

Strategi för jämställdhetsintegrering 2014-2016



Länsstyrelsen Västernorrlands publikationsserie
Rapport nr 2014:03
Dnr: 801-2081-13
ISSN 1403-624X

Fotograf omslag: Kristofer Lönnå

Denna rapport går att få i alternativt format.

Förord

Jämställdhet är en demokratifråga och handlar i grunden om en rättvis fördelning av makt, kunskap och resurser samt om att värdera kvinnor och män lika. Det övergripande målet för svensk jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.

I jämställdhetspropositionen *Makt att forma samhället och sitt eget liv*, som antogs av riksdagen den 16 maj 2006, fastslås att strategin jämställdhetsintegrering ska användas för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Det innebär att jämställdhet ska föras in i såväl beslutsfattande som i genomförande av verksamhet. Förslag och beslut ska analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv för att synliggöra konsekvenser för kvinnor respektive män. Könsuppdelad statistik är en förutsättning för att identifiera skillnader mellan kvinnors och mäns levnadsvillkor och för att följa upp jämställdhetsmålen.

Det övergripande jämställdhetspolitiska målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Till det övergripande målet finns fyra delmål. I delmålen förutsätts att kvinnor och män ska ha samma rätt och möjligheter att vara aktiva samhällsmedborgare och forma villkoren för beslutsfattandet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbete och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor. Kvinnor och män ska även ha samma rätt och möjligheter till kroppslig integritet.

Denna Strategi för jämställdhetsintegrering har en koppling till de nationella jämställdhetsmålen som riksdagen antog 2006.

Västernorrlands strategi för jämställdhetsintegrering ska vara vägledande och styrande. Den skall ange kompassriktningen för alla aktörer i länet som arbetar med jämställdhetsintegrering. Samtidigt som den ska ses som en källa till ökad kunskap om situationen för kvinnor och män i Västernorrland inom vissa områden men också stimulera till handling för ett mer jämställt län.



Bo Källstrand
Landshövding

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

FÖRORD	3
1.0. INLEDNING	6
2.0. STRATEGI OCH VILKA DEN ÄR TILL FÖR	8
2.1. VAD INNEBÄR EN STRATEGI?.....	8
2.2. ARBETET BAKOM STRATEGIN	10
2.3. ANSVAR.....	10
2.3.0. <i>Länsstyrelsen Västernorrland</i>	10
2.3.1. <i>Statliga myndigheters ansvar för jämställdhet</i>	11
2.3.2. <i>Kommunernas ansvar för jämställdhet</i>	11
2.4. FÖRANKRING AV STRATEGIN.....	11
2.5. UPPFÖLJNING AV STRATEGIN.....	11
3.0. GENOMFÖRANDE	13
4.0. DE FYRA FOKUSOMRÅDEN A.....	14
4.1. FOKUSOMRÅDE 1: MAKT OCH INFLYTANDE	14
4.1.0. <i>Hur ser det ut i Västernorrland?</i>	15
4.2. FOKUSOMRÅDE 2: EKONOMISK JÄMSTÄLLDHET	18
4.2.0. <i>Hur ser det ut i Västernorrland?</i>	20
4.3. FOKUSOMRÅDE 3: DET OBETALDA HEM- OCH OMSORGSARBETET.....	22
4.3.0. <i>Hur ser det ut i Västernorrland?</i>	23
4.4. FOKUSOMRÅDE 4: MÄNS VÅLD MOT KVINNOR SKA UPPHÖRA.....	25
4.4.0. <i>Hur ser det ut i Västernorrland?</i>	27
5.0. STÖD TILL JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING	30
6.0. LITTERATURLISTA	32

1.0. Inledning

Länsstyrelsen i Västernorrland har i 2013 års Regleringsbrev ett uppdrag att utarbeta en strategi för jämställdhetsintegrering i länet. Det är ett uppdrag från regleringsbrevet och ska redovisas den 15 februari 2014. Länsstyrelsen ska verka för att de jämställdhetspolitiska målen uppfylls i varje län.

Strategin skall utgå från länsstyrelseinstruktionen¹ De fyra jämställdhetspolitiska målen² har valts som utgångspunkt. I den här strategin kallas de för fokusområden:

- **Makt och inflytande.** 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 utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- **Obetalt hem- och omsorgsarbete.** Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få 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.

Dessa fokusområden anger riktningen för hela länets jämställdhetsarbete och samtliga innehåller aspekter som är relevanta för alla aktörer i Västernorrland.

Det övergripande målet i svensk jämställdhetspolitik är att **kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma makt, förutsättningar och möjligheter att påverka samhället och sina egna liv.** Målet anknyter till de stora och internationella frågorna hållbar utveckling som är baserat på tre perspektiv det ekonomiska, det sociala, och det ekologiska – som kräver två viktiga rättviseaspekter det vill säga rättvis tilldelning av resurser mellan kvinnor och män samt möjligheterna för kommande generationer att leva ett bra liv. Strävan mot ett jämställt samhälle kräver samma helhetssyn som strävan mot en hållbar samhällsutveckling.

Mot denna bakgrund är visionen för Västernorrlands län att:

Länets aktörer har ett utvecklat arbete med jämställdhet och jämställdhetsintegrering.

¹ SFS 2007:825 Länsstyrelseinstruktionen

² Regeringens proposition 2005/06:155

Med aktörer åsyftas bland annat myndigheter, organisationer och civila samhället. De som genom sitt arbete kan påverka utvecklingen av jämställdheten i länet. Visionen omfattar alla som bor, lever och verkar i vårt län. Länsstyrelsen ska verka för att de nationella målen för jämställdhet beaktas och stötta länets aktörer - kommuner, landsting, företag, organisationer och ideella föreningar - i deras arbete. Tillsammans kan vi synliggöra kopplingar mellan kön och människors livsvillkor och hur vi tillsammans kan arbeta för att det inte ska begränsa kvinnor och män.

