

Jämställt Västra Götaland

Länsstrategi för jämställdhetsintegrering

2019-2022



Rapportnr: 2019:04

ISSN: 1403-168x

Utgiven av enheten för folkhälsa och rättighetsfrågor, Länsstyrelsen Västra Götaland

Kontakt: 010-224 40 00, vastragotaland@lansstyrelsen.se

Text: Setareh Shahbazian Wahnström och Hedvig Stenius

Form: Ida Edgren

Omslagsillustration: Sofie Kindahl

Illustrationer: Danny Eriksson s. 6, 8, 18-19, 22, 27, 29, 34-35, 40, 42. Emma Johansson Thoong s. 46

Förord

Jämställdhet handlar i grunden om mänskliga rättigheter, rättvisa och demokrati. Det innebär att kvinnor och män har samma möjligheter att forma samhället och sina egna liv.

Jämställdhet handlar inte om att gruppen kvinnor och gruppen män alltid ska ha exakt samma insatser eller resurser. Till exempel ska kvinnor och män ha lika lön för likvärdigt arbete, men det är också så att kvinnor och män ibland ska behandlas med olika läkemedel och metoder för att sjukvården ska vara jämställd.

Agenda 2030 lyfter jämställdhet som en förutsättning för en hållbar och fredlig utveckling. I Agenda 2030 finns ambitioner att utrota våld och utnyttjande av kvinnor och flickor, avskaffa tvångsäktenskap, värdesätta obetalt omsorgsarbete och allmän tillgång till sexuell och reproduktiv hälsa. Det krävs mycket arbete men också kunskap för att uppnå dessa mål. Kunskap om hur vår omvärld och vårt samhälle ser ut idag.

Ojämställdhet är ett samhällsproblem som inte bara drabbar kvinnor och flickor utan även män och pojkar. Arbetet måste utföras på olika arenor och olika nivåer i samhället. Myndigheter, region och kommuner är nyckelaktörer. Ett ovärderligt komplement till det är civilsamhällets viktiga arbete.

Målet är att de jämställdhetspolitiska målen förverkligas och att livsvillkoren för alla de som bor och verkar i länet förbättras. För att skapa förutsättningar för ett gemensamt långsiktigt arbete behöver vi tillsammans lyfta goda exempel, skapa likvärdighet i länet och möjliggöra samordning och erfarenhetsutbyte.

Jämställt Västra Götaland 2019–2022 är en plattform för jämställdhetsintegrering i länet och en förlängning av vår tidigare strategi. Allt det goda arbete som gjorts i länet måste fortsätta och förhoppningsvis utvecklas än mer. Vi ser fram emot att arbeta tillsammans med er som involveras i denna strategi och hoppas att den blir det stöd och den källa till kunskapsinhämtning som det är tänkt att den ska vara.

Om vi arbetar målinriktat och kunskapsbaserat är det vår övertygelse att vi alla kommer leva och verka i ett Jämställt Västra Götaland.



Anders Danielsson
Landshövding



Lisbeth Schultze
Länsöverdirektör

Innehåll

Inledning	7
Strategi för jämställdhetsintegrering	9
Arbetsprocess	10
Hur kan strategin användas?	10
Utvärdering av Jämställt Västra Götaland 2014–2018	11
Tre teman	11
Jämställdhetsintegrering	13
Makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet	15
Lägesanalys	15
Mål, särskilda utmaningar och prioriteringar för Västra Götaland	20
Makt och hälsa	25
Lägesanalys	25
Mål, särskilda utmaningar och prioriteringar för Västra Götaland	30
Makt och mäns våld mot kvinnor	33
Lägesanalys	33
Mål, särskilda utmaningar och prioriteringar för Västra Götaland	37
Klimat och kön	41
Vi blickar framåt	41
Användbara begrepp	43
Fotnoter	47



Inledning

Jämställdhet innebär att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det innebär att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. Samtidigt påverkas människans förutsättningar av fler faktorer än kön - maktstrukturer hänger ihop och förstärker varandra. I Sverige finns två juridiska kön – kvinna och man – och det är dessa som jämställdhetspolitiken utgår från. Men det finns personer som varken definierar sig som kvinnor eller män. Alla människor, oavsett könsidentitet eller könsuttryck påverkas av samhällets normer för kön och av hur samhället värderar kategorierna kvinna och man.

Jämställdhetsområdet är reglerat av lagstiftning och styrdokument, men för att uppnå ett jämställt samhälle krävs ett aktivt arbete, relevanta och realistiska målsättningar samt utvärdering av insatser. Det är viktigt att alla som arbetar med jämställdhetsfrågor reflekterar över sina egna föreställningar för att inte riskera att omedvetet återskapa och vidmakthålla begränsande och ojämställda maktstrukturer. För att kunna förändra förhållandena från ojämställda till jämställda behövs såväl kunskaper som riktning och mål i arbetet. Jämställdhetsarbetet bör därför bygga på forskning, befintlig statistik och erfarenheter av ett systematiskt arbete. En förutsättning för att jämställdhetsarbetet får genomslag i samhället är att chefer har ett aktivt ägarskap. I och med att jämställdhetspolitiken berör så många sektorer är ett verksamhetsanpassat förhållningssätt till hur de jämställdhetspolitiska målen ska nås inom olika delar av samhället nödvändigt.

Jämställdhet är ett komplext område som kräver en bred belysning för att vidden av dess omfattning ska bli tydlig. För många blir jämställdhet en fråga om

förenklade perspektiv där färger som rosa eller blått kan vara en viktig aspekt. För andra kan det handla om individuella perspektiv där egna erfarenheter läggs till grund för mer generella slutsatser. Ojämställdheten är ofta svår att se och ändå avgörande för hur samhället skapar livsvillkor för kvinnor och män. Genom kunskap om de bakomliggande strukturerna kan vi skapa ett samhälle som erbjuder lika villkor och möjligheter för kvinnor och män.

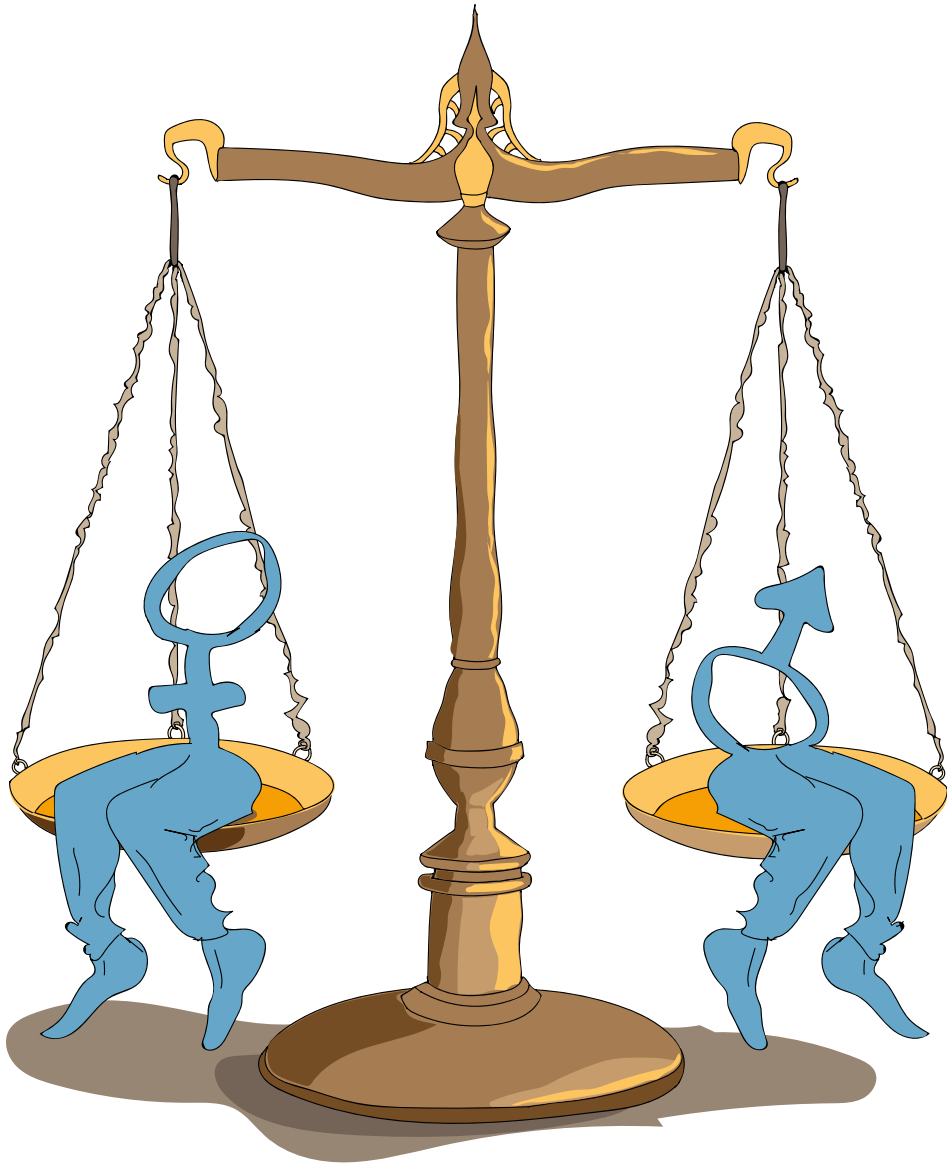
Sveriges jämställdhetspolitiska mål

Övergripande mål:

Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Till det övergripande målet finns sex delmål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.



Strategi för jämställdhetsintegrering

Länsstyrelsen har fått i uppdrag av regeringen att ta fram en länsövergripande strategi för jämställdhetsintegrering. I strategin ska de nationella jämställdhetspolitiska målen sättas i relation till regionala förhållanden för Västra Götalands län. Strategin innefattar även uppdraget om att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor i enlighet med den nationella strategin.¹

Strategin är en utveckling av det arbete som påbörjades 2013 under den tidigare strategiperioden 2014–2017.² Strategin samägdes då av Länsstyrelsen och Västra Götalandsregionen.

Syftet med Jämställt Västra Götaland 2019–2022 är att:

- Anpassa, konkretisera och implementera nationella jämställdhetspolitiska mål utifrån regionala förutsättningar.
- Fördjupa samverkan mellan centrala aktörer.
- Förbättra förutsättningarna för uppföljning och utvärdering av jämställdhetspolitiken på regional nivå.

I Jämställt Västra Götaland 2019–2022 ingår analyser med ett intersektionellt perspektiv. Ett intersektionellt perspektiv synliggör hur kön samverkar med andra maktordningar som ålder, socioekonomiska faktorer, härkomst, utbildning, sexualitet och funktionalitet. Genom att också dessa faktorer vägs in i kartläggningar, analyser och förslag på insatser förstärks arbetet med jämställdhet och ger förbättrade förutsättningar att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Länsstyrelsens uppdrag

Länsstyrelsen har ett övergripande uppdrag att bidra till att de nationella jämställdhetspolitiska målen uppnås i länet. Det innebär att samordna och stödja arbetet med jämställdhetsintegrering, analysera nationella mål i relation till regionala förhållanden, fördjupa den regionala samverkan och tydliggöra ansvarsfördelningen mellan aktörer. I uppdraget ingår samverkan med statlig, regional och kommunal verksamhet. Länsstyrelsen ska också integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta kvinnors och mäns samt flickors och pojkars villkor och genomgående analysera och presentera individbaserad statistik med kön som övergripande indelningsgrund.

Sedan 1 januari 2017 finns en nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Strategin omfattar alla former av fysiskt, psykiskt och sexuellt våld och hot om våld mot kvinnor och flickor, hedersrelaterat våld och förtryck, prostitution och människohandel för sexuella ändamål samt kommersialisering och exploatering av kvinnokroppen i syfte att reproducera föreställningar om kvinnors underordning. Det förebyggande arbetet mot våld lyfts särskilt i strategin. Länsstyrelsen ska stödja genomförandet och uppföljningen av strategin genom att bland annat främja samverkan, erbjuda kompetens och metodstöd samt stärka det förebyggande arbetet lokalt och regionalt.

Länsstyrelsens uppdrag omfattar hela jämställdhetspolitiken vilket gör myndigheten till en särskild aktör på området. Att ansvara för att hålla ihop arbetet med delmålen och synliggöra hur delmålen påverkar varandra är även en viktig uppgift.

Som underlag för problemformuleringar, prioriteringar och analys inför denna strategi ingår:

- Utvärderingar av Jämställt Västra Götaland 2014–2018.
- Delregionala analyser av kommuner i länet som de presenteras på Jämställdhetskartan på regional, delregional och kommunal nivå.

Jämställt Västra Götaland 2019–2022 kommer att följas upp och utvärderas både kvantitativt och kvalitativt.

Nationellt stöd i jämställdhetsarbetet

På Jämställdhetsmyndighetens webbplats (jamstalldhetsmyndigheten.se) finns bland annat olika rapporter och analyser. Du hittar även aktuella tips och nyheter inom området. På webbplatsen hittar du också information om statsbidrag till kvinnors organisering och olika jämställdhetsprojekt.

Arbetsprocess

Under 2017 och 2018 genomfördes fokusgrupper och processträffar med ett flertal aktörer. Vid träffarna inhämtades synpunkter kring prioriterade områden för jämställdhetsstrategin samt regionalisering av de jämställdhetspolitiska målen. Under hösten 2018 skickades strategin ut på remiss till relevanta aktörer vars synpunkter har tagits in i strategin. Vid årsskiftet 2020/2021 förlängdes strategin till och med 2022. I samband med förlängningen uppdaterades viss statistik och mindre revideringar av texten genomfördes.

Jämställt Västra Götaland 2019–2022 har tagits fram av sakkunniga på Länsstyrelsen inom kunskapsområdena jämställdhet och mäns våld mot kvinnor i samverkan med externa och interna parter:

- Sakkunniga på Länsstyrelsen inom barns rättigheter, folkhälsa, föräldrastöd, mänskliga rättig-

heter, ANDTS³, integration och samhällsbyggnad.

- Genom de nätverk som sammankallas av Länsstyrelsen inom jämställdhetsområdet, representanter från kommuner, statliga myndigheter, högskolor, universitet, idéburen sektor och resurscentra för jämställd tillväxt och utveckling.
- Winnet Västra Götaland, ett regional resurscentra för jämställd tillväxt och utveckling.

Hur kan strategin användas?

Jämställt Västra Götaland 2019–2022 är en fortsättning på det strategiarbete som inleddes 2013 och utgör en plattform för arbetet med jämställdhetsintegrering i Västra Götaland. Strategin är tänkt att även bidra med kunskapsunderlag för aktörer som på olika sätt har uppdrag kopplade till jämställdhet. Den innehåller en kartläggning av läget i länet, en problemanalys av ojämställdheten samt en prioritering av fokusområden som har betydelse för de mål och insatser som är viktiga för utvecklingen i Västra Götaland.

Strategin kan användas för att:

- Sprida kunskap om den svenska jämställdhetspolitiken.
- Möjliggöra prioriteringar i pågående jämställdhetsarbete.
- Fördjupa arbetet med jämställdhetsintegrering.

