhället ska vara likvärdiga. I strategin listas även ett antal utmaningar i relation till denna målsättning. Utmaningarna beskrivs under respektive prioritering.

Prioritering: Öka andelen kvinnor som är ordförande i kommunstyrelser och kommunfullmäktige

En utmaning i Västra Götaland är att majoriteten av ordförande i kommunfullmäktige och kommunstyrelser är män. Det finns i nuläget ingen sammanställd och uppdaterad statistik vad gäller andelen kvinnor respektive män som är ordförande i kommunstyrelser och kommunfullmäktige efter valet 2022 varför denna prioritering inte har kunnat följas upp inom ramen för uppföljningen.

Prioritering: Öka antalet kvinnor som är ledamöter och VD i de privata bolagen
I Västra Götaland är ledarskapet inom det privata näringslivet ojämnt. Majoriteten av alla ledamöter och VD i det privata näringslivet är män. Det är också en större andel företagare inom eget aktiebolag och enskild firma som är män.

Från 2017 till 2020 har VD-poster som innehas av kvinnor minskat med en procent. Däremot har andelen kvinnor som är företagare inom det privata näringslivet ökat något, både för företagare i eget aktiebolag och i enskild firma.

Ojämnt ledarskap inom det privata näringslivet.	2017 Män	2017 Kvinnor	2020 Män	2020 Kvinnor
VD-poster innehas av	85%	15%	86%	14%
Företagare i eget aktiebolag	79%	21%	78%	22%
Företagare med enskild firma	65%	35%	64%	36%

Källor: Winnet Västra Götaland och SCB.

Det finns ingen uppdaterad statistik kring andel ledamöter inom det privata näringslivet och utmaningen har därför inte kunnat följas upp.

I strategin listas även prioriteringarna *motverka stereotypa föreställningar om kvinnor och män som makthavare samt jämställdhet och barnperspektivet ska genomsyra planering och övning i återuppbyggnaden av totalförsvaret*. Dessa prioriteringar är inte kopplade till en specifik indikator utan spänner över hela målområdet. Länsstyrelsen har inte haft möjlighet att följa upp dessa prioriteringar inom ramen för uppföljningen av Jämställt Västra Götaland 2019–2022.

4.1.2. Den könssegregerade arbetsmarknaden ska brytas

Strategin listar tolv prioriteringar kopplade till målsättningen att den könssegregerade arbetsmarknaden ska brytas. Målsättningen har delats upp i två delar; könsbundna studieval och arbetsmarknadsinsatser samt könssegregerad arbetsmarknad. Avsnittet beskrivs utifrån denna uppdelning.

I strategin listas även ett antal utmaningar i relation till denna målsättning. Utmaningarna beskrivs under respektive prioritering.

4.1.2.1. Könsbundna studieval och arbetsmarknadsinsatser

Kvinnor och män väljer att studera enligt traditionella könsnormer. Det i sin tur leder till en fortsatt könssegregerad arbetsmarknad.

Prioritering: Öka antalet pojkar/män som fullföljer sina studier och får gymnasiebehörighet

2019 avslutade 18,3 procent av pojkarna och 15,7 procent av flickorna sina högstadiestudier i förtid. 2021 är det 16,6 procent av pojkarna respektive 13,7 procent av flickorna som avslutar sina studier i förtid. Det är en positiv trend i länet. Både pojkar och flickor fullföljer sina studier i högre utsträckning och får därmed behörighet till gymnasiet i högre utsträckning.

Könsbundna studieval och arbetsmarknadsinsatser	2019 Pojkar	2019 Flickor	2021 Pojkar	2021 Flickor
Andel som avslutar sina högstadiestudier i förtid och saknar behörighet till gymnasium	18,3%	15,7%	16,6%	13,7%

Källa: Skolverket.

Prioritering: Öka antalet män som går vidare till och fullföljer eftergymnasiala studier

Under läsåret 2018/2019 var det 38,2 procent män och 61,7 procent kvinnor av de som påbörjat en eftergymnasial utbildning som tog examen i Västra Götaland⁵. För läsåret 2020/2021 är det större andel kvinnor än män som tar examen, 62,1 procent kvinnor respektive 37,8 procent män, jämfört med 2018/2019.

Könsbundna studieval och arbetsmarknadsinsatser	2018/2019 Män	2018/2019 Kvinnor	2020/2021 Män	2020/2021 Kvinnor
Andel av de som tar examen på eftergymnasiala utbildningar på högskolor i Västra Götaland	38,2%	61,7%	37,8%	62,1%

Källa: Universitetskanslersämbetet.

Prioritering: Öka antalet pojkar/män som läser vård- och omsorgsprogrammen på gymnasiet

⁵ Sammanställd statistik för Chalmers tekniska högskola, Göteborgs universitet, Högskolan i Borås, Högskolan i Skövde och Högskolan i Väst.

Ingen förändring har skett mellan läsåret 2018/2019 och 2019/2020 när det gäller andelen pojkar respektive flickor som läser vård- och omsorgsprogrammen i länet.

Könsbundna studieval och arbetsmarknadsinsatser.	2018/2019 Pojkar	2018/2019 Flickor	2019/2020 Pojkar	2019/2020 Flickor
Andel som läser vård- och omsorgsprogrammet	24%	76%	24%	76%

Källa: SCB.

Prioritering: Öka antalet flickor/kvinnor som läser tekniska program på gymnasiet

Lsåret 2018/2019 var det 82 procent pojkar som läste teknikprogrammet på gymnasiet och 18 procent flickor. Ett år senare är det två procent fler flickor som läser på teknikprogrammet och en positiv förändring har skett.

Könsbundna studieval och arbetsmarknadsinsatser.	2018/2019 Pojkar	2018/2019 Flickor	2019/2020 Pojkar	2019/2020 Flickor
Andel som läser teknikprogrammet	82%	18%	80%	20%

Källa: SCB.

Prioriteringen öka antalet kvinnor som läser utbildningar som ger kompetens för digitalinriktade yrken har inte varit möjlig att följa upp, eftersom det saknas statistik för denna prioritering.

Utmaningarna Generellt får män fler arbetsmarknadsnära insatser än kvinnor, Män deltar i högre utsträckning än kvinnor i arbetsmarknadsutbildning, förberedande utbildning och arbetspraktik saknar indikatorer och har därför inte varit möjlig att följa upp.

I strategin saknas utmaningar som direkt kan relateras till prioriteringarna *öka antalet utrikes födda kvinnor som tar del av möjligheterna inom vuxenutbildningen samt öka främjande insatser som höjer utrikes födda kvinnors sysselsättningsgrad.* Därför har en uppföljning av dessa prioriteringar inte varit möjlig att genomföra inom ramen för uppföljningen av Jämställt Västra Götaland 2019–2022. Under perioden för strategin har dock flera satsningar gjorts inom området. Sedan 2018 har flera insatser med syfte att höja utrikes födda kvinnors sysselsättningsgrad genomförts i länet. Under 2021 samlade Länsstyrelsen in goda exempel på insatser i länet (se Länsstyrelserna 2021).

4.1.2.2. Könnssegregerad arbetsmarknad

Prioritering: Öka antalet kvinnor och män som gör könsöverskridande yrkesval
Senast SCB tog fram statistik för de vanligaste yrkena bland män och kvinnor var 2019. Den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken har därefter förändrats. Numera finns statistik över vanligaste branscher, som framgår i

tabellen nedan. Det går inte att jämföra statistiken eller att säga något om utvecklingen eftersom statistiken är allt för diversifierad.

Köns-segregerad arbets-marknad	2019 Män	2019 Kvinnor	2021 Män	2021 Kvinnor
Fem vanligaste yrkena/branscher	Försäkringsrådgivare, företagssäljare och inköpare m.fl. Snickare, murare och anläggningsarbetare Ingenjörer och tekniker, civilingenjörer Lagerpersonal och transportledare m.fl.	Undersköterskor Grundskollärare, fritidspedagoger och förskollärare Kontorsassistenter och sekreterare Butikspersonal Skötare, vårdare och personliga assistenter m.fl.	Tillverkning och utvinning Byggverksamhet Handel Företagstjänster Skogsbruk och fiske	Vård, omsorg, sociala tjänster Utbildning Handel Tillverkning och utvinning Företagstjänster Offentlig förvaltning och försvar

Källor: Kolada

Prioritering: Uppnå jämn fördelning av företagsfrämjande insatser

Som en del i den nationella uppföljningen av det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet genomförde Jämställdhetsmyndigheten en kartläggning av offentlig företagsfinansiering på nationell nivå⁶.

Kartläggningen visar att mansdominerade branscher är de huvudsakliga mottagarna av offentlig finansiering i absolut tal. Näst därefter stöds branscher med jämn könsfördelning. De som ges lägst andelen stöd är kvinnodominerade branscher. Kartläggningen på nationell nivå speglar samma utmaningar som finns utpekade i strategin, men ger inte en särskild bild för Västra Götaland.

Prioriteringen *Öka andelen kvinnliga företagare* finns även kopplat till målet om att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden. Denna prioritering följs upp under målet att kvinnor och mäns möjlighet att delta i beslutsfattande och att påverka samhället ska vara likvärdiga.

I strategin finns inga indikatorer för prioriteringarna *höj lönenivån i kvinnodominerade branscher* samt *säkerställ en jämställd fördelning av individuella stöd för kvinnor och män, flickor och pojkar med funktionsnedsättning*. Därav har en uppföljning av dessa prioriteringar inte varit möjlig att genomföra inom ramen för uppföljningen av Jämställt Västra Götaland 2019–2022.