”Tillsammans arbetar vi för att inte begränsa kvinnor och män. De ska ha samma förutsättningar och rättigheter”

Kvinna och man är de två juridiska kön som finns i Sverige idag, och därför utgångspunkten i strategin. Det är dock angeläget att påpeka att alla individer inte kan identifiera sig med denna tvåkönsnorm.

Historiskt sett har kvinnor inte haft samma förutsättningar som män. Mycket utvecklingsarbetet har gjorts, men fakta och statistik visar tydligt att det återstår arbete inom många områden innan kvinnor och män har samma förutsättningar. Det är viktigt att ha med sig att ojämställdhet mellan kvinnor och män inte innebär att **alla** kvinnor eller **alla** män har en fördel gentemot **samtliga** av det andra könet. Jämställdhet och ojämställdhet handlar om strukturer i samhället och om fördelning av makt mellan olika grupper, grupper som i sig består av individer med många skilda förutsättningar och olikheter.

I grunden är jämställdhet en fråga rättigheter och demokrati. Ett samhälle formas av människor med olika bakgrund och erfarenheter på ett sätt som avspeglar invånarna. Därför är jämställdhet ett viktigt verktyg för verksamhetsutveckling och kvalitetsarbete. Jämställdhet ger bättre service och rättsäkerhet men studier visar också att ökad jämställdhet är positivt för såväl en arbetsplats som en regions attraktivitet och att det finns mycket att tjäna på att kvinnors och mäns kompetens tas tillvara.³

Länsstyrelseinstruktionen ger Länsstyrelserna ett tydligt uppdrag att verka för att de nationella målen får genomslag i länet med hänsyn till regionens förutsättningar, vilket är utgångspunkten för Länsstyrelsens arbete med att föra ut och förverkliga den nationella jämställdhetspolitiken⁴.

Detta gör Länsstyrelsen genom att:

³ Tillväxtverket (2011) *Att välja jämställdhet*.

⁴ SFS 2007:825 Länsstyrelseinstruktionen

- Samordna och stödja
- följa upp
- sprida kunskap om jämställdhetsarbetet i Västernorrland

Länsstyrelse instruktionen ger även Länsstyrelsen ansvar att jämställdhetsintegrera den egna verksamheten samt presentera könsuppdelad statistik. Länsstyrelsen har en strategi för det interna arbetet med jämställdhetsintegrering.⁵

**Strategi för jämställdhetsintegrering
ska vara vägledande och styrande.
Genom den förverkligas visionen!**

Länsstyrelsens strategi ska vara ett stöd för det långsiktiga och övergripande jämställdhetsarbetet i länet. Strategin anger riktningen för arbetet och ger förslag på konkreta aktiviteter som aktörerna i länet kan inspireras av.

Länsstyrelsen Västernorrland rekommenderar att aktörerna i länet upprättar och/eller reviderar lokala handlingsplaner med konkreta åtgärder och aktiviteter som kan följas upp, vilka knyter an till de jämställdhetspolitiska målen. Länsstyrelsen Västernorrland rekommenderar att dessa handlingsplaner synliggörs gentemot medborgarna. På samma sätt som representanterna i styrgruppen kommer att göra med sina handlingsplaner.

2.0. Strategi och vilka den är till för

2.1. Vad innebär en strategi?

Jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategi som används för att de jämställdhetspolitiska målen ska uppnås. EU rådet har definierat jämställdhetsintegrering⁶ som:

⁵ Länsstyrelsen Västernorrland 2014

⁶ Council of Europe. Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Final report of activities of the Group of specialists on mainstreaming (EG-S-MS). Strasbourg, 1998

(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 beslutsfattande.

Strategin för jämställdhetsintegrering ska vara vägledande och styrande. Den anger kompassriktningen för alla aktörer i länet som arbetar med jämställdhetsintegrering. Ökade kunskaper om jämställdhet och att jämställdhetsintegrera verksamheter är viktiga verktyg för verksamhetsutveckling och kvalitetsarbete. Med jämställdhetsintegrering som strategi har man utsikten att komma åt de normer, förväntningar och värderingar om feminitet och maskulinitet som gör att de reella villkoren i samhället är fortsatt ojämställda.⁷

Jämställdhetsintegrering som strategi innebär ett beständigt och kontinuerligt förändringsarbete. Att det bedrivs systematiskt och långsiktigt är en uttrycklig framgångsfaktor när ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas. Jämställdhetsintegrering som strategi syftar till att motverka att jämställdhetsfrågor blir sidoordnade frågor eller projekt; istället ska dessa frågor genomsyra hela den verksamhet som avses så att resultaten blir bestående. Det innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska prägla beslut inom alla politiska områden, eftersom såväl ojämställdhet som jämställdhet skapas där besluten fattas och resurserna fördelas. Detta ställer krav på att vidareutveckla ledningssystem och verktyg för verksamhets- och kvalitetsutveckling på ett sätt som beaktar ett jämställdhetsperspektiv.

En väsentlig del av jämställdhetsintegrering handlar om lärandet, att analysera förutsättningarna, följa utvecklingen, kunna kritiskt granska verksamheten och kommunicera erfarenheter.⁸

Ökad jämställdhet hör nära samman med ekonomisk tillväxt och ökad attraktionskraft.