Målgruppen för strategin är offentliga verksamheter, men även civilsamhället och näringslivet är viktiga aktörer. Organisationer ska kunna använda sig av strategin genom att analysera sina respektive verksamheter utifrån de prioriterade områdena, och välja ut de delar som är relevanta för den egna organisationen.

Förutsättningarna för att arbeta med jämställdhetsintegrering ser olika ut i länets skilda verksamheter. I vissa fall finns det en god organisation för arbetet. Ibland är dock resurserna otillräckliga, och vilket stöd

arbetsgivaren erbjuder varierar när det gäller möjligheter till kompetensutveckling, tid som avsätts för arbetet och andra resurser. Det är inte ovanligt att en person är ansvarig för jämställdhet och även andra områden såsom barns rättigheter och folkhälsa. Det visar att inte tillräckliga resurser avsätts för arbetet. Det finns därför ett stort behov av stöd både vad gäller kompetenshöjande insatser, såsom utbildningar och metodstöd. Ett metodstöd som utgår från strategin har tagits fram av Länsstyrelsen. Det innehåller tips på hur strategin kan användas, metoder, statistik och goda exempel. Du hittar Metodstöd för ett jämställt Västra Götaland på Länsstyrelsens webbplats. Länsstyrelsen samordnar även ett länsövergripande nätverk för jämställdhet där aktörer som har anslutit sig till strategiarbetet deltar för erfarenhetsutbyte, kompetensutveckling och stöd.

Utvärdering av Jämställt Västra Götaland 2014–2018

Under 2014 – 2018 har Länsstyrelsen i Västra Götaland arbetat systematiskt med insatser genom den länsövergripande strategin. Flera kommuner, myndigheter och organisationer har arbetat konkret med förverkligandet av målen och insatserna.

Utvärderingen visar att strategin har fått tyngd både genom samarbetet mellan Länsstyrelsen och Västra Götalandsregionen och genom att det har handlat om ett regeringsuppdrag. En annan framgångsfaktor har varit att strategin tidigt förankrades på både politisk nivå och ledningsnivå. Genom att aktörerna fick möjlighet att underteckna avsiktsförklaringar för att ansluta sig till strategiarbetet fördes diskussioner på strategisk nivå vilket har fyllt en viktig funktion i förankringsarbetet och har skapat legitimitet för frågan. Ett flertal aktörer har varit involverade i framtagandet av länsstrategin. Det har gett enskilda individer som ansvarar för jämställdhetsintegrering en ökad kunskap och ett utökat nätverk. Exempel på insatser som har påbörjats i många kommuner är inrättandet

av likvärdiga rutiner, stöd och behandlingsinsatser för våldsutsatta kvinnor och barn. Ett mindre vanligt exempel är samordning av jämställdhetsintegrering i budgetprocesser.

Utvärderingen visar vidare att det länsövergripande nätverket som är kopplat till strategin utgör en viktig arena för aktörer att samverka och utbyta erfarenheter. Nätverket har bidragit till samarbete inom exempelvis hälsa och våldsprevention. Det har saknats särskilt avsatta medel för arbetet. Det behov av metodstöd, utbildningar och kunskapspåfyllnad som har funnits hos vissa av aktörerna har inte kunnat erbjudas av Länsstyrelsen i den omfattning som har förväntats. Det har även funnits vissa förväntningar om att Länsstyrelsen skulle kunna ställa krav eller utöva påtryckningar på exempelvis kommunledningar. Länsstyrelsen saknar dock ett sådant mandat, fokus är istället på stöd, samordning och informationsspridning.

Utvärderingen åskådliggör att det är långt kvar innan de regionala målen är implementerade. Det finns positiva trender inom länet, som ett minskat lönegap och ett ökat uttag av tillfällig föräldrapenning bland män. Kunskapsutveckling, ökad medvetenhet och konkret implementeringsarbete krävs fortfarande på flera nivåer.

Tre teman

Jämställt Västra Götaland 2019–2022 är indelad i tre övergripande temaområden med utgångspunkt i de sex nationella delmålen. Gemensamt för samtliga temaområden är makt eftersom omfördelning av makt och resurser är centrala för att skapa ett jämställt samhälle⁴. Jämställdhetsarbete kräver således ett maktperspektiv och en förståelse för hur olika ojämställdhetsproblem i samhället hänger ihop.

Makt är både en fråga om strukturer och individers handlingsutrymme. På nationell, regional och kommunal nivå finns uttalade ambitioner att skapa ett

Att ansluta sig till strategin genom avsiktsförklaring

Kommuner, myndigheter och andra aktörer i länet som vill arbeta aktivt med jämställdhet välkomnas att underteckna en avsiktsförklaring. En majoritet av länets kommuner, flera myndigheter och ideella organisationer har redan anslutit sig till arbetet med länsstrategin genom att teckna avsiktsförklaringar.

Att underteckna en avsiktsförklaring innebär att:

- Verksamheten kopplar sitt pågående arbete med jämställdhetsintegrering till det övergripande arbetet med strategin Jämställt Västra Götaland 2019–2022.
- Ledningen ställer sig bakom strategiarbetet och ansvarar för förankring i den egna organisationen.
- Ledningen utser en kontaktperson gentemot Länsstyrelsen.
- Verksamheten tar fram en lokal handlingsplan kopplat till strategin Jämställt Västra Götaland.

Fördelar med att ansluta sig till strategiarbetet:

- Länsstyrelsen kan bidra med övergripande stöd.
- Länsstyrelsen kan förmedla kontakter mellan aktörer som arbetar med liknande insatser och tipsa om framgångsrikt utvecklingsarbete.
- Länsstyrelsen följer upp och utvärderar strategiarbetet löpande under strategiperioden.

Aktörer som redan har handlingsplaner för sitt arbete med jämställdhetsintegrering, exempelvis handlingsplaner utifrån CEMR-deklarationen (Council of European Municipalities and Regions) eller Agenda 2030, kan använda sig av Jämställt Västra Götaland för att revidera befintliga handlingsplaner eller arbeta fram en ny.

Om din verksamhet är intresserad av att ansluta sig till arbetet med Jämställt Västra Götaland, skicka e-post till vastragotaland@lansstyrelsen.se.

jämställt samhälle. I realiteten är dock skillnaderna stora med strukturella skillnader som skapar ojämställda livsvillkor.

Begreppet makt kan också delas upp i formell och informell makt. Till formell makt hör exempelvis representation i politiskt valda församlingar, i näringslivets ledningsstrukturer och i civilsamhällets organisationer. Vem och vilka som har den verkliga makten är inte alltid tydligt. Kontakter och sociala nätverk, språkliga förmågor och status kan vara avgörande för tillgången till makt. Informell makt handlar om inflytande över dagordningen och möjligheten och privilegiet att formulera problem och möjliga lösningar. Andra maktordningar än kön har betydelse för maktfördelningen, som socioekonomiska förutsättningar, funktionalitet, härkomst, utbildning, ålder och geografi.

Jämställdhetspolitiken syftar till att skapa ett samhälle där kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv. För att uppnå detta krävs förståelse för att de jämställdhetspolitiska delmålen hänger ihop och spänner över många olika samhällssektorer. Arbetet med jämställdhetsintegrering kräver således ett helhetsperspektiv med makt som den gemensamma nämnaren.

1. Makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet

Avsnittet tar upp förutsättningar för arbete, föräldraskap, utbildning, politiskt inflytande och jämställd regional tillväxt. Det är en sammanskrivning av fyra nationella jämställdhetspolitiska mål: makt och inflytande, ekonomi, utbildning samt obetalt hem- och omsorgsarbete.

2. Makt och hälsa

Avsnittet tar upp jämställd hälsa som en fråga om fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande och fokuserar särskilt på normer för kön och deras inverkan på hälsa, tillgången till idrott samt kultur- och föreningsliv. Det är en sammanskrivning av två nationella jämställdhetspolitiska mål: makt och inflytande samt hälsa, som också är ett nationellt folkhälsomål.

3. Makt och mäns våld mot kvinnor

Avsnittet fokuserar på långsiktiga och hållbara strukturer för att motverka mäns våld mot kvinnor, beredskap för att upptäcka våldsutsatthet, att erbjuda stödinsatser samt på verkkningsfullt förebyggande arbete. Det är ett avsnitt som bygger på två nationella jämställdhetspolitiska mål: makt och inflytande och mäns våld mot kvinnor.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är sedan 1994 den huvudsakliga strategin i Sverige för att uppnå det jämställdhetspolitiska målet. Även FN och EU har antagit strategin. Europarådets definition av strategin lyder: "(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet." All offentlig verksamhet ska alltså ha jämställdhetsfrågor med i det ordinarie arbetet i planering, genomförande, uppföljning och utveckling.

Det är vanligt att det sker en uppdelning mellan internt och externt arbete med jämställdhet. Då handlar det interna arbetet främst om personalfrågor utifrån ett arbetsgivaransvar. Aktiva åtgärder för att förebygga och motverka sexuella trakasserier eller direkt och indirekt diskriminering utifrån kön är några exempel. Jämställdhetsintegrering syftar dock till att få en jämställd kärnverksamhet där kvinnor och män, flickor och pojkar får likvärdig service inom offentlig verksamhet. Det har således koppling både till den interna och externa verksamheten i en organisation.

Genom att jämställdhet integreras i kärnverksamheten undviks att arbetet bedrivs i ett sidospår eller genom tidsbegränsade projekt, vilket skapar bättre förutsättningar för långsiktighet. En annan förutsättning för ett verkkningsfullt jämställdhetsarbete är att det är ledningsstyrt. Ansvar för arbetet vilar på led-

ningen, inte på särskilt anlitade jämställdhetsstrateger eller projektledare. Deras roll är att ge stöd, sakkunskap och underlag för beslut, målformuleringar och prioriteringar. För att jämställdhetsintegreringen av en verksamhet ska bli framgångsrik krävs att tid och adekvata resurser avsätts för arbetet, och att det ingår i ordinarie styr- och uppföljningssystem. Ibland kan det dock vara nödvändigt att gå utanför ordinarie strukturer och komplettera med riktade insatser för att exempelvis ge en missgynnad grupp mer likvärdiga förutsättningar.

Om könsuppdelad statistik

Grundläggande fakta om kvinnors och mäns situation och livsvillkor är centralt för arbetet med jämställdhetsintegrering. All offentlig individbaserad statistik ska vara uppdelad på kön, om det inte finns särskilda skäl mot det.

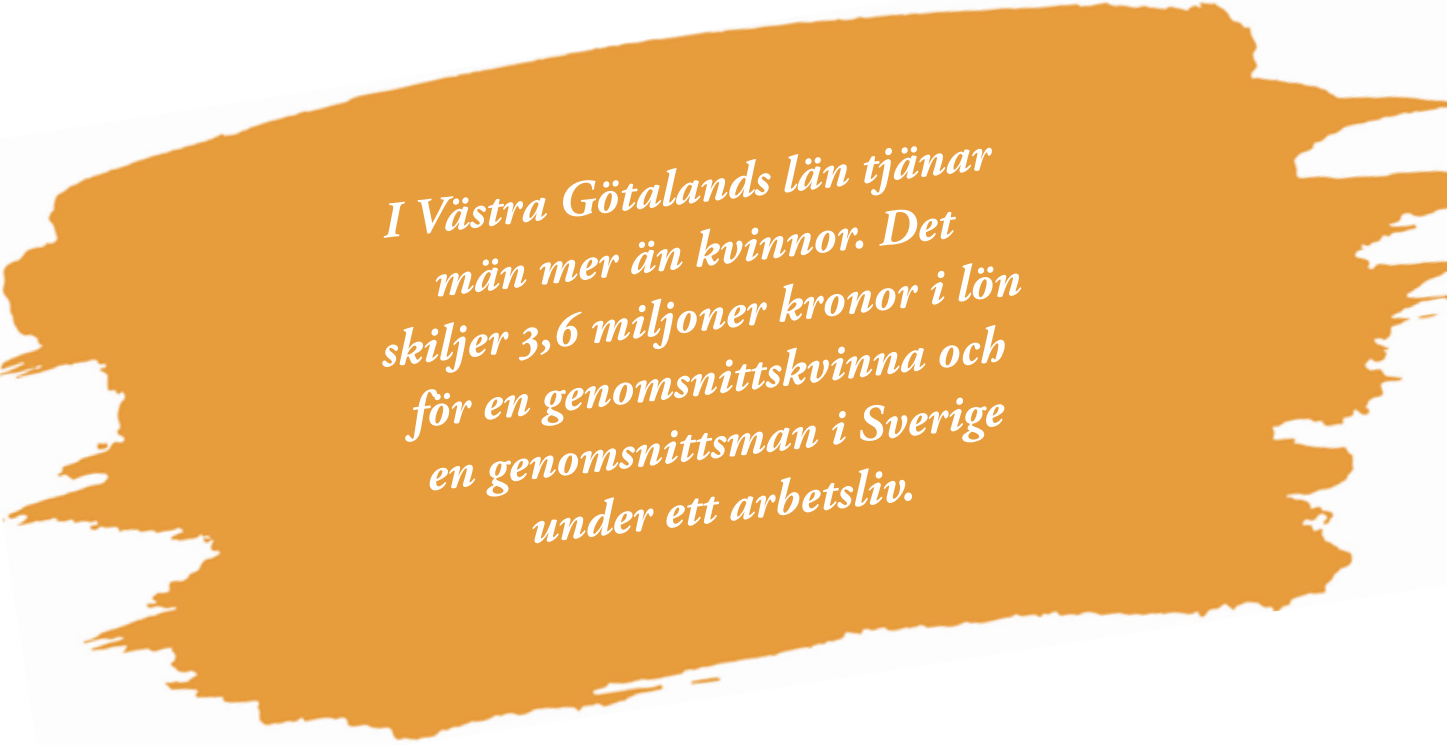
Enligt lagen om offentlig statistik ska den officiella statistiken vara objektiv och tillgänglig för allmän information, utredningsverksamhet och forskning.

Statistik utgår ofta från det juridiska könet. Tips på hur man kan inkludera binära och ickebinära transpersoner finns i Statistiska centralbyråns (SCB) rapport: Stödmaterial för att inkludera transpersoner i enkäter och undersökningar.

Tips på statistik:

Statistikmyndigheten SCB tillhandahåller statistik som beskriver samhällsutvecklingen utifrån ett jämställdhetsperspektiv på nationell och regional nivå.

Kolada är kommun- och landstingsdatabasen där du kan följa kommunernas och landstingens verksamheter utifrån 5000 nyckeltal.

A large, horizontal, orange brushstroke with a textured, painterly appearance, serving as a background for the text.

*I Västra Götalands län tjänar
män mer än kvinnor. Det
skiljer 3,6 miljoner kronor i lön
för en genomsnittskvinna och
en genomsnittsman i Sverige
under ett arbetsliv.*

Makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet

Jämställdhetspolitiska delmål inom makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.

Lägesanalys

Makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet handlar om grundläggande mänskliga rättigheter. Kvinnor världen över lever under ojämställda förhållanden. I många fall handlar det om ett synligt förtryck, och i andra fall ett mer osynligt missgynnande. Enligt FN:s kvinnokonvention CEDAW⁵ ska staterna säkerställa att kvinnor inte diskrimineras på arbetsmarknaden, när det gäller anställningsvillkor, lönesättning och möjligheter att förena yrkes- och familjeliv.