4.1.3. Kvinnors och mäns villkor för att kombinera hem- och omsorgsarbete med lönearbete ska vara likvärdiga

Strategin listar två prioriteringar kopplade till målsättningen att kvinnors och mäns villkor för att kombinera hem- och omsorgsarbete med lönearbete ska vara likvärdiga. I strategin listas även ett antal utmaningar i relation till denna målsättning. Utmaningarna beskrivs under respektive prioritering.

Prioritering: Bryt deltidsnormen i kvinnodominerade branscher

⁶ Jämställdhetsmyndigheten, 2022:2.

Mellan åren 2019 och 2020 skedde en förändring i andelen deltidsarbetslösa kvinnor och män. 2019 var 31 procent av alla deltidsarbetslösa i länet män och 69 procent var kvinnor. 2020 var 35,1 procent av alla deltidsarbetslösa män och 64,9 procent var kvinnor.

Det har skett en väldigt liten förändring i andelen timarvoderade kvinnor respektive män. 2019 var 61 procent av alla timarvoderade i länet kvinnor, 2020 var det 60,9 procent kvinnor.

Arbetsvillkor	2019 Män	2019 Kvinnor	2020 Män	2020 Kvinnor
Andel av de deltidsarbetslösa	31%	69%	35,1%	64,9%
Andel av de timarvoderade	39%	61%	39,1%	60,9%

Källa: SCB.

Prioritering: Öka mäns uttag av föräldrapenning

38,2 procent av tillfälliga föräldrapenningdagar (VAB) togs ut av män år 2019. 2020 tog män ut 39,8 procent av tillfälliga föräldrapenningdagar. Män tar alltså ut fler av de tillfälliga dagarna 2021 än vad de gjorde år 2019.

Mäns utbetalda föräldrapenningdagar har däremot minskat. 2019 betalades 29,1 procent av föräldrapenningdagar ut till män. 2021 betalades i stället 28,7 procent av föräldrapenningdagarna ut till män.

Föräldrapenning	2019 Män	2019 Kvinnor	2021 Män	2021 Kvinnor
Uttag av tillfälliga föräldrapenningdagar (VAB)	38,2%	61,8%	39,8%	60,2%
Utbetalda föräldrapenningdagar	29,1%	70,9%	28,7%	71,3%

Källa: SCB.

4.2. Makt och hälsa

Strategins temaområde om makt och hälsa innehåller två målsättningar anpassade till förutsättningarna i Västra Götaland:

- Flickor och pojkar, kvinnor och män i Västra Götaland ska ha lika möjligheter till fysiskt, psykiskt, socialt och existentiellt välbefinnande
- Flickor och pojkar, kvinnor och män ska ha tillgång till en aktiv fritid och deltagande i kulturlivet på lika villkor

Tendenser i länet

- Antalet sjukskriva i länet har ökat, samtidigt som andelen kvinnor har minskat.
- Antalet som drabbas av arbetsrelaterade sjukdomar i länet har ökat. Ökningen gäller framför allt kvinnor.
- Andelen män med riskfyllda alkoholvanor har minskat i länet samtidigt som andelen kvinnor med riskfyllda alkoholvanor har ökat.
- Andelen kvinnor med övervikt har ökat, samtidigt som andelen män med övervikt är konstant.
- Fler kvinnor, flickor, män och pojkar uppger ett lågt socialt deltagande.

I detta avsnitt presenteras utvecklingen gällande strategins utmaningar och prioriteringar kopplat till dessa två målsättningar.

4.2.1. Flickor och pojkar, kvinnor och män i Västra Götaland ska ha lika möjligheter till fysiskt, psykiskt, socialt och existentiellt välbefinnande

Strategin listar fem prioriteringar i relation till målsättningen om lika möjligheter till fysiskt, psykiskt, socialt och existentiellt välbefinnande. I strategin listas även ett antal utmaningar i relation till denna målsättning.

Prioritering: Minska sjukskrivningstalen för kvinnor

En utmaning i Västra Götaland är att kvinnor har fler sjukdagar än män.

Ett stickprov från februari 2019 visar att 66 procent av de som var sjukskrivna kortare än 30 dagar var kvinnor, medan 34 procent var män. Ett stickprov från februari 2022 visar att 64 procent av personerna i länet som var sjukskrivna kortare än 30 dagar kvinnor och 36 procent var män.

År 2019 var 67 procent av personerna som var sjukskrivna i länet längre än 180 dagar kvinnor, medan 33 procent var män. År 2022 var 65 procent av personerna som var sjukskrivna i länet längre än 180 dagar kvinnor och 35 procent var män. Det visar ett stickprov från februari 2019 jämfört med ett stickprov från februari 2022.

Sjukskrivningstal				
Stickprov februari	2019 Män	2019 Kvinnor	2022 Män	2022 Kvinnor
Andel av alla sjukskrivna kortare än 30 dagar ⁷	34%	66%	35%	65%
Andel av alla sjukskrivna längre än 180 dagar ⁸	33%	67%	37%	63%

Källor: Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket.

Det har skett en minskning respektive ökning med två procentenheter när det gäller andelen sjukskrivna kvinnor respektive män som har varit sjukskrivna kortare än 30 dagar. Samtidigt har det skett en minskning respektive ökning med tre procentenheter när det gäller andelen kvinnor respektive män som har varit sjukskrivna längre än 180 dagar.

År 2019 var 22 828 kvinnor och 12 061 män i länet sjukskrivna. År 2022 var 23 287 kvinnor och 12 820 män i länet sjukskrivna. Det visar ett stickprov från februari 2019 jämfört med ett stickprov från februari 2022.

Sjukskrivningstal				
Stickprov februari	2019 Män	2019 Kvinnor	2022 Män	2022 Kvinnor
Antalet sjukskrivna personer	12 061 (34,6%)	22 828 (65,4%)	12 820 (35,5%)	23 287 (64,5%)

Källor: Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket.

Både antalet sjukskrivna män och kvinnor har ökat i länet, dock är en mindre andel av de sjukskrivna i länet kvinnor år 2021 jämfört till år 2019.

Prioritering: Minska antalet arbetsrelaterade sjukdomar

En av utmaningarna i länet är att fler kvinnor än män drabbas av arbetsrelaterade sjukdomar.

År 2019 drabbades 1 825 kvinnor i länet av arbetsrelaterade sjukdomar. Under samma period drabbades 1 008 män i länet av det samma. År 2021 uppgick antalet kvinnor i länet som drabbats av arbetsrelaterade sjukdomar till 4 050 samtidigt som antalet män uppgick till 1 488.

⁷ Stickprov februari månad.

⁸ Stickprov februari månad.

Sjukskrivningstal	2019 Män	2019 Kvinnor	2022 Män	2022 Kvinnor
Antal som drabbats av arbetsrelaterade sjukdomar	1008 (35,6%)	1825 (64,4%)	1488 (26,9%)	4050 (73,1%)

Källor: Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket.

Antalet kvinnor och män som drabbas av arbetsrelaterade sjukdomar har ökat från perioden 2019 till 2021, dock är ökningen betydligt större för länets kvinnor. Andelen kvinnor som drabbats av arbetsrelaterade sjukdomar har ökat från 64,4 procent till 73,1 procent mellan 2019 och 2022.

Prioritering: Förbättra insatser för pojkar och män som lider av psykisk ohälsa samt förebygg psykisk ohälsa för flickor och kvinnor

En utmaning i länet är att kvinnor har fler dödsfall relaterade till psykisk ohälsa än män, samtidigt som mäns psykiska ohälsa riskerar att underdiagnostiseras och att män står för en stor andel av självmord/suicid.

År 2019 hade 20 procent av männen och 12 procent av kvinnorna i länet riskabla alkoholvanor. År 2021 hade 19 procent av männen och 13 procent av kvinnorna i länet riskabla alkoholvanor.

Riskfyllda vanor	2019 Män	2019 Kvinnor	2021 Män	2021 Kvinnor
Andel av befolkningen som har riskabla alkoholvanor	20%	12%	19%	13%

Källa: Folkhälsomyndigheten.

Det har således skett en minskning vad gäller andelen män i länet med riskfyllda alkoholvanor. Samtidigt har det skett en ökning vad gäller andelen kvinnor i länet med riskfyllda alkoholvanor.

År 2019 var 42 procent av männen och 29 procent av kvinnorna i länet överviktiga. År 2021 var 42 procent av männen och 30 procent av kvinnorna i länet överviktiga.

Riskfyllda vanor	2019 Män	2019 Kvinnor	2021 Män	2021 Kvinnor
Andel av befolkningen som har övervikt	42%	29%	42%	30%

Källa: Folkhälsomyndigheten.

Under perioden 2019 till 2021 har andelen kvinnor i länet med övervikt ökat med en procentenhet. Under samma period har andelen män i länet med övervikt varit konstant.

Prioritering: Säkerställ genuskunskap bland vårdpersonal

Därutöver listar strategin även prioriteringen *säkerställ genuskunskap bland vårdpersonal*. Denna prioritering har inte varit möjlig att ställa i direkt relation till någon av utmaningarna för området. Samtidigt har det inte varit möjligt att hitta någon jämförbar statistik för området. Därför har Länsstyrelsen bedömt att denna specifika prioritering inte har varit möjlig att följa upp.