Strategi för jämställdhetsintegrering är överordnad och fungerar som paraply för Västernorrlands **Handlingsplan för en jämställd regional**

⁷ Jämi, Rapport 2/09 Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheters verksamhet. Hur långt har myndigheterna nått? Vad beror det på?

⁸ Lindholm, 2011, Jämställdhet i verksamhetsutveckling.

tillväxt (2012 – 2014)⁹. Vidare så utgår strategin från de uppdrag som finns i Länsstyrelseinstruktionen och den är också kopplad till länets regionala utvecklingsstrategi, RUS 2011-2020.¹⁰

Västernorrland har långt kvar till jämställdhet på många områden. Strategin omfattar de fyra fokusområdena – huvudmålen - och till varje fokusområde anges exempel på delmål och aktiviteter, som kan konkretiseras. Strategin gäller för hela länet, men självklart kan det också finnas lokala behov utöver det som tas upp i strategin.

2.2. Arbetet bakom strategin

För arbetet har en styrgrupp tillsatts med 17 personer där länsrådet är ordförande. Representanterna i styrgruppen är viktiga aktörer i länet. De representerar:

- Statliga myndigheter
- Mittuniversitetet
- Näringslivet
- Kommunförbundet
- Landstinget
- Polismyndigheten
- Fackliga organisationer
- Kommunförbundet Västernorrland

Flera av de statliga myndigheterna som ingår i styrgruppen har i årets regleringsbrev ett uppdrag att utarbeta en handlingsplan för jämställdhetsintegrering av sina verksamheter. Ett antal myndigheter, näringslivet och fackliga organisationer ingår i arbetsgrupp som leds av särskilt sakkunnig i jämställdhet.

2.3. Ansvar

2.3.0. Länsstyrelsen Västernorrland

2006 antogs jämställdhetspropositionen ”Makt att forma samhället och sina egna liv”¹¹. I den liksom i Länsstyrelseinstruktionen¹² fastslogs länsstyrelsens ansvar för jämställdhetspolitiken. Ansvaret innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i all verksamhet genom att belysa, analysera och beakta kvinnors och mäns villkor. Liksom att individbaserad

⁹ Länsstyrelsen Västernorrland 2013

¹⁰ Länsstyrelsen Västernorrland 2012

¹¹ Regeringens proposition 2005/06:155

¹² Förordning (2007:825) med länsstyrelseinstruktion

statistik ska presenteras och analyseras med kön som övergripande indelningsgrund. Därutöver skall varje länsstyrelse ha en särskilt sakkunnig i jämställdhet.

Länsstyrelsen har ett övergripande uppdrag att implementera de nationella jämställdhetspolitiska målen i länet. Det innebär att **samordna och stödja arbetet med jämställdhetsintegrering, analysera nationella mål i relation till regionala förhållanden, fördjupa den regionala samverkan, tydliggöra ansvarsfördelningen mellan aktörer och att förstärka arbetet med jämställdhet i det regionala tillväxtarbetet**. I ett längre perspektiv handlar uppdraget även om att förbättra uppföljningen och utvärderingen av den regionala jämställdhetspolitiken.

2.3.1. Statliga myndigheters ansvar för jämställdhet.

Alla statliga myndigheter har ett ansvar att arbeta med att jämställdhetsintegrera sin verksamhet. Under 2013 har 18 statliga myndigheter ett uppdrag att utarbeta en handlingsplan för jämställdhet.¹³

2.3.2. Kommunernas ansvar för jämställdhet.

Kommunernas jämställdhetsarbete regleras i regeringsformens likhetsprincip¹⁴ och FN:s konventioner om mänskliga rättigheter¹⁵ samt Kommunallagen¹⁶ om att alla medborgare skall behandlas lika, om det inte finns sakliga skäl för något annat.

2.4. Förankring av strategin

Förankringsarbetet av strategin och länets gemensamma målsättningar inom jämställdhetsområdet slås fast under 2014: dels genom en mobiliseringskonferens, dels genom ett antal informationsträffar och workshops där myndigheter, näringslivet, det civila samhället med flera bjuds in. Informationsträffar och workshops genomförs på flera platser i länet. Det är hög prioritet på att hela länet upplever strategin som relevant för dem och känner sig delaktiga av arbetet. Ansvaret för mobiliseringskonferensen, informationsträffarna och workshops ligger på länsstyrelsen. Aktiviteter som ligger inom myndigheter, organisationer, kommuners ansvarars område svarar de för.

2.5. Uppföljning av strategin

Uppföljning av aktiviteterna i strategin ska genomföras av länsstyrelsen. Detta kommer årligen att genomföras i samverkan med representanterna i

¹³ <http://jamstall.nu/wp-content/uploads/2013/03/Uppdrag-att-stodja-arbetet-med-jamstalldhetsintegrering-i-statliga-myndigheter.pdf>