Inflytande och ekonomisk trygghet

En egen försörjning skapar ekonomisk trygghet och är en förutsättning för ett självständigt liv. Utan en egen försörjning blir individen lätt ekonomiskt beroende av närstående, vilket kan begränsa både besluts- och handlingsutrymme. Ekonomiska resurser ökar makt och inflytande även på strukturell nivå där strukturerna utformas både formellt genom styrdokument och beslut, och informellt genom underförstådda överenskommelser och traditioner i organisationer.

Könsfördelning inom politiken

I Västra Götaland är de politiska organen relativt jämställda ur ett kvantitativt perspektiv. Det är svårt att se direkta samband mellan fler kvinnor i politiska organ och ett ökat fokus på jämställdhetsfrämjande beslut. Det finns en viss mansdominans inom politiken i kommunerna i Västra Götaland. Det är oftare fler män än kvinnor i styrelserna, men var för sig är de inom ramen för jämställdhet med 40–60 procent. Manliga ordförande i kommunfullmäktige 2019 var 71 procent. Manliga ordförande i kommunstyrelser 2019 var 71 procent. Det är emellertid inte en självklar konsekvens att styrelser med fler kvinnor har möjlighet att driva frågor med en annan inriktning än de traditionellt inrättade, där män oftare har utformat dagordningen. Att kvinnors representation i politiska församlingar ökar behöver alltså inte betyda att kvinnors faktiska makt över besluten ökar. Forskning visar att de flesta politiker är positiva till jämställdhet som ett abstrakt ideal, men samtidigt saknas det ofta en personlig vilja att driva jämställdhetsfrågor. Politiker som är män är mindre villiga att driva jämställdhetsfrågor i kommunfullmäktige som har en relativt hög andel kvinnor än i kommunfullmäktige med en relativt låg andel kvinnor. En förklaring

kan vara att jämställdhet definieras som en kvinnofråga med en tydlig förväntan om att det är kvinnor som ska driva arbetet. Mäns arbete för jämställdhet ökar därför inte i takt med att det blir fler kvinnor i kommunfullmäktige.⁶

Kön påverkar var vi väljer att bosätta oss

Kvinnor och män flyttar från landsbygdskommuner till tätorter av olika skäl. De infrastrukturella utvecklingsinsatserna med utbyggnad av bostäder, vägar, kollektivtrafik och annat som är angeläget för samhällsutvecklingen står ofta i relation till arbetsmarknadens utbud. De senaste årens omflyttning av befolkningen i riket, där främst unga kvinnor har flyttat från landsbygdskommuner till utbildningsorter, har lett fram till en demografisk utmaning. Män flyttar mer sällan till tätorterna på grund av studier, de flyttar istället för att få arbete eller som medföljande när deras partner flyttar. Kvalificerade yrken och en bättre ekonomisk ställning erbjuds oftare den som har en eftergymnasial utbildning, vilket är en vanlig orsak till att kvinnor flyttar till utbildningsorter. Kvinnor upplever i högre grad än män att deras möjligheter på den lokala arbetsmarknaden är begränsad och vill därför i större utsträckning än män flytta till tätorter som erbjuder utbildningsmöjligheter.⁷ På lokal nivå kan det innebära att män som blir kvar utan högskoleutbildning riskerar att få sämre möjligheter både när det gäller förvärvsarbete och familjebildning.⁸

Arbetsmarknaden i många av Västra Götalands landsbygdskommuner står därför inför utmaningar, vilket också får konsekvenser för samhällsutvecklingen och dess infrastruktur med social service till invånarna.⁹

Utbildningsmönster

Kvinnor och män, flickor och pojkar gör könsbundna studieval i Västra Götalands län. Grunden för ett demokratiskt samhälle är en jämställd, jämlik och trygg utbildning där alla ges möjligheter till lärande och utveckling. En bra utbildning ger inte bara möj-

ligheter på arbetsmarknaden utan har också andra positiva effekter såsom bättre hälsa och levnadsvillkor. Utbildning och en egen försörjning skapar ekonomisk trygghet. Det ökar individens besluts- och handlingsutrymme, och kan ses som en nyckel till möjligheter att forma samhället och det egna livet.¹⁰

De senaste trettio åren har flickor som grupp haft bättre skolresultat än pojkar.¹¹ Gymnasieskola är starkt könsuppdelad, särskilt inom yrkesförberedande program. Endast tre program, naturvetenskap, ekonomi samt handel och administration har en jämn könsfördelning, dvs. minst 40 procent av vardera könet. De könsstereotypa utbildningsvalen riskerar att hindra utvecklingen inom vissa branscher. Många av de framtida bristyrkena som är i stort behov av utbildad personal är tydligt könskodade och har en kraftig underrepresentation av antingen kvinnor eller män. Exempel är vård- och omsorgssektorn, utbildningssektorn samt IT- och tekniksektorn. Många unga män avstår från eftergymnasiala utbildningar till skillnad från unga kvinnor som dominerar samtliga eftergymnasiala utbildningar förutom teknik och naturvetenskap.¹² Samma utbildningsmönster gäller även studerande med utländsk bakgrund. Det finns fler pojkar/män med enbart förgymnasial utbildningsnivå, fler pojkar/män med enbart gymnasial utbildningsnivå och fler kvinnor med eftergymnasial utbildningsnivå.¹³ Det är fler personer med funktionsnedsättning i åldern 16–24 år som varken arbetar eller studerar än bland övriga befolkningen. Det är dessutom en tydlig skillnad mellan könen. Män med funktionsnedsättning varken studerar eller arbetar i högre utsträckning än kvinnor med funktionsnedsättning.

Endast tre program på gymnasiet i Västra Götaland har jämn könsfördelning.

Kvinnors och mäns förutsättningar vid kriser och krig

Ett långsiktigt arbete pågår i Sverige med att återuppbygga totalförsvaret (det civila och militära försvaret). Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) och Försvarsmakten har slagit fast att genderperspektivet och barnperspektivet ska vara en integrerad del i all totalförsvarsplanering. Det är viktigt att beakta vilka risker och åtgärder som är särskilt aktuella utifrån kvinnors och mäns, flickors och pojgars delvis olika förutsättningar och möjligheter vid kris och krig.¹⁴

Kriser förstärker redan existerande utsatthet och diskriminering. Kvinnor och män drabbas olika av en väpnad konflikt och påverkas på olika sätt av åtgärder som samhället kan tänkas vidta. Minoritetsgrupper riskerar också att i högre grad dessutom utsättas för diskriminering, förföljelser och våld. Ukraina och Krimhalvön är nutida exempel.¹⁵

Skillnader mellan kvinnor och män i arbetslivet

I Västra Götalands län förvärvsarbetar både kvinnor och män i stor utsträckning. Nivån är något högre än riksgenomsnittet för både kvinnor och män.¹⁶ I Västra Götaland är arbetslösheten generellt lägre för kvinnor än för män.

Födelseland, utbildningsnivå och kön är viktiga variabler när det gäller möjligheten till förvärvsarbete. Strukturell diskriminering på arbetsmarknaden tenderar att utesluta människor av olika skäl. Människor med utländsk bakgrund, funktionsnedsättning, könsöverskridande identitet eller könsuttryck har lägre representation på arbetsmarknaden.¹⁷ Utrikesfödda kvinnor är underrepresenterade på arbetsmarknaden jämfört med kvinnor födda i Norden och i jämförelse med män med liknande bakgrund. Nyanlända kvinnor och män tar inte på lika villkor del av insatser och stöd för att komma i arbete, utbildning och etablera sig i samhället. Forskning har visat att det tar längre tid för nyanlända kvinnor att etablera sig på arbetsmarknaden än för män. Nyanlända män får

i högre utsträckning praktik än kvinnor. Etablering på deltid är vanligare för kvinnor än för män, och en förklaring är att kvinnor i högre utsträckning är föräldralediga. Utrikesfödda kvinnor riskerar även dubbeldiskriminering på arbetsmarknaden – både utifrån sin bakgrund och sitt kön.¹⁸ Konsekvenserna av att en stor grupp blir lämnade utanför arbetsmarknaden får stora följder för både individ och samhälle. För individen kan det ge negativ påverkan, inte bara vad gäller privatekonomin, utan i förlängningen även vad gäller delaktighet och psykiskt välbefinnande. Kunskap om den stora och heterogena gruppen "utrikesfödda kvinnor" är nödvändig för att kunna ta fram relevanta åtgärder för att öka kvinnors arbetskraftsdeltagande.

Skillnaden i delaktighet på arbetsmarknaden är på samma sätt större mellan kvinnor och män med funktionsnedsättning än bland kvinnor och män utan funktionsnedsättning. Också här är mer kunskap nödvändig.¹⁹ Det är genomgående vanligare bland pojkar och män med funktionsnedsättning att erhålla olika individuella stöd som exempelvis åtgärdsprogram i skolan eller insatser enligt LSS^{20, 21}

Trots den höga frekvensen av förvärvsarbete och att kvinnor väljer utbildningar mer brett, har Sverige fortfarande en könssegregerad arbetsmarknad. Det får flera negativa konsekvenser. En könssegregerad arbetsmarknad tenderar att bibehålla sämre arbetsmiljö, löner och löneutveckling för de kvinnodominerade branscherna.²² Även arbetsvillkoren för anställningar i kvinnodominerade och mansdominerade områden kan variera. I mansdominerade branscher förekommer främst heltidsanställningar, medan deltidsanställningar är mer vanligt förekommande i kvinnodominerade branscher. I Västra Götalands län gäller detta i alla kommuner utom en.²³ Deltidsarbetslösheten påverkar inte bara förvärvsinkomst utan även storleken på pensionen, vilket medför sämre levnadsvillkor för kvinnor under stora delar av livet. Mer än hälften av alla kvinnliga pensionärer har haft så låg inkomst som yrkesarbetande att pen-

sionen främst är en garantipension. I gruppen män har endast 15 procent haft så låg pension att de får garantipension.²⁴

Män tjänar mest

I Västra Götaland tjänar män mer än kvinnor i länets 49 kommuner. Det skiljer 3,6 miljoner kronor i lön för en genomsnittskvinna och en genomsnittsman i Sverige under ett arbetsliv.²⁵ Löneskillnader mellan kvinnor och män har dock totalt sett minskat marginellt sedan 2007.²⁶ Två bidragande orsaker till att löneskillnaderna har minskat är att andelen anställda med eftergymnasial utbildning har ökat mer bland kvinnor än män samt att fler kvinnor innehar chefsposter än tidigare. Det finns fortfarande stora skillnader som beror på att kvinnor och män arbetar inom olika områden. Det finns också oförklarade skillnader, när hänsyn tas till yrke, ålder och utbildning på dryga fyra procent.²⁷

För att uppnå målet om ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män måste även skillnader som kopplas till den disponibla inkomsten förändras. Även om löneskillnaderna mellan kvinnor och män har minskat så följer den disponibla inkomsten inte samma mönster. Den disponibla inkomsten består av summan av arbets- och kapitalinkomster plus transferreringar minus skatt.

Inom offentliga stödåtgärder tar framför allt att kvinnor del av ersättningar som syftar till att kompensera för inkomstbortfall i samband med frånvaro från arbetsmarknaden, till exempel sjukpenning, garantipension eller föräldrapenning. Män däremot, tar i högre utsträckning del av stöd som subventionerade anställningar, arbetspraktik och stöd till näringsliv. På kort sikt kan det bidra till att inkomstskillnaderna mellan könen jämnas ut. På lång sikt gör den ojämna fördelningen av stödåtgärder att kvinnor och män inte har samma förutsättningar att kunna ackumulera inkomster från arbete och kapital. Dessutom påverkar de olika skattesatserna för kapital och arbete män och kvinnors disponibla inkomster.²⁸ Män har

även i genomsnitt högre kapitalinkomster än kvinnor. Med kapitalinkomster avses ränteinkomster, inkomster från ägande av bostäder, företagsvinster eller ägaravkastning samt kapitalvinster. Nationell statistik visar att mäns andel av kapitalinkomster har ökat under 2000-talet. 2018 uppgick mäns andel till 71 procent.²⁹

Kvinnor dominerar inom den offentliga sektorn

I Västra Götaland är den offentliga sektorn kvinnodominerad. Kvinnor är i huvudsak yrkesverksamma inom skola, vård och omsorg och i den kommunala förvaltningen. De senare årens utveckling har lett till att allt fler kvinnor har fått högre befattningar.³⁰ Fortfarande finns det dock ojämställda förvaltningsstrukturer. Män återfinns oftare inom de sektorer som har ansvar för fysisk infrastruktur och samhällsbyggnad och kvinnor är oftare anställda inom sociala sektorer med ansvar för skola, vård och andra sociala funktioner. Dessa skillnader kvarstår i många kommuner och är en utmaning för framtidens samhällsutveckling.³¹

Män dominerar inom den privata sektorn

I Västra Götaland är den privata arbetsmarknaden mansdominerad. Att det privata näringslivet är mansdominerat märks på flera sätt:

- Det är fler män än kvinnor som startar egna företag i Västra Götaland och kan därför påverka näringslivets utveckling i högre grad än kvinnor.
- Sinnebilden av en företagare är att det är en man vilket får konsekvenser för företagsfrämjande satsningar som i högre grad gynnar manliga företagare.³²
- Ca 80 procent av insatserna bland företagsinkubatorerna³³ i Västra Götaland går till företag som drivs av män. Kvinnliga entreprenörer får inte stöd i samma utsträckning.³⁴
- Av aktiebolagen i Västra Götalands län drivs 79 procent av män. För enskild firma är motsvarande andel 65 procent.

Merparten av de företag som män startar drivs som aktiebolag medan kvinnor främst driver enskild firma.³⁵ Män har sammantaget därför en tryggare position vad gäller företagande medan kvinnor tar en större personlig risk, eftersom en enskild firma till skillnad från ett aktiebolag är kopplad till den privata ekonomin. Ett eventuellt negativt underskott eller en konkurs i företaget drabbar därför den enskilda firman med privata ekonomiska konsekvenser.

Ett annat uttryck för makt och inflytande inom den privata sektorn är den nästan totala mansdominansen när det gäller företagsledningar och styrelser. En majoritet av alla ledamöter, ordförande- och VD-poster i länet innehas av män.³⁶ Det mansdominerade ledarskapet riskerar att skapa och reproducera normer om män som framgångsrika företagsledare vilket leder till att män rekryteras till chefsposter och befäster en mansdominans inom sektorn. Kvinnor som är yrkesverksamma inom de mansdominerade branscherna har ofta en kvalificerad högskoleutbildning. Trots detta är de underrepresenterade i ledningsgrupper och i styrelser. I många mansdominerade verksamheter är kvinnorna i huvudsak yrkesverksamma inom ekonomi, HR och service, vilket är områden som inte i lika stor utsträckning utgör rekryteringsbas för styrelseposter och högre chefsbefattningar.