4.2.2. Flickor och pojkar, kvinnor och män ska ha tillgång till en aktiv fritid och deltagande i kulturlivet på lika villkor

Strategin listar två prioriteringar i relation till målsättningen om tillgång till en aktiv fritid och deltagande i kulturlivet på lika villkor. I strategin listas även ett antal utmaningar i relation till denna målsättning.

Prioritering: Bryta det könssegregerade föreningslivet

Ett könssegregerat föreningsliv där kvinnor/flickor och män/pojkar inte har samma möjligheter till ett aktivt föreningsliv är en utmaning som lyfts i strategin. När strategin togs fram år 2019 var män/pojkar i länet i huvudsak verksamma inom idrott, motor- och hobbyorganisationer, frivilliga försvarsorganisationer, politiska partier, aktieföreningar och ordenssällskap. Kvinnor/flickor var samtidigt huvudsakligen verksamma inom kulturföreningar, sociala omsorgsaktiviteter, humanitära organisationer, solidaritetsrörelser, religiösa organisationer, föräldraföreningar samt i handikapp- och patientföreningar.

Det har inte varit möjligt att hitta en exakt jämförbar uppdatering av denna information att ställa i relation till år 2019. Av denna anledning gjordes bedömningen att använda den närliggande statistiken om socialt deltagande från Nationella folkhälsoenkäten (Folkhälsomyndigheten 2022) som jämförelsepunkt. Statistiken om socialt deltagande inkluderar information om självuppskattat deltagande i: studiecirkel eller kurs på arbetsplats eller fritid, fackföreningsmöte eller annat föreningsmöte, teater eller bio, konstutställning eller museum, religiös sammankomst, sporttillställning, skrivit i blogg eller insändare i tidning eller tidskrift, demonstration, offentlig tillställning, privat fest, följt sociala nätverkssajter på internet, skrivit inlägg, deltagit i diskussioner eller spelat med andra på internet. År 2019 uppgav 18 procent av männen/pojkar och 16 procent av kvinnorna/flickorna i länet ett lågt socialt deltagande. År 2021 uppgav 27 procent av männen/pojkar och 27 procent av kvinnorna/flickorna i länet ett lågt socialt deltagande.

. Deltagande	2017–2020	2017–2020	2018–2021	2018–2021
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Lågt socialt deltagande	18%	16%	27%	27%

Källa: Folkhälsomyndigheten.

Fler kvinnor/flickor och män/pojkar uppger ett lågt socialt deltagande år 2021 jämfört till år 2019.

Prioritering: Säkerställ att flickor och kvinnor i föreningslivet får del av resurser på lika villkor som pojkar och män

En utmaning som lyfts i strategin är att pojkars/mäns utövande av fritidsaktiviteter med samhällelig ekonomi ofta gynnas på bekostnad av flickors/kvinnors fritidsaktiviteter.

Lokalt aktivitetsstöd (LOK) är det största bidraget som fördelas till föreningsidrotten i Sverige. Den senaste statistiken från år 2019 visar att 60 procent av stödet fördelades till pojkar och 40 procent till flickor i Sverige. Stödet premierar verksamheter med stora träningsgrupper och baseras på flickors och pojkars deltagande och aktiviteter inom föreningsidrotten, varför

det gynnar pojkar i högre utsträckning. Statistiken avser endast fördelningen på nationell nivå (Centrum för idrottsforskning u.å.).

4.3. Makt och mäns våld mot kvinnor

Strategins temaområde om makt och mäns våld mot kvinnor innehåller tre målsättningar anpassade till förutsättningarna i Västra Götaland:

- Långsiktiga och hållbara strukturer för att motverka mäns våld mot kvinnor
- Beredskap för att tidigt upptäcka våldsutsatthet och erbjuda stödinsatser till våldsutsatta kvinnor, barn som lever med våld och våldsutövare
- Stärkta förutsättningar för våldsförebyggande arbete

Tendenser i länet

- Socialtjänsterna arbetar mer organiserat med våld i nära relation 2022, jämfört med 2019.
- Socialtjänsternas externa samverkansöverenskommelser har minskat sedan 2019.
- Antalet kommuner som kartlagt antalet våldsutsatta har minskat.
- Kunskap om det våldsförebyggande arbetets samhällseffekter är ett utvecklingsområde.

I detta avsnitt presenteras utvecklingen gällande strategins utmaningar och prioriteringar kopplat till dessa tre målsättningar.

4.3.1. Långsiktiga och hållbara strukturer för att motverka mäns våld mot kvinnor

Strategin listar två prioriteringar i relation till målsättningen om långsiktiga och hållbara strukturer för att motverka mäns våld mot kvinnor. I strategin listas även ett antal utmaningar i relation till denna målsättning.

Prioritering: Fungerande samverkan mellan relevanta samhällsaktörer

En utmaning i Västra Götaland är att det i flera kommuner saknas överenskommelser om samverkan mellan relevanta samhällsaktörer.

År 2019 saknade 70 procent av länets kommuner aktuella överenskommelser om samverkan mellan socialtjänstens verksamhetsområde våld i nära relationer och vuxenpsykiatri och akutmottagningar. År 2022 saknades det i 73 procent av länets kommuner.

Samverkansöverenskommelser	2019	2022
Kommuner som saknar aktuella överenskommelser om samverkan mellan socialtjänstens verksamhetsområde våld i nära relationer och vuxenpsykiatri och akutmottagningar	70%	73%

Källa: Socialstyrelsen.

En minskning i antalet kommuner med aktuella överenskommelser för samverkan mellan socialtjänst och vuxenpsykiatri och akutmottagningar har skett från år 2022 jämfört med år 2019.

I 70 procent av länets kommuner saknades överenskommelser om samverkan mellan socialtjänstens verksamhetsområde våld i nära relationer och polisen. År 2022 saknades det i 68 procent av länets kommuner.

Samverkansöverenskommelser	2019	2022
Kommuner som saknar aktuella överenskommelser om samverkan mellan socialtjänstens verksamhetsområde våld i nära relationer och Polisen	70%	68%

Källa: Socialstyrelsen.

Fler kommuner har aktuella överenskommelser för samverkan mellan socialtjänst och polisen år 2019 jämfört med 2022.

60 procent av länets kommuner saknade överenskommelser om samverkan mellan socialtjänstens verksamhetsområde våld i nära relationer och kvinnojourer. År 2022 saknades det i 64 procent av länets kommuner.

Samverkansöverenskommelser	2019	2022
Kommuner som saknar aktuella överenskommelser om samverkan mellan socialtjänstens verksamhetsområde våld i nära relationer och kvinnojourer	60%	64%

Källa: Socialstyrelsen.

Resultatet visar på en minskning av antal kommuner i länet med aktuella överenskommelser för samverkan mellan socialtjänst och kvinnojourer från år 2019 till år 2022.

Prioritering: Helhetssyn, samordning och uppföljning av arbetet med att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor

Utmaningar för Västra Götaland är att det i flera kommuner saknas planer för kompetensutveckling samtidigt som det finns brister i uppföljningen.

År 2019 saknade 57 procent av länets kommuner en aktuell samlad plan för kompetensutveckling om våld i nära relationer för handläggare barn. År 2021 saknades det i 49 procent av länets kommuner.

Plan för kompetensutveckling.	2019	2021
Kommuner som saknar en aktuell samlad plan för kompetensutveckling om våld i nära relationer för handläggare barn	57%	49%

Källa: Socialstyrelsen.

Fler kommuner har samlade planer för kompetensutveckling inom området för handläggare barn år 2021 jämfört med år 2019.

År 2019 saknade 53 procent av länets kommuner en aktuell samlad plan för kompetensutveckling om våld i nära relationer för handläggare vuxna. År 2021 saknades det i 51 procent av länets kommuner.

Plan för kompetensutveckling.	2019	2021
Kommuner som saknar en aktuell samlad plan för kompetensutveckling om våld i nära relationer för handläggare vuxna	53%	51%

Källa: Socialstyrelsen.

Fler kommuner har samlade planer för kompetensutveckling inom området för handläggare vuxna år 2021 jämfört med år 2019.

År 2019 hade 95 procent av länets kommuner inte använt resultat från systematiska uppföljningar till verksamhetsutveckling. År 2022 var det 92 procent av länets kommuner som inte använt sig av detta för verksamhetsutveckling.

Uppföljning.	2019	2022
Kommuner som inte har använt resultat från systematisk uppföljning till verksamhetsutveckling	95%	87%

Källa: Socialstyrelsen.

Fler kommuner använder resultat från systematisk uppföljning till verksamhetsutveckling år 2022 jämfört med år 2019.

4.3.2. Beredskap för att tidigt upptäcka våldsutsatthet och erbjuda stödinsatser till våldsutsatta kvinnor och barn som lever med våldsutövare

Strategin listar två prioriteringar i relation till målsättningen om långsiktiga och hållbara strukturer för att motverka mäns våld mot kvinnor. I strategin listas även ett antal utmaningar i relation till denna målsättning.

Prioritering: Prioritering och anslag av resurser för verksamheter och insatser som syftar till att ge skydd och stöd till våldsutsatta

Brister i stöd och brister vad gäller kartläggning av våldsutsatthet är utmaningar för Västra Götaland som lyfts i strategin.

År 2019 hade 58 procent av länets kommuner inte kartlagt antalet våldsutsatta vuxna. 2021 hade 67 procent av länets kommuner inte kartlagt antalet våldsutsatta vuxna.