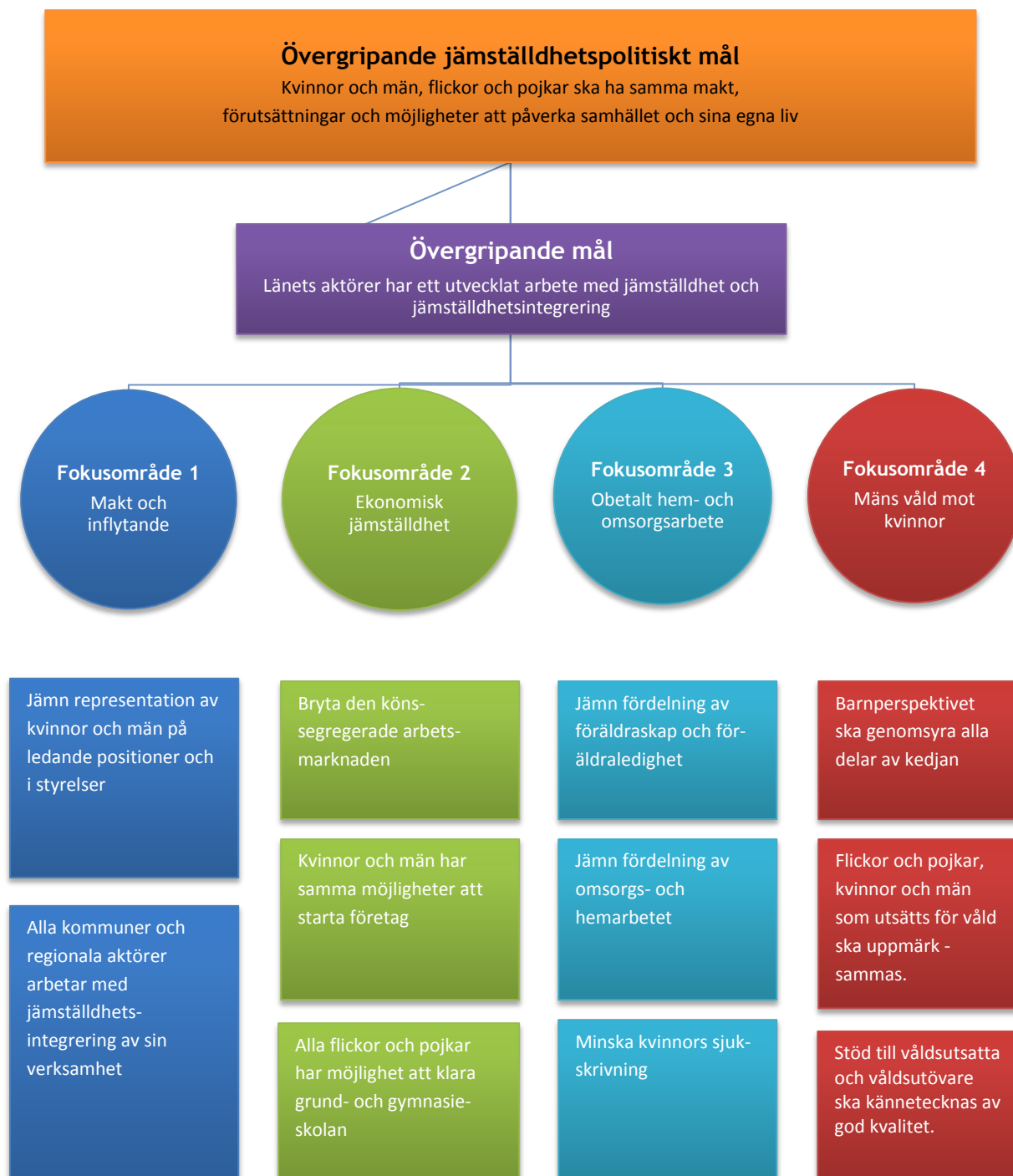
¹⁴ Likhetsprincipen återfinns i 1:9 Regeringsformen

¹⁵ <http://www.fn.se/fn-info/vad-gor-fn/manskliga-rattigheter-och-demokrati/fns-allmana-forklaring-om-de-manskliga-rattigheterna/>

¹⁶ http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Kommunallag-1991900_sfs-1991-900/

styrgruppen. Strategin kommer också att följas upp genom de indikatorer som beskrivs i anslutning till varje fokusområde, vilka grundar sig på statistik från Statistiska Centralbyrån. Strategin kommer att utvärderas i sin helhet under 2016 inför framtagande av ny strategi.

3.0. Genomförande



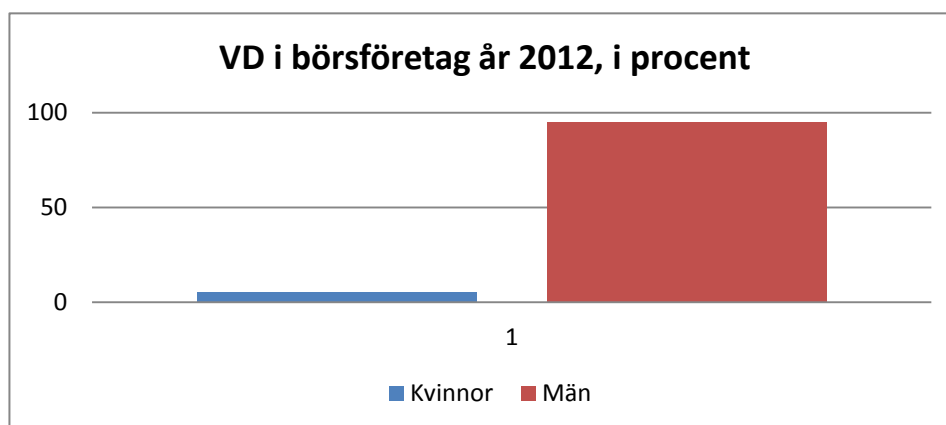
4.0. De fyra fokusområdena

4.1. Fokusområde 1: Makt och inflytande

Att kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslut omfattar både politiska rättigheter och makt i andra sammanhang, exempelvis i företag, medier, trossamfund, utbildning och föreningsliv. Det är på dessa arenor som samhället formas, både formellt och informellt. Det handlar också om lika möjligheter för kvinnor och män, flickor och pojkar att delta i och påverka de processer som formar våra föreställningar, tankar och idéer inom t.ex. massmedia, kulturen och folkbildningen, men också – och i hög grad – inom utbildningen.¹⁷