Fortfarande ojämställt hem- och omsorgsarbete

I Västra Götaland är det obetalda hem- och omsorgsarbetet ojämställt. Ett vanligt sätt att lösa familjepusslet i familjer som består av en man och en kvinna är att kvinnor yrkesarbetar med timarvoderade tjänster eller deltidstjänster. Särskilt tydligt är detta i de familjer där mannen veckopendlar till mer avlägsna arbetsplatser, exempelvis i gränsområdeskommuner. Då tar kvinnan oftare ett större ansvar för det obetalda hemarbetet.

Har föräldrarna även barn med funktionsnedsättning förstärks dessa skillnader. Kvinnor som har barn med särskilda behov arbetar deltid i större utsträckning och har lägre inkomster än övriga kvinnor.³⁷

Samtidigt arbetar männen heltid i högre utsträckning än övriga män. Den lägre arbetsinkomsten och samsättningsgraden består under lång tid bland kvinnorna. De ekonomiska konsekvenserna som uppstår är störst bland föräldrar med låga inkomster och drabbar kvinnor i högre utsträckning än män.

Ett tydligt exempel på en ojämställd fördelning av det obetalda omsorgsarbetet är att majoriteten av den tillfälliga föräldrapenningen (VAB) tas ut av kvinnor. Detta gäller även i familjer med föräldrar med utländsk bakgrund. Pappor med utländsk bakgrund tar dock ut VAB i större utsträckning än pappor med svensk bakgrund.³⁸ Denna arbetsfördelning leder kortsiktigt till att kvinnor inte får samma möjligheter till karriärutveckling och högre lön. Långsiktiga konsekvenser blir också en lägre livsinkomst och lägre pension. Kvinnors möjligheter på arbetsmarknaden begränsas därmed genom fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

Barns rätt till sina föräldrar påverkas också av arbetsfördelningen i hemmet och hur familjerna delar upp föräldrapenningen. Relationen mellan barn och förälder är viktig för att främja barnens hälsa och utveckling. Ett föräldraskap som bygger på att båda föräldrarna delar på omsorgen om barnet är fördelaktigt för barnets hälsa och utveckling.³⁹ Forskning visar att pappor i familjer som delar mer lika på föräldrapenningen har bättre kontakt med barnen senare i livet. Barn till föräldrar som delar mer lika är oftare nöjda med relationen till båda föräldrarna.⁴⁰

De privata valen påverkar individers möjligheter till makt och inflytande både på individ- och strukturnivå. För att bryta en ojämställd utveckling krävs därför aktiva åtgärder på alla nivåer av både individer, arbetsgivare och företrädare från samhällets politiska beslutsfattare.

Mål, särskilda utmaningar och prioriteringar för Västra Götaland

Mål för Västra Götaland

Kvinnors och mäns möjligheter att delta i beslutsfattandet och att påverka samhället ska vara likvärdiga.

Särskilda utmaningar för Västra Götaland

Makten är ojämnt fördelad inom den offentliga och privata sektorn. Värderingar kring maskulinitet och makt blir normsättande, vilket resulterar i att män anses vara bättre ledare och väljs i större utsträckning än kvinnor på ledande poster. Det påverkar också i hög grad inriktning av resurser, identifiering av risker och prioriteringar vid kris och krig.

Ojämsställt ledarskap inom de politiska organen

- 71 % ordförande är män i kommunfullmäktige.
- 71 % ordförande är män i kommunstyrelser.

Ojämsställt ledarskap inom det privata näringslivet

- 82% av alla ledamöter är män
- 85% av alla VD-poster innehas av män
- 79% av alla företagare i eget aktiebolag är män
- 65% av alla företagare med enskild firma är män

Källa: Jämställdhetskartan 2017

Prioriteringar för Västra Götaland

- Motverka stereotypa föreställningar om kvinnor och män som maktbärande.
- Öka antalet kvinnor som är ordförande i kommunstyrelser och kommunfullmäktige.
- Öka antalet kvinnor som är ledamöter och VD i de privata bolagen.
- Jämställdhet och barnperspektivet ska genomsyra planering och övning i återuppbyggnaden av totalförsvaret.

Särskilda utmaningar för Västra Götaland

Kvinnor och män väljer att studera enligt traditionella könsnormer. Det lägger grunden till framtidens kompetens på arbetsmarknaden och befäster en könssegregerad arbetsmarknad.

Nyanlända kvinnor och män tar inte del av stöd och insatser på lika villkor. Det leder till att en lägre andel kvinnor än män kommer i arbete när etableringen är slut.

- Fler män avslutar sina studier i förtid och saknar därmed behörighet till gymnasium och högskola.
- Fler män väljer yrkesinriktade program på gymnasiet.
- 81 % av dem som läser på teknikprogrammet är män.
- 75 % av dem som läser på vård- och omsorgsprogrammet är kvinnor.
- 61 % av dem som tar examen på eftergymnasiala utbildningar är kvinnor.
- Män väljer bort eftergymnasiala studier i högre utsträckning än kvinnor, vilket gör att utbildningsglappet mellan kvinnor och män ökar.
- Generellt får män fler arbetsmarknadsnära insatser än kvinnor. Män deltar i högre utsträckning än kvinnor i arbetsmarknadsutbildning, förberedande utbildning och arbetspraktik.

Källa: Jämställdhetskartan 2017, Folkhälsomyndigheten, Arbetsförmedlingen

Mål för Västra Götaland

Den könssegregerade arbetsmarknaden ska brytas.

Särskilda utmaningar för Västra Götaland

Arbetsmarknaden i Västra Götaland är könssegregerad. Det missgynnar kvinnors ekonomi och totala livsinkomst.

- De fem vanligaste yrkena för kvinnor har låga löner:
 - Undersköterskor
 - Grundskollärare, fritidspedagoger och förskollärare
 - Kontorsassistenter och sekreterare
 - Butikspersonal
 - Skötare, vårdare och personliga assistenter m.fl.
- De fem vanligaste yrkena för män har högre löner:
 - Försäkringsrådgivare, företagssäljare och inköpare m.fl.
 - Snickare, murare och anläggningsarbetare
 - Ingenjörer och tekniker
 - Civilingenjörssyrken
 - Lagerpersonal och transportledare m.fl.
- 79 % av alla företagare med eget aktiebolag är män.
- 65 % av egna företagare med enskild firma är män.
- 80 % av företagsfrämjande medel går till manliga företagare.

Källa: Om kvinnor och män i Västra Götalands län – en statistikbok 2018, Jämställdhetskartan 2017

Prioriteringar för Västra Götaland

- Öka antalet män som fullföljer sina studier och får gymnasiebehörighet.
- Öka antalet män som går vidare till och fullföljer eftergymnasiala studier.
- Öka antalet män som läser vård- och omsorgsprogrammen.
- Öka antalet kvinnor som läser tekniska program.
- Öka antalet kvinnor som läser utbildningar som ger kompetens för digitalinriktade yrken.
- Öka främjande insatser som höjer utrikes födda kvinnors sysselsättningsgrad.
- Öka antalet utrikes födda kvinnor som tar del av möjligheterna inom vuxenutbildningen.

Prioriteringar för Västra Götaland

- Höj lönenivån i kvinnodominerade sektorer.
- Öka antalet kvinnor och män som gör könsöverskridande yrkesval.
- Uppnå jämn fördelning av företagsfrämjande insatser.
- Öka andelen kvinnliga företagare.
- Säkerställ en jämställd fördelning av individuella stöd för kvinnor och män, flickor och pojkar med funktionsnedsättning.



Mål för Västra Götaland

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

Särskilda utmaningar för Västra Götaland

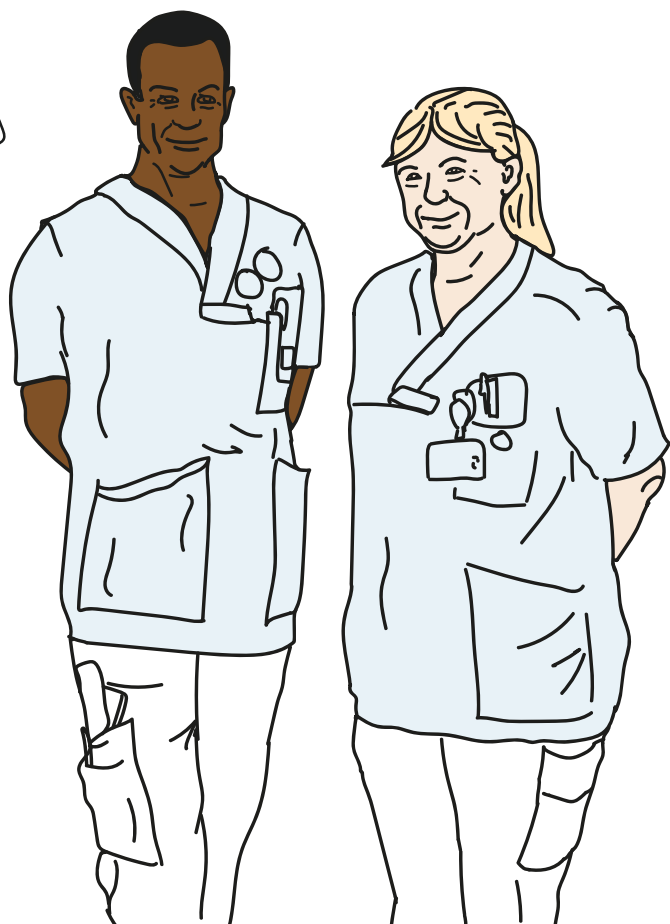
Kvinnor tar ett större ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Detta får negativa konsekvenser för kvinnors möjligheter att delta på arbetsmarknaden på lika villkor med sämre löneutveckling, arbetsvillkor och lägre pension. En ojämн fördelning av föräldrapenning kan leda till att barn inte får samma tillgång till båda sina föräldrar.

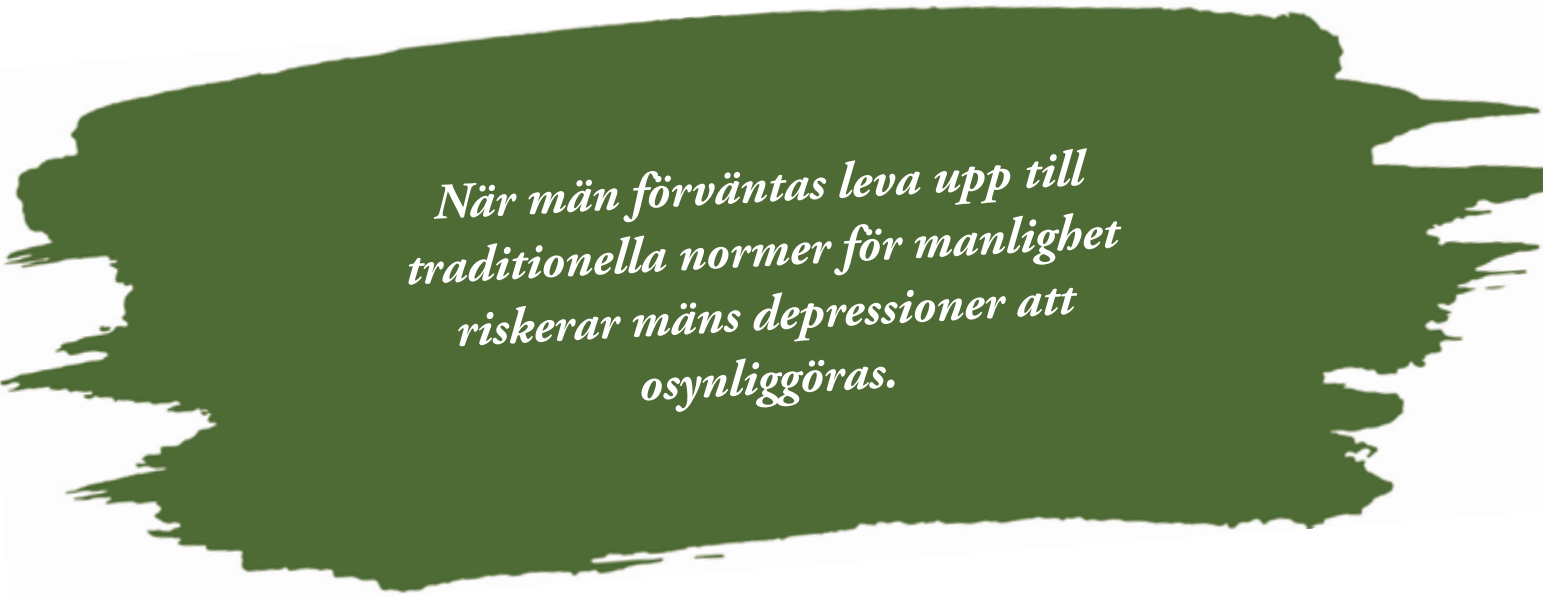
- 39 % av tillfällig föräldrapenning tas ut av män. 28% av utbetalda föräldrapenningdagar tas ut av män.
- 69 % av de deltidarbetslösa är kvinnor.
- 61 % av de timarvoderade är kvinnor.

Källa: Jämställdhetskartan 2017, Om kvinnor och män i Västra Götaland 2018.

Prioriteringar för Västra Götaland

- Bryt deltidsnormen i kvinnodominerade branscher.
- Öka mäns uttag av föräldrapenning.





*När män förväntas leva upp till
traditionella normer för manlighet
riskerar mäns depressioner att
osynliggöras.*

Makt och hälsa

Jämställdhetspolitiska delmål inom makt och hälsa

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma förutsättningar för en god hälsa och erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

Nationellt folkhälsopolitiskt mål:

Skapa samhälleliga förutsättningar för en god och jämlik hälsa på lika villkor för hela befolkningen och sluta de påverkbara hälsoklyftorna inom en generation.

Lägesanalys

Hälsa är en grundläggande mänsklig rättighet. Enligt FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor ska alla invånare ha tillgång till hälso- och sjukvård på lika villkor oavsett kön. Hälsa handlar om mer än hälso- och sjukvård och definieras av Världshälsoorganisationen WHO som fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande. Att ha en god hälsa förutsätter varje invånares möjlighet att utveckla sina förmågor, vara delaktig i samhällslivet och att ha tillgång till en aktiv fritid och rekreation. Viktiga faktorer för hälsan är livsvillkor såsom uppväxtförhållanden, boende- och arbetsmiljö men också faktorer såsom kön, ålder, socioekonomisk situation, sexuell läggning, funktionsnedsättning, etnicitet och utbildning.⁴¹ Den upplevda ohälsan är som ett exempel cirka tio gånger så stor bland personer med funktionsnedsättning som hos övriga.⁴² Hälsa påverkas även av individens levnadsvanor, till exempel rökning, alkohol, kost och motion. Dessa faktorer samvarierar och skapar skillnader i hälsa mellan olika grupper.⁴³ En god folkhälsa handlar inte endast om att hälsan bör vara så bra som möjligt, den bör också vara så jämlikt och jämställt fördelad som möjligt.⁴⁴

De som inte kan eller vill leva upp till samhällets normer för kön riskerar att utsättas för våld och tra-

kasserier. Homo- och bisexuella, särskilt kvinnor samt transpersoner, har betydligt sämre hälsa än andra människor.⁴⁵ Personer med utomeuropeiskt ursprung rapporterar dålig eller mycket dålig hälsa i högre utsträckning än Sverigefödda, bland annat på grund av tunga och lågavlönade arbeten och strukturell diskriminering. Utlandsfödda kvinnor rapporterar högre ohälsotal än män med samma ursprung.⁴⁶

Lika vård på lika villkor?