Kartläggning	2019	2021
Kommuner som inte har kartlagt antalet våldsutsatta vuxna	58%	67%

Källa: Socialstyrelsen.

Det var således färre kommuner som kartlade antalet våldsutsatta vuxna år 2021 jämfört med år 2019.

År 2019 erbjöd 26 procent av länets kommuner inte stödsamtal med biståndsbeslut till män som utövat våld. År 2022 var det 26 procent av länets kommuner som inte erbjöd stödsamtal till denna målgrupp.

Stödsamtal.	2019	2022
Kommuner som inte erbjuder stödsamtal med biståndsbeslut till män som utövat våld	26%	26%

Källa: Socialstyrelsen.

Det var således en oförändrad andel kommuner som erbjöd denna typ av stödsamtal år 2022 jämfört med år 2019.

Prioritering: Samsyn bland relevanta samhällsaktörer att rutinmässigt fråga om våldsutsatthet samt utreda och riskbedöma våldsutsatta

Brister vad gäller upptäckt av våldsutsatthet är en av utmaningarna för Västra Götaland som lyfts i strategin.

År 2019 saknade 36 procent av socialtjänsterna i länets kommuner aktuella rutiner vid indikation på att en vuxen utsatts för våld inom verksamhetsområdet ekonomiskt bistånd. År 2022 saknade 34 procent av länets kommuner det samma.

Upptäckt av våldsutsatthet.	2019	2022
Kommuner som saknar aktuella rutiner vid indikation på att en vuxen har utsatts för våld inom socialtjänstens verksamhetsområde ekonomiskt bistånd	36%	34%

Källa: Socialstyrelsen.

Det är således fler kommuner som har aktuella rutiner inom verksamhetsområdet ekonomiskt bistånd år 2022 jämfört med år 2019.

År 2019 saknade 44 procent av socialtjänsterna i länets kommuner aktuella rutiner vid indikation på att en vuxen utsatts för våld inom verksamhetsområdet barn och unga. År 2022 saknade 36 procent av länets kommuner det samma.

Upptäckt av våldsutsatthet	2019	2022
Kommuner som saknar aktuella rutiner vid indikation på att en vuxen har utsatts för våld inom socialtjänstens verksamhetsområde barn och unga	44%	36%

Källa: Socialstyrelsen.

Det är således färre kommuner som har aktuella rutiner inom verksamhetsområdet barn och unga år 2022 jämfört med år 2019.

År 2019 saknade 38 procent av socialtjänsterna i länets kommuner aktuella rutiner för hur de ska agera vid indikation på att en vuxen utsatts för våld i nära relation, inom verksamhetsområdet våld i nära relation (definierat i

Socialstyrelsens öppna jämförelser av socialtjänstens arbete). År 2022 hade andelen av länets kommuner som saknar rutiner minskat till 30 procent.

Upptäckt av våldsutsatthet	2019	2022
Kommuner som saknar aktuella rutiner vid indikation på att en vuxen har utsatts för våld inom socialtjänstens verksamhetsområde våld i nära relationer	38%	30%

Källa: Socialstyrelsen.

Det är med andra ord färre kommuner som har aktuella rutiner inom verksamhetsområdet våld i nära relationer år 2022 jämfört med år 2019.

År 2019 var det 38 procent av länets kommuner som inte använde den standardiserade bedömningsmetoden FREDA-kortfrågor för att upptäcka våldsutsatthet hos vuxna inom socialtjänstens verksamhetsområde ekonomiskt bistånd. År 2022 hade antalet kommuner minskat till 21 procent, vilket betyder att fler kommuner använder den standardiserade bedömningsmetoden FREDA-kortfrågor.

Upptäckt av våldsutsatthet	2019	2022
Kommuner som inte använder den standardiserade bedömningsmetoden FREDA kortfrågor för att upptäcka våldsutsatthet hos vuxna vid socialtjänstens verksamhetsområde ekonomiskt bistånd	38%	21%

Källa: Socialstyrelsen.

År 2019 var det 31 procent av länets kommuner som inte använde den standardiserade bedömningsmetoden FREDA-kortfrågor för att upptäcka våldsutsatthet hos vuxna inom socialtjänstens verksamhetsområde barn och unga. År 2022 hade antalet kommuner minskat till 19 procent, vilket betyder att fler kommuner använder den standardiserade bedömningsmetoden FREDA-kortfrågor år 2022.

Upptäckt av våldsutsatthet	2019	2022
Kommuner som inte använder den standardiserade bedömningsmetoden FREDA kortfrågor för att upptäcka våldsutsatthet hos vuxna vid socialtjänstens verksamhetsområde barn och unga	31%	19%

Källa: Socialstyrelsen.

4.3.3. Stärkta förutsättningar för våldsförebyggande arbete

Strategin har tre prioriteringar kopplat till målet om stärkta förutsättningar gällande det våldsförebyggande arbetet.

Prioritering: Uppföljning av det våldspreventiva arbetet i länet

Under hösten 2021 till våren 2022 genomförde Länsstyrelsen ett första steg av en uppföljning av det våldspreventiva arbetet i länet. Uppföljningens fokus var på de utvecklingsmedel som Länsstyrelsen fördelat mellan år 2016 och 2020. De fördelade medlen syftade till att stärka kommuners våldsförebyggande arbete. Under tidsperioden utgjorde utvecklingsmedlen en stor del av det våldsförebyggande stöd som Länsstyrelsen erbjöd. Vidare

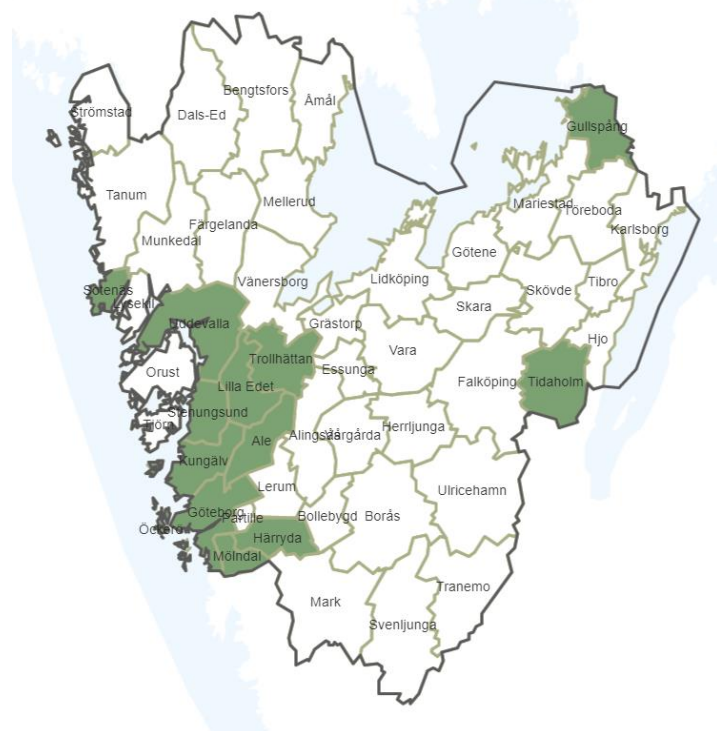
koncentrerades uppföljningen på Länsstyrelsens arbets sätt och metoder, och inte effekterna av kommunernas arbete i länet. Uppföljningen avgränsades på detta vis till följd av behovet av att utreda hur Länsstyrelsens stöd fungerar för kommunerna i länet. Vidare bedömde Länsstyrelsen att det var svårt att genomföra en effektuppföljning utifrån de rådande förutsättningarna.

Prioritering: Samsyn kring vilka aktörer som ska ingå i det förebyggande arbetet och vilka målgrupper som arbetet ska riktas till

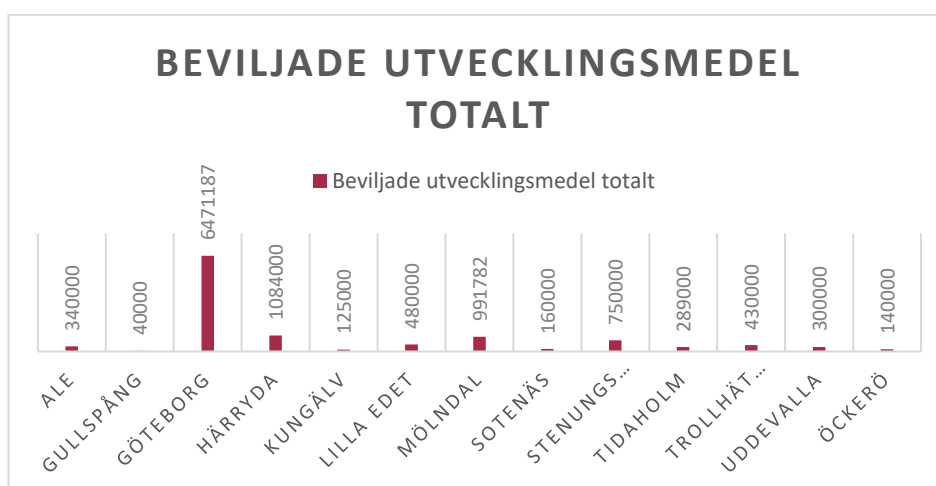
Eftersom våldsförebyggande arbete till stor del bedrivs universellt (insatserna ska nå alla) betyder det att det är en mängd aktörer som kan bedriva ett våldsförebyggande arbete. Länsstyrelserna har riktlinjer för detta, bland annat i den nationella strategin. Uppföljningen undersöker inte hur Länsstyrelsen har kommunicerat detta och om eventuell samsyn med de aktörerna har skapats.