En jämn representation av kvinnor och män är inte en garanti för att den reella makten fördelas jämnt mellan könen, men det är en avgörande förutsättning för att även kvalitativa aspekter av maktutövning ska kunna förändras i jämställd riktning. Det krävs också att både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och livsvillkor tas tillvara.¹⁸

Generellt sett har positioner som påverkas av politiska åtgärder en jämn könsfördelning medan det omvända gäller för positioner där granskning och insyn är begränsad. Skillnader finns också mellan politiken å ena sidan och näringslivet å den andra. Statliga huvudmän ger oftast större möjligheter till kvantitativ jämställdhet än kommunala eller privata huvudmän. Det finns också skillnader mellan storstadsområden å ena sidan och mindre orter och glesbygd å den andra. Exekutiva eller verkställande chefer är oftast män liksom ordförande (t.ex. i kommunala nämnder). De kvinnor som finns på ledande positioner ingår oftast som ledamöter i styrelser.



Källa: SCB, Rams, Bolagsverket

Trots den förhållandevis jämna fördelningen av kvinnor och män inom politiken, finns det brister när det gäller de kvalitativa aspekterna av

¹⁷ SOU 2005/06:155

¹⁸ Ds 2013:37

jämställdhet i politiskt arbete. Rådande maktordningar syns bland annat genom att ett stort antal kvinnor och män är frånvarande där beslutsfattande sker. Ett aktivt medborgarskap utövas inte enbart i politiken utan på alla samhällets områden.

4.1.0. Hur ser det ut i Västernorrland?

5 av 7 kommunfullmäktigeförsamlingar har en numerär/kvantitativ jämn könsfördelning (inom 40-60 procent).

3 av länets 7 kommunstyrelser har en numerär/kvantitativ jämn könsfördelning. Andelen kvinnor i kommunstyrelserna varierar mellan 23 och 47 procent. Kommunalt ägda företag och organisationer har en ojämslälld fördelning av vd och verkschefer, 2 kvinnor och 13 män.¹⁹

Landstingsfullmäktige är jämställt med 47 procent kvinnor och 53 procent män. Landstingsstyrelsen är däremot inte jämställd med 33 procent kvinnor och 67 procent män.²⁰

76 procent av cheferna inom privat sektor är män. Här ligger Västernorrland i bottenskiktet av samtliga län på plats 19 av 21 län. Något större ojämslälldhet råder i Kalmar län och Jönköpings län.²¹

9,4 procent av VD posterna innehas av kvinnor. 90 procent av VD-posterna innehas av män. (för 0,6 procent saknas uppgift).²²

¹⁹ Kommunerna i Västernorrland 2013

²⁰ Landstinget Västernorrland 2013

²¹ Tillväxtverket 2013

²² AIMI 2013

Delmål

Jämn representation av kvinnor och män (40-60 procent) på ledande poster och i styrelser (i offentlig sektor, näringsliv, politik och föreningsliv)

**Ex. aktiviteter -
Regionala aktörer**

Kartlägga och synliggöra villkoren för kvinnors och mäns deltagande i det politiska livet.

Kvinnor och män ska kunna delta på lika villkor i det politiska livet.

Använda ett jämställdhetsperspektiv vid nomineringar till politiska poster både direkta och indirekta val

Medvetandegöra och öka kunskaper hos företagsledare och bolagsstyrelser om vinsten/vikten av fler kvinnor på chefsposter.

Erbjuda ledarskapsutbildning och mentorskap för att förändra den ojämslaldade könsfördelningen på chefsposter eller styrelseposter inom företag

Lyfta fram goda förebilder som inspirerar andra.

**Ex. aktiviteter -
Länsstyrelsen****Delmål**

Alla kommuner och regionala aktörer arbetar med jämställdhetsintegrering av sin verksamhet

Länsstyrelsen, i samverkan med andra aktörer, tar kontinuerligt fram, analyserar och jämför könsuppdelad statistik exv. foldern På tal om kvinnor och män (SCB)

Länsstyrelsen träffar kommunala nyckelpersoner i arbetet med jämställdhetsintegrering

Länsstyrelsen utgör ett stöd för kommuner, statliga verksamheter och andra regionala aktörer i arbetet med jämställdhetsintegrering.