Kvinnor och män erbjuds inte vård och omsorg på lika villkor. Kvinnor diagnostiseras oftare än män med psykisk ohälsa, kronisk smärta, benskörhet samt sjukdomar i rörelseorganen. Kvinnor konsumerar mer läkemedel, är oftare sjukskrivna och har sämre självskattad hälsa än män. Män diagnostiseras oftare än kvinnor med alkoholrelaterade sjukdomar, hjärtinfarkt, diabetes och övervikt. Män får oftare fysiska diagnoser och får snabbare åtgärder och rehabilitering. Fler kvinnor än män söker vård för sjukdom, men båda könen vårdas i samma utsträckning på sjukhus.

Personer med funktionsnedsättning avstår att söka vård vid behov i högre utsträckning än övriga befolkningen. 19,2 procent bland personer med funktionsnedsättning uppger att de haft behov av

läkarvård men ej sökt de senaste tolv månaderna jämfört med 8,4 procent bland personer utan funktionsnedsättning.⁴⁷

Studier visar att manlighetsideal kan bidra till att män i lägre grad rapporterar nedstämdhet, oro och annan psykisk ohälsa. När män förväntas leva upp till traditionella normer för manlighet riskerar mäns depressioner att osynliggöras.⁴⁸ Sexuell läggning är en faktor när det gäller förekomsten av psykisk ohälsa bland män. Homo- och bisexuella män har sämre psykisk hälsa än heterosexuella män. Uttryck för psykisk ohälsa ser olika ut för könen. Kriminellt beteende, aggressivitet, missbruk och utåtagerande beteende kan vara uttryck för depression, men tolkas inte så av vården.

Skillnader i hälsa

Kvinnor lever i genomsnitt längre än män, men har i många avseenden sämre hälsa. I Västra Götaland är den beräknade medellivslängden 80 år för män och 84 år för kvinnor. Medellivslängd och dödlighet skiljer sig dock mellan olika grupper i samhället i Sverige. Människor med olika lång utbildning, yrken och inkomster skiljer sig åt i hälsa, sjukdomsrisk och medellivslängd.⁴⁹ Extra tydliga är skillnaderna för lågutbildade kvinnor över 30 år, som sedan 1992 har haft en närmast obefintlig utveckling av den återstående medellivslängden. En höjd pensionsålder riskerar därför att påverka lågutbildade kvinnor negativt.⁵⁰

Dubbelt så många kvinnor som män är korttids- och långtidssjukskrivna i Västra Götaland.⁵¹ Sjukskrivningen är ofta arbetsrelaterad. Arbetsmiljön skiljer sig åt mellan yrken, branscher och sektorer. Högst andel sjukskrivningar finns bland service- och omsorgspersonal, vilket räknas som kvinnodominerade branscher.⁵² Kvinnor är ofta verksamma inom branscher där stress eller psykiska påfrestningar är orsaken till arbetsrelaterade besvär. Psykisk ohälsa är den enskilt största orsaken till sjukskrivningar både för kvinnor och män. Det är också fler kvinnor än män som avlider till följd av psykiskt relaterade sjukdomar.⁵³

Drygt 53 procent av kvinnorna och drygt 42 procent av männen i Västra Götaland har en psykisk diagnos som grund för sin sjukskrivning.⁵⁴

Fler fall av suicid bland unga män

Kön, könsidentitet och könsroller har betydelse för suicid. Psykisk ohälsa är en riskfaktor för självmordsförsök och suicid. Uppväxtförhållanden, socioekonomisk bakgrund och utbildning spelar också roll, liksom den nuvarande livssituationen, exempelvis ekonomi, sysselsättning, sociala relationer och fungerande kontakt med vård och omsorg. En otrygg och osäker livssituation ökar risken för ohälsa och även risken för självdestruktiva handlingar. Tittar man på den grupp som inte finner sig själva inom den heteronormativa ramen så är både självmordstankar, självmordsförsök och suicid vanligare än i befolkningen som helhet.⁵⁵ Suicid är mer än dubbelt så vanligt bland män jämfört med kvinnor. Däremot är det betydligt fler kvinnor än män som försöker att ta sitt liv.⁵⁶ Män står för 70 procent av alla självmord trots att den rapporterade psykiska ohälsan är lägre än för kvinnor.⁵⁷

Kvinnor har dubbla roller

Kvinnors dubbla roller med yrkesarbete och ansvar för hem- och omsorgsarbetet påverkar kvinnors hälsa negativt. Kvinnor tar oftare ett större ansvar för de sociala relationerna och det obetalda hemarbetet, vilket kan leda till ökad arbetsbelastning.⁵⁸ Den största skillnaden mellan mäns och kvinnors sjukskrivning uppstår efter att man fått barn. Detta gäller framför allt kvinnor i heterosexuella relationer som tar det största ansvaret. Det gäller inte bara för det dagliga hushållsarbetet och barntillsynen utan också ansvaret för att stanna hemma med barnen när de är sjuka i högre utsträckning. Kvinnor blir därför totalt sett mer belastade, vilket återspeglas i sjukfrånvaron. Oförutsägbara sjukdagar i kombination med ansvarsstagande på arbetet leder till brist på kontroll och möjlighet att planera, vilket skapar stress.

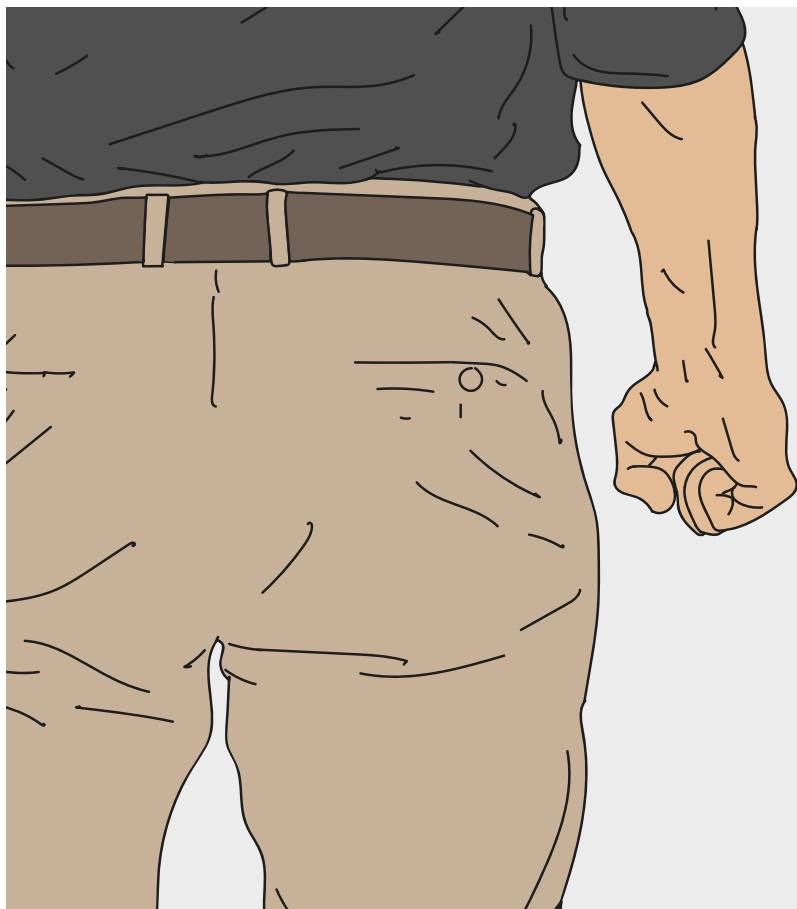
Våldsbrott begås av män

En övervägande majoritet av de anmälda våldsbrotten begås av pojkar/män. Män är sammantaget mer utsatta för våld än kvinnor. Dock sker våldet mot män oftare i offentliga miljöer och mer sällan i nära relationer.⁵⁹ Ofta handlar det om män som våldför sig på andra män. Olika former av våldsuttryck kan ofta kopplas till maskulinitetsnormer eller den frustration som dessa normer kan ge upphov till.⁶⁰

Det finns tydliga samband mellan mäns alkoholkonsumtion och utövande av våldsbrott. Majoriteten av alla påverkade gärningspersoner är män. Män som gärningspersoner är påverkade vid långt över hälften av brotten oavsett brottstyp.⁶¹

Våld i nära relationer drabbar främst kvinnor

Kvinnor utgör majoriteten av dem som utsätts för våld i nära relationer, vilket innebär försämrad hälsa både på kort och på lång sikt. Det är mer än dubbelt så vanligt att kvinnor med funktionsnedsättning har blivit utsatta för våld i hemmet jämfört med kvinnor utan funktionsnedsättning.⁶² Våldet som riktas mot kvinnor har ofta en annan karaktär även om olika former av våld ofta grundar sig i att en individ anser sig ha rätt att kontrollera en annan. Då våld i nära relationer ofta utgår från olika former av beroende mellan individer, och ofta är starkt kopplat till skamkänslor, finns det anledning att tro att det finns ett stort mörkertal. Detta gäller både i de fall där offret är kvinna och i de fall där offret är man. Våldet kan



leda till akuta skador och på längre sikt även till psykisk ohälsa med ångest, smärta, depression och missbruksproblematik. Ohälsa på grund av utsatthet för våld kan också leda till en försämrad ekonomisk situation om den som utsätts tvingas sjukskriva sig eller förlorar arbetet på grund av de fysiska och eller psykiska effekterna av våldet.

Män har riskfyllda vanor

Stereotypa maskulinitetsnormer bidrar till att män och pojkar inte söker vård i tid och i större utsträckning ägnar sig åt ohälsosamma och riskfyllda vanor och aktiviteter. Det anses inte förenligt med den traditionella mansrollen att klaga över symtom eller psykisk ohälsa, vilket fått till följd att pojkar i större utsträckning än flickor/kvinnor använder alkohol för att döva ångest och nedstämdhet.⁶³ Alkohol spelar en stor roll för folkhälsan och svarar för betydande sjuklighet och dödlighet. Unga män har dubbelt så hög dödlighet som unga kvinnor och är överrepresenterade när det gäller alkohol- och narkotikarelaterade dödsfall samt fordonsolyckor med dödlig utgång. Även för äldre män bedöms alkohol vara en bakomliggande orsak vid andra sjukdomstillstånd. Den medicinska forskningen hittar allt fler samband mellan alkohol och många allvarliga sjukdomar.⁶⁴ Alkoholkonsumtion orsakar dessutom stora sociala problem med psykosociala konsekvenser som våld, beteendestörningar, familjeproblem, problem i arbetslivet, försämrad utbildning och därmed kostnader för samhället. 20 procent av alla män i Västra Götaland har riskabla alkoholvanor.⁶⁵ Män i Västra Götaland dricker något mer alkohol än män i riket. Riskbruk av alkohol är dubbelt så vanligt bland de kvinnor och män som har varit utsatta för allvarligt sexuellt eller fysiskt våld som vuxna, i jämförelse med de som inte har varit utsatta.

Fetma och övervikt

Andra riskfaktorer som relaterar till levnadsvanor och hälsa är fetma och övervikt, där fler män än kvinnor

är representerade. I Västra Götaland är 14 procent av både kvinnor och män drabbade av fetma. Däremot är det 42 procent män som har övervikt och endast 29 procent kvinnor. Fetma och övervikt ökar risken att drabbas av olika sjukdomar, till exempel typ 2-diabetes, högt blodtryck, höga blodfetter, hjärt- och kärlsjukdomar samt vissa cancerformer (exempelvis bröstcancer och prostatacancer).⁶⁶ Forskning visar att en förändring av negativa mönster som är kopplade till maskulinitetsnormer kan ge positiva effekter inom folkhälsan.

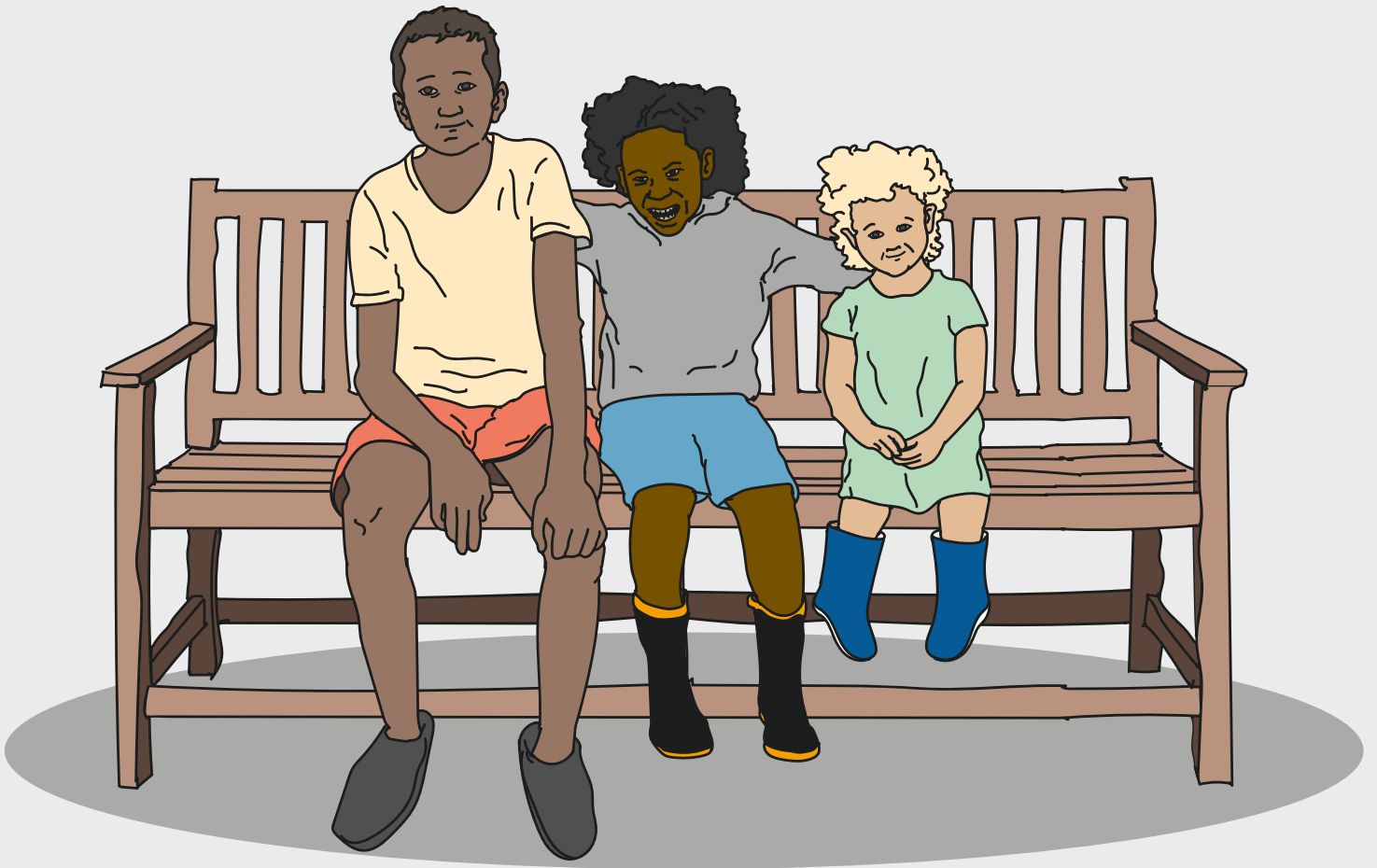
Olika träningsformer beroende på kön

För att upprätthålla en god hälsa är det viktigt med tillgång och möjlighet till en aktiv fritid. Fysisk och social aktivitet är viktiga faktorer för hälsa, välbefinnande och ett långt liv. Kvinnors och mäns ojämställda livsvillkor påverkar även möjligheten till fritidsaktiviteter på lika villkor. Generellt leder kvinnors dubbelarbete till mindre fritid och därmed till sämre möjligheter att engagera sig i föreningar och att utöva fysisk aktivitet. Kvinnor ägnar sig oftare åt flexibla aktiviteter som går att utföra trots tidsbrist, exempelvis löpning, promenader eller gymbesök. Män ägnar sig i större utsträckning åt organiserad idrott och lagidrotter. Förutom att det innebär lägre deltagande i hälsofrämjande aktiviteter innebär det också att kvinnor inte i lika hög grad konkurrerar om samhällets resurser. Pojkars utövande av fritidsaktiviteter med samhällelig ekonomi som grund för föreningsbidrag, anläggnings- och driftskostnader gynnas ofta på bekostnad av flickornas fritidsaktiviteter.⁶⁷