Specifikt för Länsstyrelsen är fem strategiska mål, som innefattar hela myndighetens verksamhet. Ett av de målen är särskilt relevanta för denna prioritering: ”jämnt och jämlikt Västra Götaland. Stödet som Länsstyrelsen erbjuder bör fördelas på ett sätt som främjar jämlikheten och jämställdheten i länet. Med anledning av detta handlade en stor del av uppföljningen av utvecklingsmedel om hur fördelningen av medel sett ut i länet.

Det framkommer då att en stor del av Länsstyrelsens stöd för våldsförebyggande arbete har tillkommit kommuner med en relativt god socioekonomi i närhet till Göteborg och stadsdelar i Göteborg.



Figur 2. De gröna kommunerna inom länet har beviljats utvecklingsmedel en eller flera gånger mellan 2016–2020.



Figur 3. Kommuner med beviljade utvecklingsmedel, summa.

Uppföljningen visar att Länsstyrelsens stöd har fördelats ojämnt i länet. Vissa kommuner har tagit del av stöd i mycket stor utsträckning, medan andra kommuner inte har tagit emot något stöd alls.

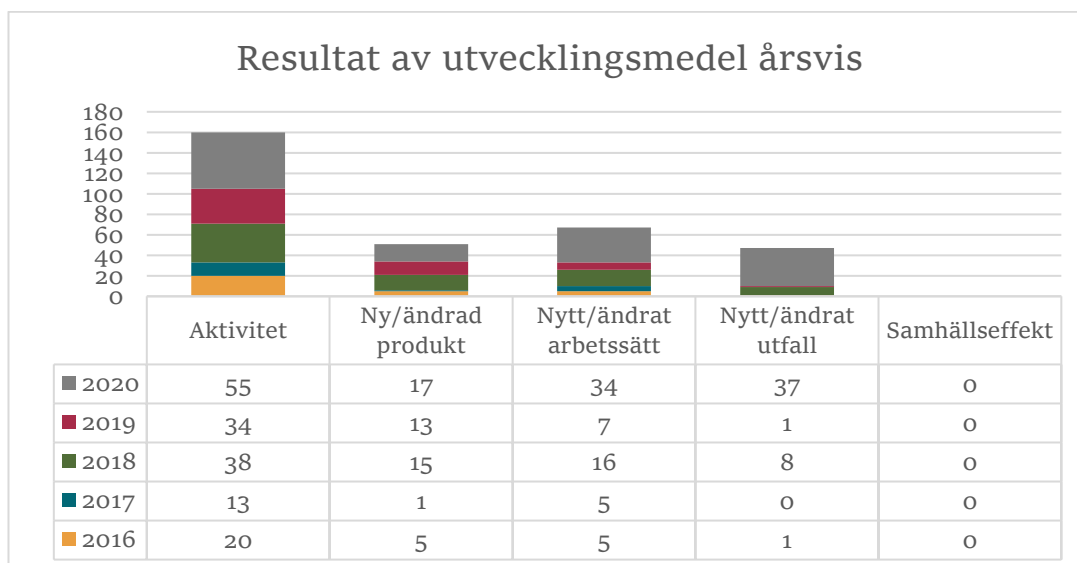
Prioritering: Implementering och uppföljning av metoder och insatser

Det finns en utmaning i strategin som formuleras *helhetsperspektiv på problemområdet och långsiktighet i arbetet*. Det är svårt att säga något om hur utvecklingsmedlen har påverkat långsiktigheten i arbetet eftersom inga effektuppföljningar har gjorts i kommunerna.

Länsstyrelsen skickade år 2021 ut en enkät till alla av länets kommuner om hur de implementerat olika verktyg/arbetsätt (Kortleken, en informationsfilm och en matris). Tre kommuner svarade att de implementerat vissa delar.

Det går även att resonera om utifrån vilka kommuner som har sökt medel. Alla kommuner i länet har varit välkomna att söka utvecklingsmedel, oavsett hur många tidigare beviljade ansökningar de har haft. Det var vanligare för stadsdelar i Göteborg att beviljas medel flera år i rad än vad det var för andra kommuner i länet. 14,3 procent av stadsdelarna fick inte förnyade medel det efterföljande året (tre stadsdelar), medan respektive andel för kommuner är 37 procent (tio kommuner). Med ett antagande om att utvecklingsmedel ökar mottagarnas möjligheter att arbeta våldspreventivt, har stadsdelarna i Göteborg haft bättre förutsättningar än övriga kommuner i länet att skapa en hållbarhet och långsiktighet i arbetet. I åiterrapporteringarna skriver vissa av kommunerna och stadsdelarna att de vill fortsätta med det våldsförebyggande arbete som de påbörjat med hjälp av utvecklingsmedlen, men att de har svårt att göra det utan fortsatt finansiering. Hur kommunernas/stadsdelarnas våldsförebyggande arbete utvecklats efter att utvecklingsmedlen tagit slut har vi idag ingen information om.

En utmaning som återfinns i strategin är *Införande av våldsförebyggande arbete med en genusförändrande ansats inom ordinarie verksamhet*. Ett av kriterierna för att få utvecklingsmedel var att insatsen skulle genomföras med en genusförändrande ansats. Ett antal insatser har kunnat genomföras tack vare utvecklingsmedlen och Länsstyrelsen har analyserat insatserna genom kommunernas åiterrapporter enligt resultatkedjan (se Statskontoret 2019).



Figur 3. *Antalet aktiviteter, om de ingår i en serie (ex teaterföreställningar för ungdomar på fritidsgårdar i kommunen) har räknats som 1 aktivitet, även fast det har varit flera förekomster inom serien.

Att mängden resultat ökade årligen mellan 2016–2018 är en naturlig följd av att fler kommuner/stadsdelarna/stadsdelsnämnderna fick beviljade utvecklingsmedel. Att mängden resultat sedan sjönk 2019, trots att antalet utvecklingsmedel även ökat det året, uppger flera kommuner till stor del beror på covid-pandemin.

Det går inte att säga något om hur insatserna, och den genusförändrande ansatsen, har resulterat i en förändring av ordinarie verksamhet. Länsstyrelsen har däremot separat följt upp hur många insatser (ej kopplade till utvecklingsmedlen) med genusförändrande ansats som genomförs av kommuner i länet år 2016 samt 2021. 14 av 49 kommuner ingår i den separata uppföljningen. Dessa kommuner uppger att de genomför genusförändrande insatser i något större omfattning år 2021 jämfört med 2016.



2016	27	30	13
2021	38	15	19

5. Analyser

Detta avsnitt innehåller en analys av resultatet från uppföljningen. Inledningsvis analyseras på vilket sätt aktörer i länet har varit hjälpta av strategin i sitt strategiska arbete med jämställdhet. Därefter presenteras en analys av utvecklingen av de länsspecifika prioriteringar och utmaningar som finns i Jämställt Västra Götaland 2019–2022. I analysen görs inget anspråk på att analysera om och i vilken utsträckning dessa två delar i analysen har bäring på varandra.

5.1. Jämställdhet som ett mål, medel eller perspektiv?

Flera aktörer i länet arbetar i dagsläget med bredare satsningar på social hållbarhet eller ett rättighetsarbete. Det kan ses som positivt, eftersom arbete med jämställdhet behöver ta hänsyn till att fler maktordningar än kön påverkar individens livsvillkor. Ett framgångsrikt arbete med jämställdhet behöver därför genomföras med en intersektionell ansats som väver in flera typer av maktordningar. Samtidigt som jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhet ska integreras i all ordinarie verksamhet.

Att fler aktörer i länet arbetar med bredare satsningar på social hållbarhet eller rättighetsarbete kan även ses som ett hinder för jämställdhetsarbetet i stort, eftersom jämställdhet snarare kan komma att betraktas som ett perspektiv och inte ett eget mål. Risker är också att arbetet med jämställdhetsintegrering försvinner i ett bredare arbete med social hållbarhet. Denna risk förstärks även av att aktörer i länet beskriver att det finns en så kallad perspektivträngsel, där jämställdhet inte alla gånger får plats på grund av en ansträngd arbetsbörda för tjänstepersoner samt politiska strömningar. Förutsättningarna för att arbeta med jämställdhet i länet varierar alltså beroende på hur prioriterad frågan är i respektive kommun/myndighet/organisation och vilka resurser som avsätts för arbetet.

Vidare är det en nödvändighet att ett jämställdhetsarbete präglas av en långsiktighet och kontinuitet. Arbetet skulle kunna få bättre genomslag om jämställdhet betraktas som ett mål i stället för ett perspektiv. Detta eftersom mål i en högre utsträckning kräver tydliga prioriteringar, beslut och löpande arbete. Det kräver dock att det finns en ledning som efterfrågar resultat i hela verksamheten och regelbundet följer upp arbetet. Annars finns det en risk att en eller ett fåtal tjänstepersoner tvingas driva arbetet själva. Samtidigt som de lämnas ensamma att hantera motstånd som jämställdhetsarbete tenderar att väcka, enligt tidigare forskning (se Pincus 2002). När jämställdhet formuleras som ett perspektiv snarare än ett mål riskerar arbetet att bli otydligt, tillämpas sporadiskt och bli svårt att följa upp.