Tips på vad alla kan göra

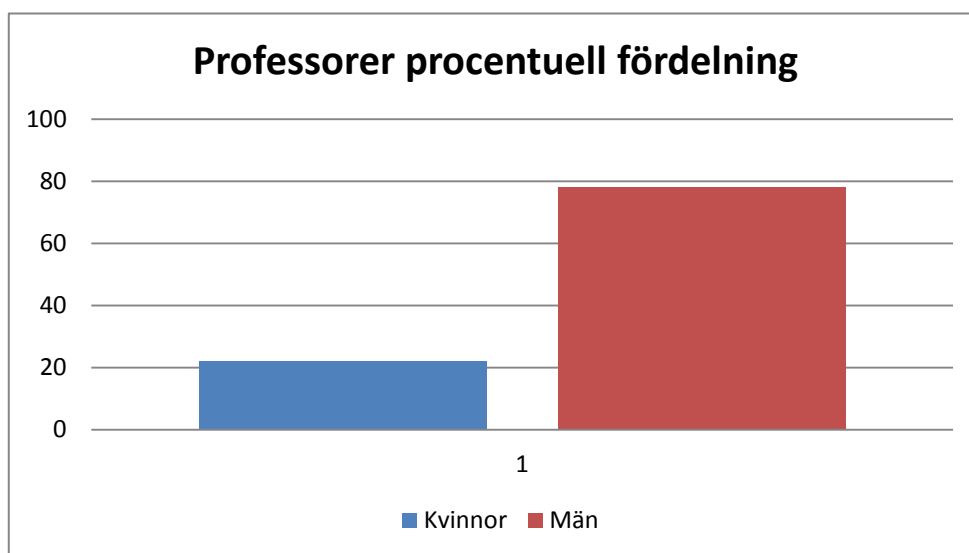
- Kommuner kan skriva under CEMR-deklarationen och arbeta utifrån de mål som anges där.
- Lägg invånardialoger, informationsträffar och möten på tider som passar fler.
- Förlägg möten på nya platser med annan atmosfär och historik. Ta hänsyn till tillgänglighet för fler.
- Se över kommunikationen. Undvik ett språk som förutsätter förkunskap, använd bilder som inkluderar fler.
- Sprid information genom nya kommunikationskanaler, även digitala för att nå nya målgrupper.
- Placera enkäter eller tyck-till-lådor för att nå de som sällan kommer till tals, exempelvis på vårdcentraler, arbetsförmedling, skolor (för både vuxna och barn).
- Arbeta med frågorna i vardagen kontinuerligt, t e x vid arbetsplatsträffar.
Kommuner kan delta i SKL:s (Sveriges kommuner och landsting) utbildning *Startpaket för hållbar jämställdhet* för att påbörja arbetet med jämställdhetsintegrering.

(Källa: www.jamstall.nu)

4.2. Fokusområde 2: Ekonomisk jämställdhet

Fokusområdet omfattar utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Mer specifikt handlar det om tillgång på arbete, anställnings-, löne- och andra arbetsvillkor som kompetens- och utvecklingsmöjligheter. Jämställdhet inom detta fokusområde är viktigt för Västernorrland eftersom det hör nära samman med att könskodade yrken luckras upp, en ökad frihet och rörlighet på arbetsmarknaden för individen samt ökad tillväxt. Fokusområdet omfattar också de könsbundna studievalen som i sin tur påverkar val av högre studier samt yrkesval.²³

Kvinnor har högre utbildningsnivå än män, och flickor presterar generellt bättre i skolan än pojkar, medan män dominerar på de högre positionerna i högskolan.²⁴ Ungdomars studieval är könsbundna i stor utsträckning, vilket även ger återverkningar på den könsuppdelade arbetsmarknaden. Fler flickor väljer mansdominerade yrken medan pojkar tvärtom blir färre på kvinnodominerade yrkesprogram.



Källa: Högskoleverket 2011

På arbetsmarknaden finns 2,4 miljoner kvinnor och 2,6 miljoner män.²⁵ De förvärvsarbetar till stor del inom könsuppdelad arbetsmarknad, både horisontellt och vertikalt. Endast 12 procent av alla anställda män och 13 procent av alla anställda kvinnor arbetade inom yrken med jämn könsfördelning.²⁶

Den vertikala segregeringen exemplifieras av andelen chefsbefattningar. Kvinnor och män har inte samma förutsättningar att nå chefspositioner. Av de drygt 4 miljoner arbetstagare är 200 000 chefer (5 procent). I den privata sektorn är tre av fyra chefer män.²⁷ Studier visar att de ofta har en

²³ SOU 2005/06:155

²⁴ SOU 2009:64

²⁵ Regeringskansliet 2013

²⁶ SOU 2012:28

²⁷ SCB lönestrukturstatistik

partner som ansvarar för hushåll och barn. Medan kvinnor i chefsposition ofta är ensamstående eller gifta med en partner som också har en hög chefsposition.

Den horisontella och vertikala segregeringen på arbetsmarknaden speglas i att kvinnors löner är lägre än männens. I Sverige uppgår kvinnors löner till ca 91 procent av männens lön. En annan skillnad är att kvinnors lönespridning är mindre än männens.

Männen har som grupp en starkare ställning på arbetsmarknaden:

- Lägre frånvaro från jobbet
- Mycket högre grad av tillsvidareanställning
- 3,6 miljoner mer i lön under ett helt arbetsliv och därmed högre pension

Störst är löneskillnaden i höginkomstgrupperna. Av samtliga nyblivna pensionärer har i genomsnitt en tredjedel av männen enbart garantipension. Bland kvinnor är det 50 procent.²⁸

Kvinnor arbetar i större utsträckning oönskad deltid, har högre sjuktal när det gäller stressrelaterade symtom.²⁹ Deltidsarbete och sjukskrivningar kan också ses som kvinnors individuella lösningar på strukturella problem. Män drabbas oftare av arbetsolyckor, är överrepresenterad i kriminalvården och presterar sämre i skolan³⁰. Hösten 2012 fanns det totalt 100 390 anställda för arbete med barn i förskolan. Av dessa fanns 80 802 inom kommunal förskola och av dem var 2 455 män. Detta motsvarar 3 procent.

Enligt Skolverkets kartläggning är det 69 av landets kommuner (24 procent) som inte har någon månadsanställd man som är förskollärare. 42 kommuner har ingen man anställd som barnskötare. Dessa kommuner hör till landets minsta kommuner.