Kultur har hälsobringande effekter

Konst och kultur har unika möjligheter att förändra stereotypa föreställningar om könen och bidra till ett individuellt växande. I Västra Götaland har flickor/kvinnor ett mer aktivt kulturdeltagande än pojkar/män, både i fråga om att uppleva kultur och att själva utöva kultur inom teater, film och konst. Däremot är det fler pojkar/män som är engagerade i fören-

ingsmöten. Det är helt klarlagt att både kulturkonsumtion och kulturproduktion ger positiva hälsoeffekter. Aktivt deltagande i kulturella aktiviteter leder till lägre dödlighet, oavsett kön, ålder, utbildning, inkomst, långtidssjukdom, socialt nätverk, rökning och fysisk aktivitet.⁶⁸



Mål, särskilda utmaningar och prioriteringar för Västra Götaland

Mål för Västra Götaland

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

Särskilda utmaningar för Västra Götaland

Kvinnor har fler sjukdagar och har fler dödsfall relaterade till psykisk ohälsa än män. Mäns psykiska ohälsa riskerar att underdiagnosticeras och män står för en stor andel av självmorden.

Sjukskrivningstal

- 66 % av alla sjukskrivna kortare tid än 30 dagar är kvinnor.
- 67 % av alla sjukskrivna längre tid än 180 dagar är kvinnor.
- Antalet sjukskrivna kvinnor har ökat från 11 652 kvinnor år 2008 till 22 092 kvinnor år 2015.
- Dubbelt så många kvinnor som män drabbas av arbetsrelaterade sjukdomar.

Riskfyllda vanor

- 20 % av den manliga befolkningen i länet har riskabla alkoholvanor, vilket är högre än riket i stort. 12 % av den kvinnliga befolkningen i länet har riskabla alkoholvanor vilket är lägre än riket i stort.
- 42 % av den manliga befolkningen i länet har övervikt och 29 % av den kvinnliga befolkningen i länet har övervikt.

Källa: Jämställdhetskartan 2017, Folkhälsomyndigheten 2017-2020, Arbetsmiljöverket, ISA-registret

Prioriteringar för Västra Götaland

- Minska sjukskrivningstalen för kvinnor.
- Minska antalet arbetsrelaterade sjukdomar.
- Säkerställ genuskunskap bland vårdpersonal.
- Förbättra insatser för pojkar och män som lider av psykisk ohälsa.
- Förebygg psykisk ohälsa för flickor och kvinnor.

Mål för Västra Götaland

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



Särskilda utmaningar för Västra Götaland

Föreningslivet är könssegregerat. Kvinnor och män, flickor och pojkar har inte lika möjligheter till ett aktivt föreningsliv.

- Fler flickor/kvinnor än pojkar/män utövar och deltar i kulturaktiviteter.
- Pojkars/mäns utövande av fritidsaktiviteter med samhällelig ekonomi som grund gynnas ofta på bekostnad av flickornas/kvinnornas fritidsaktiviteter.
- Män/pojkar är huvudsakligen verksamma inom idrott, motor- och hobbyorganisationer, frivilliga försvarsorganisationer, politiska partier, aktieföreningar och ordenssällskap.
- Kvinnor/flickor är huvudsakligen verksamma inom kulturföreningar, sociala omsorgsaktiviteter, humanitära organisationer, solidaritetsrörelser, religiösa organisationer, föräldraföreningar samt i handikapp- och patientföreningar.

Källa: MUCF 2015, Det civila samhället och jämställdhet



Prioriteringar för Västra Götaland

- Bryta det könssegregerade föreningslivet.
- Säkerställa att flickor och kvinnor i föreningslivet får del av resurser på lika villkor som pojkar och män.

Begreppet mäns våld mot kvinnor synliggör våld som en jämställdhetsfråga. Mäns överrepresentation bland våldsutövare ses som ett resultat av, och en bidragande faktor till, den ojämna fördelningen av makt och inflytande i samhället.

Makt och mäns våld mot kvinnor

Jämställdhetspolitiska delmål inom makt och mäns våld mot kvinnor

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Lägesanalys

I flera internationella konventioner lyfts mäns våld mot kvinnor fram som ett allvarligt brott mot kvinnors och barns friheter och rättigheter. Det ses också som ett folkhälso- och demokratiproblem.

Sveriges nationella strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor bygger på flera internationella konventioner. FN:s konvention om avskaffandet av all slags diskriminering av kvinnor (1979), FN:s konvention om barnets rättigheter (1989) och Istanbulkonventionen - Europarådets konvention om att förebygga och bekämpa våld mot kvinnor och våld i hemmet (2014).

Strategin är tioårig och började gälla 2017. Den bygger på Istanbulkonventionen som även betonar vikten av genusmedvetenhet i förståelsen av våld mot kvinnor. Strategin ligger som grund för att öka effektiviteten, kvaliteten och långsiktigheten i arbetet för att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Den har fyra målsättningar:

- Ett utökat och verkningsfullt förebyggande arbete.
- Förbättrad upptäckt av våld och starkare skydd och stöd för våldsutsatta kvinnor och barn.
- Effektivare brottsbekämpning.
- Förbättrad kunskap och metodutveckling.

Det sjätte nationella jämställdhetspolitiska målet är att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Delmålet omfattar också mäns och pojkars våldsutsatthet. Alla ska ha möjlighet till kroppslig integritet. Det betyder att kvinnor och flickor, men också män och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet att bestämma över sin egen kropp, sexualitet och reproduktion.

Delmål sex omfattar:

- barn som lever med våld
- våld i nära relationer
- hedersrelaterat våld och förtryck
- prostitution och människohandel

Delmål sex sätter fokus på kommersialisering och exploatering av kvinnokroppar i medier, reklam och pornografi som medför att föreställningar om kvinnors underordning reproduceras. Delmålet sätter också särskilt fokus på våldspreventivt arbete och att motverka destruktiva maskulinitetsnormer.

Våld är en jämställdhetsfråga

Mäns våld mot kvinnor handlar om föreställningar om kön. Begreppet mäns våld mot kvinnor ska synliggöra våld som en jämställdhetsfråga, där mäns överrepresentation bland våldsutövare ses som ett resultat av, och en bidragande faktor till, den ojämna fördelningen av makt och inflytande i samhället.⁶⁹

Länsstyrelsen använder både begreppen mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Alla människor kan utsättas för våld i nära relationer, men våldets uttryck och konsekvenser kan se olika ut. När det kommer till anmälda våldsbrott mot kvinnor så löper kvinnor fortfarande störst risk att drabbas av misshandelsbrott inomhus av en bekant förövare och män störst risk att drabbas av misshandel utomhus av en obekant förövare. Det är vanligare att män som utsätts för våld i nära relationer uppger psykiskt våld som exempel på våld. Kvinnor utsätts oftare för grovt och upprepat fysiskt våld.

Olika former av våld

Våld kan vara både fysiskt, sexuellt och psykiskt. Men det kan även handla om materiellt våld där privat egendom förstörs, eller ekonomiskt våld som kan innebära att tvinga någon att skriva under handlingar eller att inte låta personen förfoga över sin ekonomi. Försummelse i form av att lämna någon utan tillsyn, ge felaktig medicinering eller inte bistå med hjälp med hygien kan också vara uttryck för våld som gäller framför allt äldre och personer med funktionsnedsättning.

Barn som upplever våld

Att växa upp med våld får många olika konsekvenser för barns hälsa och välbefinnande. Barn som upplever våld mot en närstående vuxen är i stor utsträckning själva direkt utsatta för våld. Många barn följer med sina mammor till skyddat boende. Barnet ses som medföljare till sin vårdnadshavare och får därför inget eget beslut om placering i skyddat boende. Socialtjänsten har skyldighet att utreda barnets behov utifrån det våld barnet har upplevt. Om detta inte görs riskerar våldet att osynliggöras utifrån barnets perspektiv. Detta kan innebära att barnets behov av stöd inte alltid tillgodoses.

Grupper med svagt skydd i samhället

Att befinna sig i beroendeställning skapar en makto-

balans som kan utnyttjas av våldsutövaren. Grupper med svagt skydd i samhället är ofta mer våldsutsatta än andra. Det kan handla om personer med funktionsnedsättning, äldre, hbtq-personer, personer i prostitution och människohandel för sexuella ändamål, personer som lever med hedersrelaterat våld och förtryck och personer i missbruk och beroende. Det är av yttersta vikt att uppmärksamma levnadsvillkoren för grupper med svagt samhälleligt skydd och hur det påverkar våldsutsattheten och behovet av stöd.

Hedersrelaterat våld och förtryck

Hedersrelaterat våld och förtryck är ett allvarligt samhällsproblem som innebär att människor, främst flickor och kvinnor men även pojkar och män, begränsas i sina liv. Med påtryckningar och våld har familjen kontroll över individen som inte får



bestämma över sin kropp och sexualitet och fritt forma sitt liv.

Bakom ligger kollektivets vilja att bevara gemensamma normer eller återupprätta familjens och släktens anseende. Förövarna är ofta flera och även kvinnor kan utöva hedersförtryck och våld. Pojkar är också en utsatt grupp som kan utsättas för tvång, till exempel att ingå äktenskap mot sin vilja eller tvingas bevaka sina syskon. Bland HBTQI-personer som lever i hederskontext är risken mycket stor att utsättas för våld och förtryck.

I Sverige finns lagar mot tvångsäktenskap, och barnäktenskap som ingåtts utomlands erkänns inte. Sedan 2020 är det också möjligt att besluta om utreseförbud för att förhindra barnäktenskap och könsstympning. Kvinnlig könsstympning ingår i det hedersrelaterade våldet och förtrycket och är förbjudet i svensk lag.

För att kunna ställa rätt frågor och ge rätt stöd och skydd behövs kunskap om den kollektiva struktur som ligger till grund för våldet och förtrycket.

Vikten av våldsprevention

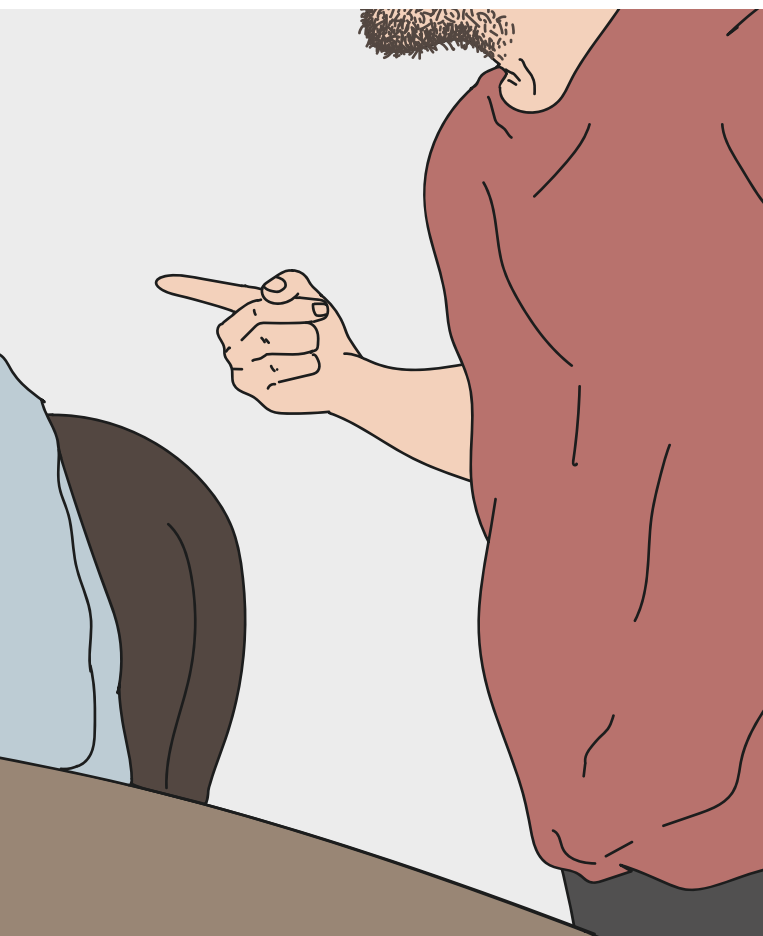
Förutsättningen för att mäns våld mot kvinnor ska upphöra är att arbeta förebyggande. I den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor lyfts särskilt två faktorer fram, vikten av förebyggande insatser samt mäns delaktighet och ansvar i arbetet mot våld.

Genom ett universellt våldsförebyggande arbete med en genusförändrande ansats kan destruktiva normer för maskulinitet förändras. Med genusförändrande ansats menas att problematisera, reflektera och ifrågasätta förhållningssätt och föreställningar om kön. Ett universellt våldsförebyggande arbete med en genusförändrande ansats är därför viktigt, eftersom det handlar om insatser som når en bred målgrupp och syftar till att förhindra att våld uppstår eller upprepas. Genom ett sådant arbete kan vi förändra attityder och destruktiva maskulinitetsnormer som kopplar ihop maskulinitet och våld.

Så kan vi förebygga och motverka våld

I många kommuner och idéburna verksamheter i Västra Götaland pågår arbetet med att förebygga och motverka mäns våld mot kvinnor. Det finns dock fortsatta utmaningar när det gäller att ha ett långsiktigt helhetsperspektiv och att föra in arbetet i ordinarie verksamhet. Några av förutsättningarna för ett hållbart arbete är:

- En fungerande samverkan mellan berörda aktörer
- En tydlig ansvarsfördelning
- Långsiktiga och hållbara strukturer för samverkan, mellan aktuella enheter inom kommun och region, andra myndigheter och civilsamhället.
- Systematisk uppföljning



Samverkan är viktig. I flera kommuner i Västra Götaland saknas det fortfarande överenskommelser för samverkan i enskilda ärenden mellan socialtjänsten, regionen, polisen och kvinnojourer.