5.2. Mindre kommuner uttrycker ett större behov av en länsövergripande strategi och Länsstyrelsens stöd

Den länsövergripande strategin har en bred målgrupp (kommuner, region, myndigheter och civilsamhälle i länet). Resultaten visar tydligt att olika aktörer i länet har olika behov av stöd från Länsstyrelsen. Större kommuner och myndigheter har generellt mer resurser att själva tillgodose sina behov av exempelvis material, underlag, utbildning och statistik. Medan mindre

kommuner uttrycker ett större behov vad gäller stöd i framtagande av detsamma. Detta är faktorer som Länsstyrelsen behöver ta hänsyn till vid utformandet av stöd till aktörer i länet. Särskilt aktuellt blir detta i ett diversifierat län som Västra Götaland.

Det väcker även frågan huruvida det är möjligt att ta fram en strategi som är användbar för alla aktörer, när behoven ser olika ut. Flera aktörer i länet betraktar strategin som ett informationsmaterial, snarare än som ett styrdokument. Det kan bero på att Länsstyrelsen med sitt uppdrag att främja jämställdhetspolitikens genomförande i länet, inte har mandat att styra över hur eller i vilken omfattning aktörer i länet arbetar med jämställdhet. Samtidigt som en strategi syftar till att peka ut en tydlig riktning och prioritering. I arbetet med ny strategi kan det också vara relevant att fundera kring huruvida Länsstyrelsen exempelvis bör göra vissa prioriteringar eller uppdelningar i strategin som riktar sig till olika typer av aktörer. Också för att möta de aktörer som har störst behov av Länsstyrelsens stöd.

För att möjliggöra ett gemensamt ansvarstagande använde Länsstyrelsen en avsiktsförklaring. Avsiktsförklaringarna undertecknades ursprungligen år 2014. Sedan dess har kännedomen om strategin i de berörda organisationerna påverkats av personalomsättning, både vad gäller tjänstepersoner och politisk styrning. Det har fått till följd att undertecknandet på flera håll har blivit daterat eller bortglömt, trots beslut om att förlänga avsiktsförklaringarna i samband med förlängt uppdrag om länsstrategier. Detta innebär att avsiktsförklaringarna inte har fungerat så väl som en kontinuerlig förankringsmekanism av Jämställt Västra Götaland skulle ha gjort. Att kännedom om strategin i vissa fall har påverkats av personalomsättning skulle också kunna tolkas som ett uttryck för svårigheter att integrera jämställdhet i den ordinarie verksamheten.

Myndigheterna styr arbetet med jämställdhetsintegrering från nationell nivå. Det innebär att det kan vara svårt för myndigheter att på länsnivå ta emot stöd från Länsstyrelsen i sitt jämställdhetsarbete. I uppföljningen framkommer inte en heltäckande bild av hur civilsamhällesorganisationer använder sig av strategin och vilka behov de har i arbetet med jämställdhetsintegrering.

5.2.1 Tematiseringen i strategin

Strategin är uppdelad i tre teman för att tydligare visa på hur de olika jämställdhetspolitiska delmålen kan hänga ihop. Respondenterna lyfter att de uppskattar en tematisering som sådan, men att en tematisering i en kommande strategi inte nödvändigtvis behöver se likadan ut som i befintlig strategi. Inför framtagande av en ny strategi går det att resonera kring huruvida en uppdelning utifrån de jämställdhetspolitiska delmålen är enklare att sätta i ett sammanhang och omsätta i den egna verksamheten.

Innehållsmässigt så skiljer sig omfattningen mellan de olika temana. Exempelvis innehåller temaområdet makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet många fler utmaningar och prioriteringar än de andra två temaområdena i strategin. Något som har uppskattas vad gäller tematiseringen i strategin är att maktperspektivet har varit centralt i varje tema.

5.3. Tendenser i länet

Som tidigare nämnts är det svårt att säga något om utvecklingen i länet på grund av den korta tidsperiod som uppföljningen omfattar. Det går däremot att tala om tendenser i länet. I detta stycke beskrivs tendenserna i länet och analyser kopplade till tendenserna. Tendenserna kommer beskrivas utifrån de tre temaområden som finns i strategin.

5.3.1. Temaområde 1: Makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet

Resultatet visar vissa tendenser inom området som rör inflytande, ekonomi, utbildning, arbetsmarknad och det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

Under strategiperioden har både antalet flickor och pojkar som fullföljer sina studier i Västra Götaland ökat jämfört med år 2019. I Västra Götaland har olika aktörer under de senaste åren haft särskilda satsningar på att öka andelen personer som fullföljer sina studier och därmed får behörighet till gymnasiet. Bland annat pekar VGR ut fullföljda studier som en av fyra tvärsektoriella kraftsamlingar i den regionala utvecklingsstrategin. Denna satsning kan antas vara en anledning till att utvecklingen går åt rätt håll i länet.

Utbildningssektorn och arbetsmarknaden i länet är fortsatt könssegregerad. Under strategiperioden har det skett små förändringar inom vissa områden. Andelen flickor som läser teknikprogrammet på gymnasiet är något större än tidigare, samtidigt som det inte har skett någon förändring inom vård- och omsorgsprogrammet. En mycket större andel kvinnor tar examen på eftergymnasiala utbildningar än män. Med andra ord består utbildningsgapet. Eftersom både fler pojkar och flickor fullföljer sina studier i högre utsträckning, kan det på sikt leda till en något jämnare könsfördelning när det gäller eftergymnasiala studier.

En jämnare andel män och kvinnor är deltidsarbetslösa år 2020 jämfört med år 2019. Covid-19-pandemin har ökat arbetslösheten i länet, vilket lett till att fler män är deltidsarbetslösa än tidigare. Västra Götaland har även flera kommuner som gränsar mot Norge. Under vissa perioder har det funnits svårigheter att arbetspendla med anledning av restriktioner i samband med pandemin.

Mäns uttag av tillfällig föräldrapenning (VAB) har ökat mellan åren 2019 och 2021, samtidigt som mäns utbetalda föräldrapenningdagar har minskat. Under pandemin har kvinnodominerade branscher, så som vård och omsorg, varit hårt belastade med hög arbetsbelastning och personalbrist. Vilket i sin tur kan ha resulterat i att män har tagit ut fler VAB-dagar. Vissa har haft möjlighet att arbeta hemma under pandemin och har därmed kunnat ansvara för både arbete och att ta hand om barn, vilket kan vara en anledning till mäns minskade uttag av föräldrapenning. Å andra sidan kan det också vara en negativ trend oberoende av pandemin. Länsstyrelsen behöver bevaka frågan om föräldraledighet de närmsta åren.

5.3.2. Temaområde 2: Makt och hälsa

Vid analyser av hälsoläget i länet under uppföljningsperioden är covid 19-pandemin, och hur den kan ha påverkat kvinnors, flickors, mäns och pojkars hälsa på olika sätt, en faktor som inte går att bortse från. Generellt

påverkades den allmänna hälsan i Sverige enormt under pandemin – mellan år 2019 till 2022 nära dubblerades antalet sjukskrivna personer, både i grupperna män och kvinnor. Antalet personer som drabbades av arbetsrelaterade sjukdomar ökade även för män under perioden, men mer än dubblerades för kvinnor.

Yrken inom hälso- och sjukvård, hemtjänst och äldreomsorg är kvinnodominerade. Skillnaden i ökningen av arbetsrelaterade sjukdomar mellan män och kvinnor kan bero på att vård- och omsorgsbranschen har varit hårt belastade under pandemin. Det har bland annat rört sig om långa arbetspass under ansträngda förhållanden. Även premisserna för det obetalda hem- och omsorgsarbetet har förändrats under pandemin. Familjer har i större utsträckning vistats hemma. Det i sin tur har ställt högre krav på hem- och hushållsarbete genom ökade behov av sysslor som fortfarande i hög utsträckning betraktas som kvinnors ansvar. Den ökade arbetsbelastningen både på jobb och i hemmet kan ha lett till en ökning av arbetsrelaterade sjukdomar, så som utmattning och stress.

Övriga försämringar av hälsan i länet under mätperioden kan även ha att göra med pandemin. Att det sociala deltagandet har minskat generellt bland både kvinnor/flickor och män/pojkar var exempelvis en nödvändighet under en period för att minska smittspridningen. Det är däremot oroväckande att ett lågt socialt deltagande verkar hålla i sig; att barn och unga inte kommer tillbaka till sina fritidsaktiviteter har även framkommit i dialog som Länsstyrelsen vid tidigare tillfälle fört med flera organisationer⁹.

När det kommer till vanor relaterat till hälsan har andelen män med riskabla alkoholvanor minskat och andelen män med övervikt är oförändrat. Det har däremot skett en ökning av andelen kvinnor med både riskabla alkoholvanor och övervikt. Detta skulle kunna bero på den ökade stressen som arbetsbördan under pandemin har medfört för kvinnor.

5.3.3. Temaområde 3: Makt och mäns våld mot kvinnor

Fler kommuner har rutiner för att fråga om våld inom vissa av socialtjänstens verksamheter, vilket är en positiv utveckling. Det skulle kunna hänga ihop med att fler kommuner har en aktuell och samlad plan för kompetensutveckling om våld i nära relation. Ju fler som får kompetensutveckling, desto tydligare förankras arbetet och bedrivs inte per enskildas engagemang, vilket i sin tur kräver kända arbetssätt och rutiner.