Kvinnors och mäns företagande skiljer sig åt i olika delar av landet. Att vara företagare förkippas ofta med män, och män driver många fler företag än vad kvinnor gör. Av Sveriges alla företag drivs idag närmare en fjärdedel, 23 procent, av kvinnor och 77 procent av män. På samma sätt förhåller det sig bland de som startar företag. En tredjedel av alla nya företag, 32 procent, startas av kvinnor 7 procent av kvinnor och män tillsammans medan männen startar 61 procent av företagen. Kvinnor och män startar företag i traditionellt könskodade branscher.³¹

²⁸ SOU 2012:28

²⁹ Regeringens proposition 2012/13:1

³⁰ Arbetsmiljöverket 2012

³¹ Tillväxtverket 2012

4.2.0. Hur ser det ut i Västernorrland?

Meritvärde är 204-230 för flickor som går ut grundskolan. Motsvarande värde för pojkar är 175-198. Flickorna i Kramfors har högre meritvärden är riksgenomsnittet. Skillnaderna mellan pojkar och flickors meritvärde varierar mellan 10,5 och 35,9 i länets olika kommuner.³²

Läsåret 2011/12 var 12,7 procent av flickorna och 19,8 procent av pojkarna inte behöriga till något nationellt gymnasieprogram.³³

25 procent av pojkarna väljer introduktionsprogrammet på gymnasiet. 67 procent av flickorna väljer högskoleförberedande program på gymnasiet.³⁴

50 000 kr skiljer det i genomsnitt mellan kvinnors och mäns förvärvsinkomst. Variationen i kommunerna är stor 35 400 kr i Sollefteå och 63 400 kr i Örnsköldsvik.³⁵

57 000 kr mer i pension för männen i Örnsköldsvik än för kvinnorna (2011). Högst pension har männen i Sundsvall, 182 500 kronor/år. Kvinnorna i Ånge har lägst pension med 119 000 kronor/år.³⁶

60 procent av de sysselsatta kvinnor i länet arbetar heltid medan 90 procent av de sysselsatta männen arbetar heltid.³⁷

År 2010 hade 25,3 procent av kvinnorna och 13,8 procent av männen en eftergymnasial utbildning på minst tre år.³⁸

Kvinnor startar 31 procent av företagen och män startar 64 procent av företagen i länet. 5 procent av kvinnor och män tillsammans.³⁹

³² Skolverket 2013

³³ Ibid

³⁴ SCB 2013

³⁵ Ibid

³⁶ SCB 2013

³⁷ Länsstyrelsen Västernorrland 2011

³⁸ SCB 2013

³⁹ Tillväxtverket 2013

Delmål**Ex. aktiviteter -
Regionala aktörer**

Den könssegregerade arbetsmarknaden ska brytas	Medvetandegöra och öka kunskaper i genus och jämställdhet hos studie- och yrkesvägledare.
Alla flickor och pojkar ska ha möjlighet att klara grund och gymnasieskolan	Arbetsgivare och utbildningsanordnare inom olika könsmärkta branscher (vård/omsorg, it, teknik) ska få kunskaper om vinsten med otraditionella utbildningsval Omsätta resultat från nationella undersökningar om pojkars och unga mäns sämre studieresultat och applicera dessa på länets förhållanden.
Kvinnor och män ska ha samma möjlighet att starta företag.	Lyfta fram goda förebilder som inspirerar andra. Ökad medvetenhet och kunskap om genus och jämställdhet hos de som möter nyföretagare och företag i utveckling/expansion.

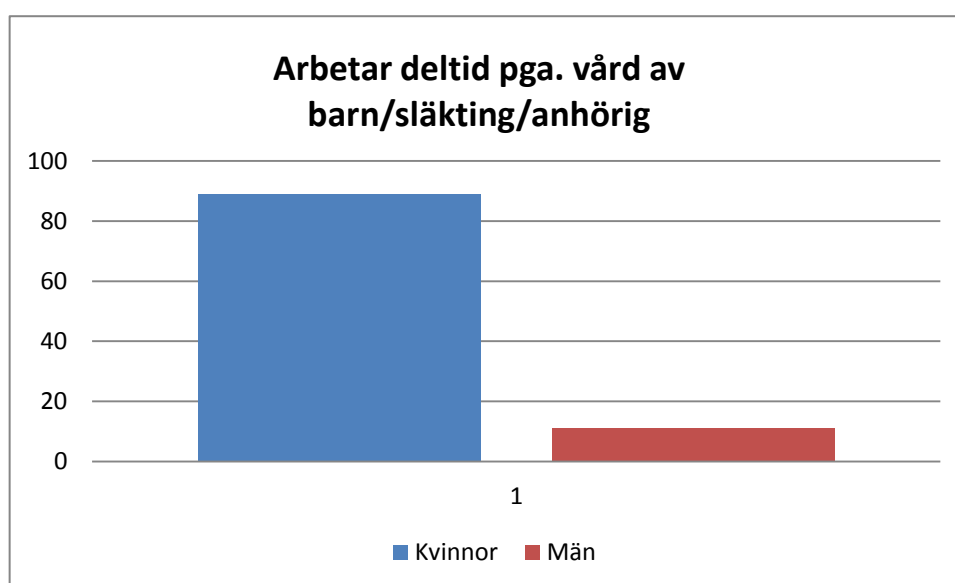
Tips på vad alla kan göra

- Ta med ett jämställdhetsperspektiv i text, språkliga formuleringar och i valet av bilder. Se över organisationens hemsida. Undvik stereotypa framställningar.
- Kartlägg hur stöd fördelas mellan kvinnor och män, kartlägg rutiner och titta på vad som är möjligt att förändra.
- Översyn av studie- och yrkesvägledande informationsmaterial ur ett genusperspektiv. Titta på språk och val av bilder.
- Bryt könsstereotyp fördelning av praktikplatser och sommarjobb.
- Se över rekryteringsprocesserna. Säkerställ att kompetens går före person och personliga kontakter. Se över hur platsannonser skrivs och arbeta utifrån kompetensbaserad rekrytering.
- Testa att lägga tyngdpunkten på andra eller fler frågor, undvik ett språk som förutsätter förkunskap, använd bilder som inkluderar fler.
- Sprid genom nya och fler kommunikationskanaler.