Genom att agera gemensamt på en övergripande organisatorisk nivå skapas möjlighet att utbyta kunskap och erfarenheter. Det kan sedan ligga till grund för att rätt stödinsats sätts in. Med en helhets-syn utgår vi från den enskildes samlade livssituation och stödet samordnas mellan olika verksamheter. På så sätt blir det tydligt hur samtliga jämställdhetspoli-tiska mål hänger ihop och påverkar varandra.

En viktig del i arbetet för att skapa långsiktiga struk-turer för att motverka mäns våld mot kvinnor är uppföljning. Med systematisk uppföljning menas att kommunen sammanställer resultat på grupp-nivå från enskilda uppföljningar av insatser som getts till indi-vider. På detta sätt kan kommunen få kunskap om, hur och för vilka insatserna har gett resultat. Resulta-tet kan sedan användas för att utveckla verksamheters kvalitet. Mycket få kommuner i Västra Götalands län har använt sig av resultat från systematisk uppföljning för att utveckla de verksamheter som arbetar med våld i nära relationer.

Så kan vi upptäcka och utreda våldsutsatthet

Att ställa frågor om våld till personer som söker stöd är en grundläggande förutsättning för att kunna iden-tifiera och hjälpa våldsutsatta. Det finns verksamheter som fortfarande behöver mer kunskap om vikten av att fråga om våldsutsatthet. I flera av socialtjänstens verksamhetsområde Barn och unga saknas aktuella skriftliga rutiner för hur handläggare ska fråga om våld vid misstanke om att en vuxen har utsatts för våld i nära relation. Det kan också saknas rutiner för hur handläggaren ska gå tillväga om det framkommer att personen är utsatt för våld.

Arbetet med implementering av metoder för att upp-täcka våldsutsatthet varierar mellan kommunerna. En fjärdedel av kommunerna uppger att den standardi-

serade bedömningsmetoden FREDA kortfrågor inte används för att upptäcka våldsutsatthet hos vuxna vid socialtjänstens verksamhetsområde Ekonomiskt bistånd samt Barn och unga.

Kommunledningar behöver ta fram en tydlig struk-tur och strategi för att föra in processer för att fråga om våldsutsatthet och göra riskbedömningar inom berörda verksamheter. På så sätt skapas beredskap för att tidigt upptäcka våldsutsatthet och erbjuda stöd-insatser till våldsutsatta kvinnor och barn som lever med våld, samt till våldsutövare.

Så ökar vi kunskapen

Alla samhällssektorer behöver kunskap om våld och dess konsekvenser. Det är viktigt att kunskap om våldets utbredning och mekanismer, liksom om lag-stiftning och fungerande arbetssätt, ökar bland rele-vanta aktörer på alla nivåer.

I hälften av länets kommuner saknas en aktuell samlad plan för kompetensutveckling om våld i nära relationer för barnhandläggare och även för vuxen-handläggare inom socialtjänsten.

Genom att öka kunskapen och prioritera insatser för att upptäcka våldsutsatthet, samt utveckla det lag-stiftande arbetet med att ge stöd och skydd, skapas förutsättningar för ett samhälle fritt från våld.

Mål, särskilda utmaningar och prioriteringar för Västra Götaland

Mål för Västra Götaland

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

Särskilda utmaningar för Västra Götaland

Avsaknad av överenskommelse om samverkan

- I ca 87 % av länets kommuner saknas aktuella överenskommelser om samverkan mellan socialtjänstens verksamhetsområde våld i nära relationer och vuxenpsykiatri och akutmottagningar.
- I ca 81 % av länets kommuner saknas aktuell överenskommelse om samverkan mellan socialtjänstens verksamhetsområde våld i nära relationer och polisen.
- I ca 70 % av länets kommuner saknas aktuell överenskommelse om samverkan mellan socialtjänstens verksamhetsområde våld i nära relationer och kvinnojourer.

Avsaknad av samlad plan för kompetensutveckling

- I ca 64 % av länets kommuner saknas en aktuell samlad plan för kompetensutveckling om våld i nära relationer för handläggare barn.
- I ca 58 % av länets kommuner saknas en aktuell samlad plan för kompetensutveckling om våld i nära relationer för handläggare vuxna.

Brister i uppföljning

- Ca 89 % av länets kommuner har inte använt resultat från systematisk uppföljning till verksamhetsutveckling.

Källa: Socialstyrelsen, Öppna jämförelser 2020

Prioriteringar för Västra Götaland

- Fungerande samverkan mellan relevanta samhällsaktörer.
- Helhetssyn, samordning och uppföljning av arbetet med att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.

Mål för Västra Götaland

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

Särskilda utmaningar för Västra Götaland **Bristande kartläggning av våldsutsatthet**

- Ca 62 % av länets kommuner har inte kartlagt antalet våldsutsatta vuxna.

Brister i stöd

- Ca 23 % av länets kommuner erbjuder inte stödsamtal med biståndsbeslut till män som utövat våld.

Brister i att upptäcka våldsutsatthet

- Ca 38 % av länets kommuner saknar aktuella rutiner vid indikation på att en vuxen har utsatts för våld inom socialtjänstens verksamhetsområde ekonomiskt bistånd.
- Ca 36 % av länets kommuner saknar aktuella rutiner vid indikation på att en vuxen har utsatts för våld inom socialtjänstens verksamhetsområde barn och unga.
- Ca 33 % av länets kommuner saknar aktuella rutiner vid indikation på att en vuxen har utsatts för våld inom socialtjänstens verksamhetsområde våld i nära relationer.
- Ca 25 % av länets kommuner använder inte standardiserade bedömningsmetoden FREDA kortfrågor för att upptäcka våldsutsatthet hos vuxna vid socialtjänstens verksamhetsområde ekonomiskt bistånd.
- Ca 22 % av länets kommuner använder inte standardiserade bedömningsmetoden FREDA kortfrågor för att upptäcka våldsutsatthet hos vuxna inom socialtjänstens verksamhetsområde barn och unga.

Källa: Socialstyrelsen, Öppna jämförelser 2020

Prioriteringar för Västra Götaland

- Prioritering och anslag av resurser för verksamheter och insatser som syftar till att ge skydd och stöd till våldsutsatta.
- Samsyn bland relevanta samhällsaktörer att rutinemässigt fråga om våldsutsatthet samt utreda och riskbedöma våldsutsatta.

Mål för Västra Götaland

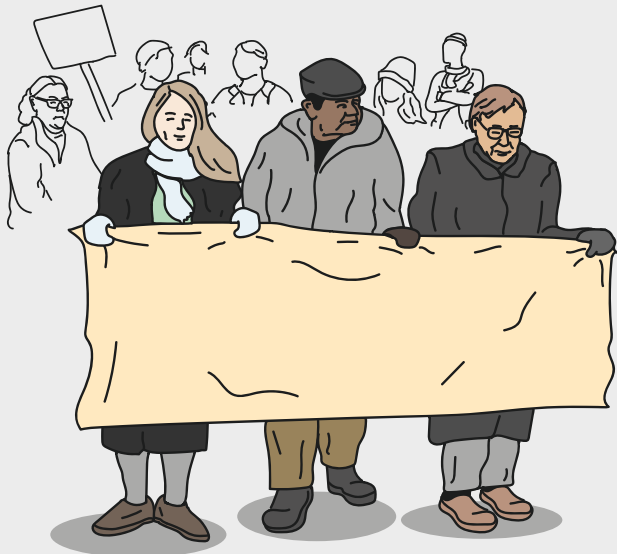
Stärkta förutsättningar för våldsförebyggande arbete.

Särskilda utmaningar för Västra Götaland

- Helhetsperspektiv på problemområdet och långsiktighet i arbetet.
- Införande av våldsförebyggande arbete med en genusförändrande ansats inom ordinarie verksamhet.

Prioriteringar för Västra Götaland

- Samsyn kring vilka aktörer som ska ingå i det förebyggande arbetet och vilka målgrupper som arbetet riktas till.
- Uppföljning av det våldspreventiva arbetet i länet.
- Implementering och uppföljning av metoder och insatser.



Vi blickar framåt

Klimat och kön

Klimatförändringar kommer att drabba alla, men framför allt sårbara grupper. Faktorer som sämre ekonomiska tillgångar, brist på politisk makt, ojämställd arbetsfördelning, biologiska skillnader och normer om kön gör att konsekvenserna kan bli olika för kvinnor och män. Skillnader i livsvillkor gör att olika individer och grupper har olika behov och intressen när det gäller klimatanpassning.⁷⁰

Normer om kön gör också att kvinnor och män agerar olika inför klimatförändringar. Män som grupp står för en mer negativ miljöpåverkan än kvinnor som grupp.⁷¹ Som exempel använder män bil i större utsträckning än kvinnor. Kvinnor är därför mer beroende av allmänna transportmedel och kommer således påverkas mer negativt av brister i klimatanpassning av kollektivtrafiken. Ett annat exempel rör värmeböljor. Det har visats att äldre kvinnor påverkas mer negativt än äldre män med större risk för dödlighet. Därför är det viktigt att arbeta med ett jämställdhetsperspektiv i klimatanpassningsarbetet för att säkerställa att både kvinnors och mäns intressen tillvaratas, och kunna göra en fullständig riskbedömning. Det kan handla om översiktsplanering och bebyggelse, men även om att ha beredskap för att kunna tillhandahålla ökad vård och omsorg vid exempelvis värmeböljor.⁷²

Effekter av coronapandemin

Sedan 2020 har coronapandemin skakat om samhället. Konsekvenser av en kris drabbar kvinnor och män olika. Alla jämställdhetspolitiska delmål har kommit att påverkas men följderna är än så länge svåröverskådliga. Risker som redan nu har identifierats handlar bland annat om ökad psykisk ohälsa och ökad utsatthet för våld mot kvinnor och barn. Eftersom arbetsmarknaden är könssegregerad har coronapandemin även slagit olika hårt mot män och kvinnor. Män och kvinnor verkar drabbas olika av covid-19, som exempel vårdas fler män på intensivvårdsavdelningar i Sverige. Sammanfattningsvis är det viktigt att följa hur jämställdheten i samhället påverkas på sikt.



Användbara begrepp

Här har vi sammanställt begrepp som kan vara bra att känna till i arbetet med jämställdhetsintegrering.

Bisexualitet

Bisexualitet är en sexuell läggning där personen känner sexuell och emotionell dragning till personer oavsett kön.

Cisperson

Ordet cis betyder ”på samma sida”. Cisperson är en person vars kropp, juridiska kön och könsidentitet hänger ihop enligt normen. En ciskvinna är till exempel en person som föddes med kvinnligt könsorgan och fick ”kvinna” registrerat i folkbokföringen, som ser och alltid har sett sig själv som tjej/kvinna och uttrycker sig med hjälp av till exempel kläder, hår eller kroppsspråk som en kvinna.

Diskriminering

När en person eller grupper av personer behandlas sämre än andra skulle ha gjort i en jämförbar situation. I 1 kap. 4 § diskrimineringslagen (SFS 2008:567) finns förbud mot diskriminering utifrån kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Begreppet ”könsöverskridande identitet” är kritiserat för att det anses förstärka tvåkönsnormen. Ett alternativ är att istället använda begreppen könsidentitet eller könsuttryck.

Feminism

Feminism är ett samlingsbegrepp för den samhällsanalys och rörelse som menar att kvinnor generellt sett underordnas män i samhället och som vill förändra detta. Feminismen innefattar ett stort antal teoretiska riktningar, som exempelvis liberalfeminism, radikalfeminism, stådpunktsfeminism, postmodern feminism, queerfeminism och postkolonial

feminism. Inriktningarna har olika fokus, analys och förslag till lösningar. Praktiskt jämställdhetsarbete förenar ofta förslag från flera feministiska riktningar genom att exempelvis förändra diskriminerande regler, motverka sexualiserat våld, öka representationen av kvinnor på beslutande poster, ifrågasätta idén om en kvinnlig/ manlig essens, förändra normerna för relationer och uppmärksamma hur andra former av förtryck hänger ihop med kön.

Funktionsnedsättning, funktionshinder och funktionsvariation

Funktionsnedsättning är en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Funktionshinder innebär en begränsning som en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen. Funktionsvariation används ibland som synonym till funktionsnedsättning men innebär som begrepp att alla personer har varierande funktion, det vill säga både personer med och utan funktionsnedsättning.

Genus

Begreppet genus kan användas som en synonym till kön för att betona kön som social, kulturell och historisk konstruktion. Genus ses som föränderligt över tid och mellan olika sammanhang. Att ha ett genusperspektiv innebär att ifrågasätta de föreställningar som finns om hur kvinnor och män är eller borde vara.

Hbtqi

Hbtqi är en samlingsbeteckning för homosexuella, bisexuella, transpersoner, personer med queera uttryck och identiteter samt intersexpersoner. Som samlingsbeteckning rör den sig mellan sexualitet, iden-

titet och aktivism. Homosexualitet och bisexualitet är sexuella läggningar. Begreppet transperson har ingenting med sexuell läggning att göra, utan är en beteckning för individer vars könsidentitet och/eller könsuttryck skiljer sig från normen för det kön de registrerats som vid födseln. Queer innebär kritik av heteronormen. Intersex är erfarenheten att ens medfödda kropp bryter mot normer kring kön.

Hen

Hen är ett könsneutralt personligt pronomen som kan användas för att inkludera personer vars kön är okänt eller irrelevant i sammanhanget. Hen kan även användas av personer som varken identifierar sig som kvinnor eller män. Utgångspunkten är att personen själv bestämmer sitt personliga pronomen. Hen kan även ersätta han och/eller hon.

Heteronormativitet

Heteronormativitet innebär att utgå från antagandet och normen att alla är heterosexuella tills motsatsen bevisas och att heterosexualitet ses som självklart, önskvärt och naturligt. I heteronormen ingår även en idé om att kvinnor och män bör vara varandras motsatser, begära varandra och leva i monogam tvåsamhet. Heteronormen innebär förväntad heterosexualitet – men även att heterosexualiteten organiseras på ett särskilt sätt.

Heterosexualitet

Heterosexualitet är en sexuell läggning som innebär att känna sexuell och emotionell dragning enbart till personer av annat kön.

Homosexualitet

Homosexualitet är en sexuell läggning som innebär att känna sexuell och emotionell dragning till personer av samma kön.

Intersektionalitet

Intersektionalitet är ett analysverktyg som används för att visa hur olika maktordningar hänger ihop och påverkar varandra. Det kan till exempel handla om hur ålder, funktion, hudfärg och socioekonomisk situation påverkar en människas handlingsutrymme. En intersektionell analys kan exempelvis undersöka hur förståelsen av maskulinitet varierar beroende på klass eller hur normerna för sexualitet ser ut för personer med funktionsnedsättning.

Intersex

Intersex är ett samlingsbegrepp för en rad olika medfödda tillstånd där personers fysiska könsutveckling inte följer en ”typisk” utveckling. Det kan handla om variationer i kromosomuppsättning, könskörtlar, hormonproduktion, inre eller yttre anatomi. Det biologiska könet på en intersexperson kan alltså inte alltid entydigt definieras som kvinnligt eller manligt, utan uppvisar variationer som på ett eller flera sätt inte följer normen. Det har ingenting med sexuell läggning att göra.