Samtidigt som det har skett en positiv trend avseende socialtjänsternas interna strukturer, har organiseringen med övriga externa aktörer varierat. Antalet kommuner med samverkansavtal med Polisen har ökat under perioden, samtidigt har antalet kommuner med samverkansavtal med kvinnojourer minskat. Den ökade samverkan med Polisen skulle kunna bero på att myndigheten under senare tid har lagt ett större fokus vid frågan om mäns våld mot kvinnor samt fått flera regeringsuppdrag kopplat till området. Det är möjligt att fler beröringspunkter mellan de olika aktörerna har uppmärksammats. Varför antalet samverkansavtal med kvinnojourer har minskat är svårt att säga. Samtidigt för regeringen en politik som bygger på

⁹ Länsstyrelsen Västra Götaland, Dialogform 2021 den 07 maj

utökat stöd till civilsamhällesorganisationer, bland annat genom budgetpropositioner om utökade medel samt en punkt i åtgärds paketet 2021 om att beloppsgränserna för direktupphandling av sociala tjänster ska höjas (se Arbetsmarknadsdepartementet 2021). Detta kan komma att underlätta för kvinno- och tjejjourerna att samarbeta med kommuner kring skyddat boende.

Det är däremot färre kommuner som har kartlagt antalet våldsutsatta vuxna. Under covid-19 pandemin förmodades våldsutsattheten öka, både i form av risken att utsättas samtidigt som våldet för de som redan är utsatta befarades bli allvarigare. Den sociala distanseringen och de nya formerna som socialtjänsten behövde arbeta under, så som digitala möten, kan ha påverkat möjligheterna att göra en sådan kartläggning. Att fråga och prata om våldsutsatthet utan att veta vem eller vilka eventuella förövare som närvarar i rummet kan generera risker för den våldsutsatta.

Uppföljningen visar att flera kommuner jobbar med våldsprevention 2022. Men det är en stor variation i länet gällande hur långt kommunerna har kommit i sitt våldspreventiva arbete. Det finns troligen många skäl till detta. Det kan till viss del ha påverkats av hur Länsstyrelsen har fördelat sitt stöd. Eftersom Länsstyrelsens stöd har varit projektbaserat har många kommuner haft ett produktionsfokus och genomfört många externa aktiviteter. Det har varit svårare att utveckla det långsiktiga och strategiska arbetet.

Av denna anledning har Länsstyrelsen under 2022 gjort ett omtag om hur stöd till kommuner ska fördelas. Länsstyrelsen ska framöver prioritera att nå kommuner som de senaste åren har erhållit lite, eller inget, stöd från Länsstyrelsen för våldsförebyggande arbete. Kopplat till detta finns även en önskan om att höja ambitionsnivån för det våldsförebyggande arbetet i länet. Detta då det finns utrymme att vidareutveckla arbetet regionalt med att klargöra vilka specifika aktörer i kommunerna som ska involveras i det våldsförebyggande arbetet. Detta behöver i högre utsträckning förankras i kommunerna i Västra Götaland. Ännu betraktas till stor del frågan om våld, och våldsprevention, som en fråga begränsad till socialtjänsten.

När det kommer till frågan om organisering av arbetet med mäns våld mot kvinnor skiljer sig myndigheternas och kommunernas upplägg från Länsstyrelsens. Myndigheterna är ofta endast berörda av vissa delar av uppdraget mäns våld mot kvinnor, till följd av deras specifika uppdrag. I kommunerna benämns ofta arbetet med stöd och skydd för utsatta som våld i nära relation, och är ofta organiserade inom socialtjänsten. Detta kan bero på socialtjänstens lagstadgade uppdrag om stöd till våldsutsatta och våldsutövare. Arbetet med våldsprevention organiseras ibland inom andra delar av kommunen än socialtjänsten, så som strateger. Det är ovanligt att kommunerna talar om mäns våld mot kvinnor som ett paraplybegrepp för verksamheter som arbetar med olika aspekter inom frågan, och det verkar saknas en tydlig överblick över hur arbetet hänger ihop och påverkar varandra i kommunerna.

6. Rekommendationer för vidare arbete

I detta avsnitt presenteras ett antal slutsatser i form av rekommendationer för vidare arbete med en länsövergripande strategi för jämställdhetsintegrering. Detta eftersom en del av syftet med uppföljningen är att den ska ligga till grund för framtagandet av ny alternativt reviderad strategi. Rekommendationerna har kategoriserats genom underrubriker för att öka läsvänligheten.

6.1. Övergripande rekommendationer

Länsstyrelsen bedömer att en ny strategi behöver arbetas fram i stället för en revidering av befintlig strategi. Bedömningen görs bland annat utifrån att en omarbetad strategi i högre utsträckning skapar möjlighet till eventuella anpassningar utifrån de behov som aktörer uttryckt i uppföljningen. Bedömningen görs även utifrån en önskan från Länsstyrelsen att förtydliga på vilket sätt den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor konkretiseras utifrån den läns specifika kontexten för Västra Götaland.

Vid framtagande av en ny strategi för jämställdhetsintegrering bör följande aspekter inkluderas och tas i beaktande:

6.2. Strategins utformning

- Länsstyrelsen behöver tydliggöra syftet med strategin. Det ska vara tydligt hur olika aktörer kan använda sig av strategin och vilka vinsterna är med att göra det.
- Flera aktörer uppger att arbetet med jämställdhet inkluderas i ett bredare arbete med social hållbarhet och mänskliga rättigheter. Länsstyrelsen behöver ta hänsyn till detta i framtagandet av ny strategi och övrigt stöd, men samtidigt fortsätta att strategisk lyfta arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering, så att frågan inte försvinner.
- Den så kallade perspektivträngseln som flera aktörer ger uttryck för behöver tas med i beaktande vid framtagande av en ny strategi.
- Länsstyrelsen behöver även ta ställning till om befintlig tematisering med tre teman bör behållas eller ersättas med en tematisering som motsvarar de nationella jämställdhetspolitiska delmålen.
- Civilsamhällets roll i utformandet och behov av en ny strategi behöver undersökas vidare.

6.3. Förankring och uppföljning av strategin

- Länsstyrelsen behöver ta ställning till hur ett framtida anslutningssystem ska utformas och på vilket sätt Länsstyrelsen kan arbeta för att den organisatoriska kännedomen om ett sådant anslutningssystem ska bibehållas över tid.
- I samband med ett eventuellt anslutningssystem behöver det framgå vilka förväntningar och ansvar det finns på Länsstyrelsen respektive undertecknande aktör.

- En ytterligare rekommendation inför framtagande av ny jämställdhetsstrategi är att i linje med strategin utforma ett uppföljningssystem som möjliggör en kontinuerlig uppföljning av strategin löpande under strategiperioden.

6.4. Övrigt stöd kopplat till strategin

- I stället för Facebook-sidan Jämställt Västra Götaland bör information kopplat till länsstyrelsens uppdrag avseende jämställdhet spridas i ett nyhetsbrev. Vidare bör det även ses över hur ett sådant nyhetsbrev ska relateras till det nuvarande nyhetsbrevet som uppdraget mäns våld mot kvinnor skickar ut med regelbunden frekvens.
- Respondenterna uttrycker ett behov av könsuppdelad statistik på regional och lokal nivå. Länsstyrelsen bör fortsätta ta fram statistikboken för att tillgodose detta behov.
- Metodstödet Ett Jämställt Västra Götaland behöver uppdateras utifrån ny strategi och statistik. En plan för vidare spridning av metodstödet bör även tas fram.
- Länsstyrelsen bör ta vara på de synpunkter som framkommit i uppföljningen av strategin vad gäller innehåll, målgrupp och tematisering i samordningen av det länsövergripande jämställdhetsnätverket.
- Länsstyrelsens länsövergripande jämställdhetsnätverk har bland annat fungerat som ett forum för samverkan och erfarenhetsutbyte. Men trots det är det nästan inga aktörer som uppger att Jämställt Västra Götaland 2019–2022 har varit utgångspunkt för eller inspirerat till samverkan med andra anslutna aktörer. Med hänvisning till att Länsstyrelserna ska främja samverkan i länet mellan kommuner, regioner, statliga myndigheter och andra relevanta aktörer i länet (SFS 2017:868) bör Länsstyrelsen undersöka vidare hur en regional strategi kontinuerligt kan främja samverkan mellan aktörer i länet.
- Länsstyrelsen behöver undersöka hur stödinsatser som ges inom uppdraget att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor ska kopplas an till den länsövergripande strategin.

Källförteckning

Arbetsmarknadsdepartementet (2021). Åtgärdsprogram för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Regeringskansliet (regeringskansliet.se).

Arbetsförmedlingen (u.å.), *Arbetsmarknadsdata 16–64 år*, Månadsstatistik (arbetsformedlingen.se).

Arbetsförmedlingen (2022), *Programdeltagare*, programdeltagare-2022-06.xlsx (live.com).

Arbetsmiljöverket (2022), *Arbetskadestatistik*, Arbetskadestatistik | Arbetsmiljöverket (av.se).

Centrum för idrottsforskning (u.å.), *Flickors deltagande lägre i de flesta kommunerna* (idrottsstatistik.se)

Centrum för idrottsforskning (u.å.), *Jämställdhet LOK-stöd* (idrottsstatistik.se)

Finansdepartementet (2019). *Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende länsstyrelserna (Fi2020/00609 m.fl.)*. Stockholm: Regeringskansliet (esv.se).

Folkhälsomyndigheten (2022), *Alkohol, riskkonsumtion*, Alkohol, riskkonsumtion – Folkhälsomyndigheten (folkalsomyndigheten.se).

Folkhälsomyndigheten (2022). *Nationella folkhälsoenkäten - Hälsa på lika villkor*, Folkhälsomyndigheten (folkalsomyndigheten.se)

Folkhälsomyndigheten (u.å.), *Socialt deltagande, lågt*, Folkhälsomyndigheten (folkalsomyndigheten.se)

Folkhälsomyndigheten (2022), *Övervikt och fetma*, Övervikt och fetma – Folkhälsomyndigheten (folkalsomyndigheten.se).

Försäkringskassan (u.å.), *Antal personer som är sjukskrivna*, Försäkringskassan (forsakringskassan.se)

Hammersjö, Anjelica och Helldén, Ulrika (2013). *Jämställt Västra Götaland: Länsstrategi för jämställdhetsintegrering 2014–2018 (Rapport 2013:99)*. Göteborg: Länsstyrelsen Västra Götaland.

Justitiedepartementet (2016). *En nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor (Regeringens skrivelse 2016/17:10, kap. 5)*. Stockholm: Regeringskansliet.

Jämställdhetsmyndigheten (2022). *Offentlig finansiering av företagande ur ett jämställdhetsperspektiv* (Bilaga 2 till Jämställdhetsmyndighetens rapport 2022:2). Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten.

Kolada (2022). *Förvärvsarbete inom*, Fri sökning (kolada.se).

Länsstyrelserna (2021). *Insatser riktade till utrikes födda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden och utbildning - en exempelsamling*.

Pincus, Ingrid (2002). *The politics of gender equality policy: a study of implementation and non-implementation in three Swedish municipalities*.
Diss: Örebro University: Institutionen för samhällsvetenskap.

Sennermark, Eva och Helg Åsa (2018). *Slutlig utvärdering av strategin Jämställt Västra Götaland 2014–2018*. Contextio Ethnographic.

SFS 2017:868. *Förordning med länsstyrelseinstruktion*. Förordning (2017:868) med länsstyrelseinstruktion Svensk författningssamling 2017:2017:868 t.o.m. SFS 2022:568 - Riksdagen.

Skolverket (u.å.), *Sök statistik*, Skolverket (skolverket.se).

Skolverket (u.å.), *Sök statistik*, Skolverket (skolverket.se).

Socialdepartementet (2012). *Regleringsbrev för budgetåret 2013 avseende länsstyrelserna (S2011/9565/SFÖ, S2012/8609/SAM)*. Stockholm: Regeringskansliet (regeringskansliet.se)

Socialdepartementet (2016). *Uppdrag om länsstrategier för jämställdhetsintegrering (S2016/07873/JÄM (delvis))*. Stockholm: Regeringskansliet (regeringskansliet.se).

Socialstyrelsen (2022), *Öppna jämförelser av våld i nära relationer*, Öppna jämförelser av våld i nära relationer - Socialstyrelsen.

Statistiska centralbyrån (u.å.), *Antal företagare efter region, bolagsform och kön, ny tidsserie. År 2019–2020*. Statistikdatabasen.

Statistiska centralbyrån (2021), *Regional jämställdhetsstatistik*, Regional jämställdhetsstatistik (scb.se).

Statskontoret (2019, kap. 2), *Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter*.

Sveriges Kommuner och Regioner (2021), *Kommungruppsindelning*, Kommungruppsindelning.

Universitetskanslersämbetet (u.å.), *Antal examina 2020/21*, (uka.se)

Winnet Västra Götaland (u.å.), *Privata sektorn*, Toj kommuner (jamstalldhetskarta.se).

Bilaga

Intervjuguide

Intervjufrågor

1. Har verksamheten ett pågående arbete med jämställdhetsintegrering?
 - a) Ja/Nej
 - b) Berätta gärna mer!
2. Hur är arbetet med jämställdhet/jämställdhetsintegrering organiserat i er organisation?
 - a) Till kommun: hur är arbetet med mäns våld mot kvinnor organiserat?
 - b) Till kommun: hänger de olika strukturerna ihop, och i så fall på vilket sätt?
3. Vilka resurser avsätts för arbetet?
4. Finns det särskilda (o)jämställdhetsområden som prioriteras inom er organisation?
 - a) Ja/Nej
 - b) Om ja, vilka prioriteringar och mot vilken bakgrund har de gjorts?

Avsiktsförklaring och handlingsplan

5. Har den länsövergripande strategin varit ett stöd i ert arbete med jämställdhetsintegrering?
 - a) Ja/Nej
 - b) Berätta gärna mer!
6. Har organisationen kopplat pågående arbete jämställdhetsintegrering till det övergripande arbetet med strategin Jämställt Västra Götaland?
 - a) Ja/Nej
 - b) Om nej, hur kommer sig det?
 - c) Om ja, på vilket sätt har verksamheten gjort det?
7. Har organisationen tagit fram en handlingsplan kopplat till strategin Jämställt Västra Götaland? Eller på annat sätt integrerat jämställdhet i t ex styrdokument, inriktningsmål eller liknande?
 - a) Ja/Nej
 - b) Om nej, hur kommer sig det?
 - c) Om ja, på vilket sätt kopplar strategin till Jämställt Västra Götaland?
 - d) Om ja, är handlingsplanen kopplad till andra övergripande strategiska styrdokument?
8. Hur väl förankrad är strategin Jämställt Västra Götaland idag från ledningsnivå och ut i organisationen?
 - a) Berätta gärna mer!

9. Finns det en struktur för uppföljning?
- Ja/Nej
 - Berätta gärna mer! Efterfrågar ledningen resultat?
 - Om ja, har uppföljningen resulterat i någon förändring av verksamhet?
10. Har strategin använts som underlag för att skapa samverkan med andra aktörer?

Innehåll strategin - prioriteringar och utmaningar

11. Har er organisation varit hjälpta av strategins indelning av målsättningar i tre temaområden?
12. Har er organisation använt de prioriteringar och särskilda utmaningar för Västra Götaland som listas under temaområdet makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet?
13. Har er organisation använt de prioriteringar och särskilda utmaningar för Västra Götaland som listas under temaområdet makt och hälsa?
14. Har er organisation använt de prioriteringar och särskilda utmaningar för Västra Götaland som listas under temaområdet makt och mäns våld mot kvinnor?

Stödet från Länsstyrelsen

15. Har er organisation kännedom om det av Länsstyrelsen framtagna Metodstöd för ett jämställt Västra Götaland¹⁰ (i ArcGIS StoryMaps)?
- Ja/Nej
 - Om ja, används metodstödet och på vilket sätt?
 - Om nej, hur kommer det sig?
16. Har er organisation kännedom om statistikboken Om kvinnor och män (senaste versionen Om kvinnor och män 2018)¹¹?
- Ja/Nej
 - Om ja, används statistikboken och på vilket sätt?
 - Om nej, hur kommer det sig?
 - Har er organisation behov av statistik och finns det tankar om hur sådan kan paketeras?
17. Har er organisation kännedom om Facebooksidan Jämställt Västra Götaland¹²?

¹⁰ [Metodstöd för ett jämställt Västra Götaland \(lansstyrelsen.se\)](https://lansstyrelsen.se/metodstod-for-ett-jamstallt-vestra-gotaland)

¹¹ [Om kvinnor och män i Västra Götalands län – en statistikbok 2018 | Länsstyrelsen Västra Götaland \(lansstyrelsen.se\)](https://lansstyrelsen.se/om-kvinnor-och-man-i-vestra-gotalands-lan-en-statistikbok-2018)

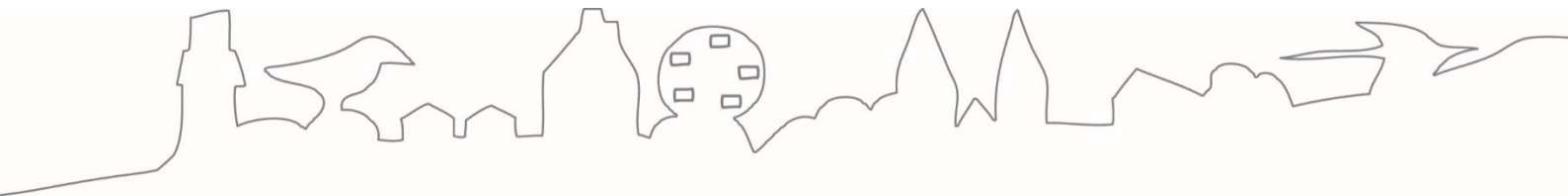
¹² [Jämställt Västra Götaland | Facebook](https://www.facebook.com/jamstalltvestragotaland)

- a) Ja/Nej
- b) Om ja, på vilket sätt används informationen?
- c) Om nej, hur kommer det sig?

18. Deltar någon från organisationen i Länsstyrelsens nätverksträffar för det länsövergripande jämställdhetsnätverket?

- a) Ja/Nej
- b) Om ja, på vilket sätt används innehållet i organisationen?
- c) Om nej, hur kommer sig det?

Finns det intresse att delta i ev. referensgrupp för uppföljningen?



Länstyrelsen
Västra Götaland