Det är vanligt att intersexpersoner tidigt behandlas med kirurgiska ingrepp med hänvisning till att barn mår bäst av att passa in i tvåkönsnormen (läs mer under Tvåkönsnormen). En vanlig uppskattning är att 0,5–2 procent av alla barn som föds har någon form av intersexvariation.

Jämlikhet

Alla människors lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter.

Jämställdhet

Jämställdhet är ett begrepp som betonar jämlikhet mellan könen. Jämställdhet brukar definieras som att kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. Att kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhet införlivas i verksamhetens kärnverksamhet och beaktas i till exempel befintliga strukturer, praktiker och rutiner. Detta innebär att förslag, genomförande och utvärdering genomgående analyseras utifrån ett jämställdhetsperspektiv för att säkerställa likvärdig service, resurstilldelning och inflytande.

Kön

Kön kan betyda flera olika saker.

- Biologiskt kön fastställs i första hand utifrån könsorgan, kromosomer och hormoner.
- Socialt kön (genus) handlar om att det som anses vara kvinnligt och manligt kan förändras över tid och sammanhang, till exempel kultur och geografisk plats.
- Juridiskt kön är samhällets registrering av kön i folkbokföringen/Id-handlingar. I Sverige finns idag bara möjligheten att registreras som antingen kvinna eller man.
- Könsidentitet är det självupplevda könet.
- Könsuttryck handlar om hur det sociala könet kommer till uttryck, exempelvis med kläder, frisyre, smink eller kroppsspråk.

Könsfördelning

Den kvantitativa fördelningen mellan juridiskt kön; kvinna, man. Det anses vara jämn könsfördelning om det är minst 40 procent av den ena könet.

Könskonsekvensanalys

Innebär att analysera olika potentiella effekter för kvinnor respektive män innan beslut fattas om exempelvis mål, strategier och resursfördelning. I en könskonsekvensanalys kan följande frågor ställas: Hur fördelas resurserna mellan kvinnor och män i målgruppen? Kommer beslutet att påverka kvinnor och män olika på grund av olika levnadssituationer? Har både kvinnors och mäns erfarenheter legat till grund

för hur verksamheten är utformad? Hur skulle den förändras om andra erfarenheter inkluderades? Fokus är alltså på vilken/vilka konsekvenser som beslut får för kvinnor och män.

Makt

Makt kan definieras som en relation, där en person kan få en annan person att göra någonting. Makt kan till exempel vara ekonomisk eller politisk. Makt kan vara formell eller informell.

Norm

Normer är idéer, föreställningar och förväntningar kring vad som anses vara önskvärt eller normalt i ett visst sammanhang. En del av samhällets normsystem uttrycks i lagar, medan andra normer är oskrivna eller outtalade. Normer kan skapa en känsla av sammanhang, kultur och värderingar på ett positivt sätt. Normer kan också vara begränsande för de som inte upplever att de passar in i den givna normen. Det kan skapa en känsla av utanförskap och exkludera människor. Normer har ofta starka kopplingar till kön, utseenden och funktion. För den som tillhör normen kan den vara svår att upptäcka eftersom det är först när normen bryts som den blir tydlig.

Normkritik

Normkritik handlar om att synliggöra rådande normer och att ifrågasätta de normer som är begränsande och som leder till att vissa ses som avvikande och andra ses som normala.

Queer

Queer är ett begrepp som både kan vara en identitet och ett kritiskt förhållningssätt till rådande normer kring kön, genus och/eller sexualitet. En queer identitet kan inkludera olika könsidentiteter, könsuttryck och sexualiteter som inte inryms i hetero- och tvåkönsnormen. Queer problematiserar det som anses vara normalt och ifrågasätter rådande kategoriseringar av kön och sexualitet, istället för att fokusera på avvi-

kelser från normen.

Transperson

Transperson är ett paraplybegrepp som rymmer identiteter, grupper och personer som bryter mot samhällets normer för kön och könsidentitet. Det kan handla om människor som vill förändra sin kropp och byta juridiskt kön från det som de har blivit tilldelade vid födseln. Det kan även vara personer som inte identifierar sig som varken kvinna eller man och personer som inte vill, kan eller tycker att det är viktigt att definiera sig med kön. Det kan också vara människor som använder kläder och andra attribut som brukar anses som typiska för

ett annat kön än det man blivit tilldelad. Trans har ingenting med sexualitet att göra utan handlar om könsidentitet.

Tvåkönsnorm

Uttrycket tvåkönsnorm brukar användas om tanken att det bara finns två kön: man och kvinna. Svenska personnummer är ett exempel på denna tvåkönsnorm: flickor får ett jämnt tal som näst sista siffra, medan pojkar får ett ojämnt tal.



Fotnoter

1. En nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor (utdrag ur Skr. 2016/17:10)
2. Uppdraget lämnades i regleringsbrevet för 2013
3. Alkohol, narkotika, dopning, tobak, spel.
4. Skrivelse 2016/17:10 *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*, s. 65
5. The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.
6. Kekkonen, Andrej och Wägenerud, Lena, *Women's Presence in Politics and Male Politicians Commitment to Gender Equality in Politics: Evidence from 290 Swedish Local Councils*, Journal of Women, Politics & Policy, Vol. 38, No. 2, 2017, s. 199–220
7. Bjerg, Bennike, Kathrine, Thidemann Faber, Stine och Pristed Nielsen, Helene, *Køn, uddannelse og befolkningsstrømme*, 2015, s. 25–26
8. Leijnse, Emma, *Fördel kvinna – den tysta utbildningsrevolutionen*, reportage, 2017, Natur och Kultur, s. 47–49, 99
9. Bennike et. al., 2015, s. 27
10. Skrivelse 2016/17:10 *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*, s. 25–26
11. Leijnse, 2017, s. 100 ff.
12. *Om kvinnor och män i Västra Götalands län – en statistikbok* 2018, s. 18
13. Statistiska Centralbyrån, Befolkningens utbildning - Utrikes föddas utbildningsbakgrund 2017, tabeller 2017
14. Sverige kommer att möta utmaningarna. Gemensamma grunder (grundsyn) för en sammanhängande planering för totalförsvaret FM2016-13584:3 MSB2016-25
15. Utrikesdepartementet, Mänskliga rättigheter, demokrati och rättsstatens principer i Ukraina: situationen per den 31 december 2017
16. I åldern 20–64 förvärvsarbetade totalt 78,2 % under 2016. Motsvarande siffror för män var 80,3 %. Kolada, Utbildning och arbetsliv, tillgänglig: Kolada.se, (2018-06-28)
17. Rapport 2016:6, *Jämställd regional tillväxt? - Faktaunderlag om nuläget i Västra Götaland inom befolkningsutveckling, utbildning, arbetsmarknad och ekonomiska förutsättningar*. Västra Götalandsregionen, s. 5
18. Nordiska ministerrådet, *Nyanlända kvinnors etablering. En komparativ studie av nyanlända kvinnors etablering på arbetsmarknaden i Norden och de etableringspolitiska insatserna*. Tema Nord 2018:52
19. Myndigheten för delaktighet, *Utvärdering och analys av funktionshinderspolitiken 2011–2016*, 2016, s. 96 ff.
20. Lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade.
21. Myndigheten för delaktighet, *Uppföljning av funktionshinderspolitiken 2017*, nummer 2018:2, 2018, s. 19–20
22. Arbetsmiljöverket, *Bra arbetsmiljö är en jämställdhetsfråga*, tillgänglig: www.av.se, (2018-08-17).
23. I Götene kommun är kvinnor och män lika mycket deltidsarbetslösa. *Om kvinnor och män i Västra Götalands län – en statistikbok*, 2018, s. 47
24. SOU 2015:50. *Hela lönen, hela tiden, Utmaningar för ett jämställt arbetsliv*. Slutbetänkande av Delegationen för jämställdhet i arbetslivet, 2015, s. 58
25. Ibid
26. 2017 var skillnaden 11,3 % i landet vilket är en minskning med 0,7 procentenheter från året innan Medlingsinstitutet, *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2017 – vad säger den officiella lönestatistiken?* 2018, s. 5
27. Ibid
28. Delredovisning av kommissionen för jämställda livsinkomster [Elektronisk resurs]. (2021). Regeringskansliet.
29. Jämställdhetsmyndigheten, *Fokus på inkomstgap - inte bara löneskillnader*, rapportnummer 2020:02, 2020, s.3
30. Ekonomifakta, *Arbetsmarknad, jämställdhet*, tillgänglig: ekonomifakta.se (2018-09-10)
31. Jämställdhetskartan, Offentlig sektor, tillgänglig: jamstalldhetskartan.se, (2018-09-10)
32. Regionalt ResursCentra för jämställd tillväxt och utveckling i Västra Götaland, *Jämställdhetskartläggning av företagsinkubatorer i Västra Götalandsregionen*, 2015, s. 21
33. En inkubator är en organisation med syfte att främja och underlätta nystartade företags väg mot tillväxt och lönsamhet.
34. Rapport 2016:6, *Jämställd regional tillväxt? Faktaunderlag om nuläget i Västra Götaland inom befolkningsutveckling, utbildning, arbetsmarknad och ekonomiska förutsättningar*, Västra Götalandsregionen, s. 3

35. Jämställdhetskartan, *Privata sektorn*, tillgänglig: jamstalldhetskartan.se, (2018-06-28)
36. Ibid
37. Statistiska Centralbyrån, Statistik om personer med funktionsnedsättning, tabeller 2016–2017, 2018
38. 62/38 % kvinnor och män med svensk bakgrund och 52/48 % kvinnor och män med utländsk bakgrund. Jämställdhetskartan, Jämställdhetsmålen, tillgänglig: jamstalldhetskartan.se, (2018-06-28)
39. *En nationell strategi för ett stärkt föräldraskapsstöd*, Regeringskansliet, Socialdepartementet, 2018, s. 12
40. Försäkringskassan, *Dela lika*, tillgänglig: forsakringskassan.se (hämtad 2018-11-28)
41. SOU 2016:55, *Det handlar om jämlik hälsa – Utgångspunkter för kommissionens vidare arbete*, delbetänkande av Kommissionen för jämlik hälsa, 2016, s. 53
42. Statistiska centralbyrån. *Undersökningarna av levnadsförhållanden 2016–2017*. (ULF/SILC) 2018
43. Skrivelse 2016/17:10 *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*, s. 42–45
44. Prop. 2017/18:249 *God och jämlik hälsa – en utvecklad folkhälspolitik*, 2018, s. 7
45. SOU 2017:92, *Transpersoner i Sverige*, 2017, s. 22
46. Statistiska centralbyrån, *Ohälsodata*, tillgänglig: SCB.se, (2018-09-10)
47. Statistiska centralbyrån. *Undersökningarna av levnadsförhållanden 2016–2017*. (ULF/SILC) 2018
48. Weibull, Birgitta, *Vården missar mäns depressioner*, Genus,1/2012, 2012
49. SOU 2016:55, *Det handlar om jämlik hälsa – Utgångspunkter för kommissionens vidare arbete*. Delbetänkande av Kommissionen för jämlik hälsa, 2016, s. 10–11
50. Rapport 2020:1, *Lågutbildade kvinnors medellivslängd ökar inte i samma takt som andra grupper*, Jämställdhetsmyndigheten, s. 1.
51. Jämställdhetskartan, *Jämställdhetsmålen*, tillgänglig: jamstalldhetskartan.se (2018-09-10)
52. FORTE, *Arbetsmiljö i kvinnodominerade sektorer*, 2016, s. 15
53. Socialstyrelsen, *Statistikdatabas för dödsorsaker*, tillgänglig: Socialstyrelsen.se (2018-09-10)
54. Socialstyrelsen, Sveriges officiella statistik, ICD 10-Diagnoskapi-tel, 2017 (2018-09-17)
55. Suicidprevention i Väst, *Sök kunskap, vem tar sitt liv*, tillgänglig: suicidprev.com (2018-09-10)
56. Folkhälsomyndigheten, *Dödlighet i suicid (själv mord)*, tillgänglig: folkhalsomyndigheten.se (2018-09-10)
57. SOU 2014:6, *Män och jämställdhet*, Betänkande av Utredningen om män och jämställdhet 2014, s. 221
58. Skrivelse 2016/17:10 *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*, s. 42
59. Nationellt Centrum för Kvinnofrid, *Mäns utsatthet för våld i nära relationer*, tillgänglig: nck.uu.se (2018-09-10)
60. MÄN, stoppa-mans-vald, tillgänglig: mfj.se (2018-09-10)
61. Brottsförebyggande rådet, *Alkohol- och drogpåverkan vid miss-handel, hot, personrån och sexualbrott*, 2015
62. Myndigheten för delaktighet 2017. *Utvärdering och analys av funktionshinderspolitiken 2011–2016*, s. 113–114
63. SOU 2014:6, *Män och jämställdhet*, Betänkande av Utredningen om män och jämställdhet 2014, s. 25, 220
64. IQ, *Fakta om alkohol*, tillgänglig: Iq.se (2018-09-17)
65. Folkhälsomyndigheten (2020). Nationell folkhälsoenkät – hälsa på lika villkor.
66. Livsmedelsverket, *Övervikt och fetma*, tillgänglig: livsmedelsverket.se, (2018-09-17)
67. Riksidrottsförbundet, *Idrott, kön och genus – en kunskaps-översikt*. Idrotten i siffror, 2011
68. Kulturrådet, Nationell översyn Kultur och hälsa, 2018
69. Målet antogs tillsammans med tre ytterligare mål i bred politisk enighet utifrån propositionen *Makt att forma samhället och sitt eget liv* (prop. 2005/06:155). Det har ansetts viktigt att synliggöra att det oftast finns en förövare som är en man bakom det våld som kvinnor utsätts för. Män står också för majoriteten av det våld som andra män utsätts för, Skr. 2016/17:10, *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*, s. 83.
70. Totalförsvarets forskningsinstitut, FOI. 2012. FOI-R-3405-SE. *Integrera genus i klimatanpassningen! Vägledning och råd i det kommunala klimatarbetet*.
71. Hultman, Martin, *Kulturella perspektiv 2016:1*, årg. 25, s 28–39. *Gröna män? Konceptualisering av industrimodern, ekomodern och ekologisk maskulinitet*.
72. Totalförsvarets forskningsinstitut, FOI. 2012. FOI-R-3405-SE. *Integrera genus i klimatanpassningen! Vägledning och råd i det kommunala klimatarbetet*.

Västra Götalands län

Strömstad

Dals-Ed

Bengtsfors

Åmål

Tanum

Färgelanda

Mellerud

Munkedal

Vänersborg

Sotenäs

Lysekil

Uddevalla

Orust

Trollhättan

Grästorp

Essunga

Lidköping

Vara

Göteborg

Lerum

Partille

Mölnålar

Härryda

Bollebygd

Mark

Svenljunga

Tranemo

Vänern

Gullspång

Mariestad

Töreboda

Karlsborg

Götene

Skövde

Tibro

Hjo

Falköping

Tidaholm

Vättern

Skaraborg

Göteborgsregionen

Boråsregionen/Sjuhärad

Fyrbodal

Västergötland



Länsstyrelsen
Västra Götaland