(Källa: www.jamstall.nu)

4.3. Fokusområde 3: Det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Föräldraförsäkring, barnomsorg och äldreomsorg har haft stor betydelse för att Sverige både har en hög förvärvsfrekvens bland kvinnor och män samt ett högt barnafödande. En ojämn fördelning av hem- och omsorgsarbete försvårar kvinnors möjligheter till betalt arbete, ekonomisk självständighet och deltagande i samhällslivet. Kvinnor och män ska inte behöva välja mellan att ha ett arbete och att ha en familj. Det ska vara möjligt att förena avlönat arbete med att ha en familj och med att vårda relationerna med närstående. Det här fokusområdet omfattar obetalt arbete, omsorgen om de äldre samt omsorgen om barnen. Fokusområdet inbegriper både den som ger omsorg och den som tar emot den.⁴⁰



Källa: SCB 2011

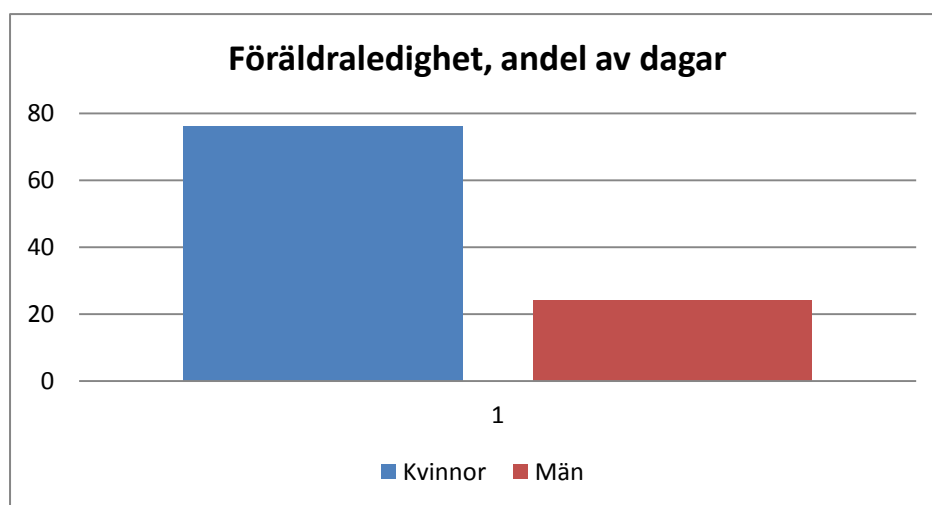
Stort ansvar för hem och barn skapar mindre möjligheter till politiskt engagemang eller framgång på arbetsmarknaden. De kvinnor som har huvudansvaret för hem och familj har till exempel svårt att resa inom arbetet. Ansvar för hemarbete kopplas även till att fler kvinnor än män är sjukskrivna och att fler kvinnor än män fastnar i långtidssjukskrivningar.

Nationell statistik visar att kvinnor och män i genomsnitt arbetar lika många timmar per dygn men det är skillnad i vilken sorts arbete som genomförs under dessa timmar. Mest tid på obetalt arbete lägger kvinnor som har små barn. De män än som ägnade mest tid till obetalt arbete är sammanboende med små barn.

Gemensam vårdnad har ökat efter föräldrars skilsmässa eller separation. Det vanligaste är emellertid att barnen bor hos sina mödrar. Mäns uttag av

⁴⁰ SOU 2005/06:155

föräldrapenningdagar har ökat 2012 tog kvinnor ut 76 procent och männen 24 procent av föräldraledigheten. 170 000 kvinnor uppgav att de arbetar deltid med anledning av vård av barn och/eller anhörig/släkting (2010). Motsvarande siffra för männen var 17 000⁴¹



Källa: Försäkringskassan

Omsorgsgivande är i sig inte underordnade. Underordningen uppstår av den skeva fördelningen mellan kvinnor och män. Ett stort ansvar för omsorgsgivandet beskär möjligheter till förvärvsarbete, ekonomisk självständighet och deltagande i samhällslivet. Kvinnors handlingsutrymme och välfärd blir inskränkt när det saknas tillgång till vård och omsorg från den offentliga sidan. Deras möjligheter att ha ett avlönat arbete med goda arbetsvillkor som ger ekonomisk självständighet begränsas.

4.3.0. Hur ser det ut i Västernorrland?

Kvinnor tar ut tre gånger så många föräldrapenningdagar som män. Det är dock i stort sett jämn fördelning mellan antalet kvinnor och män som tar ut föräldraledighet. Kvinnorna tar även ut något större andel av VAB- dagarna (58 procent) jämfört med männen (42 procent).⁴²

72 procent av de som erhöll närståendepenning är kvinnor och 28 procent män (2012).⁴³ 60 procent av sjukpenningen betalas ut till kvinnor, 40 procent till män (2012).⁴⁴ 69 procent av rehabiliteringspenningen betalas ut till kvinnor, 31 procent till män.⁴⁵

⁴¹ Försäkringskassan 2013

⁴² Försäkringskassan 2013

⁴³ Ibid

⁴⁴ Ibid

⁴⁵ Ibid

Delmål**Ex. aktiviteter -
Regionala aktörer**

En jämn fördelning av föräldraskapet och föräldraledigheten	Arbetsgivare informeras om föräldraförsäkringen och stödjer fler män att nyttja den.
	Föräldrautbildning/information till nyblivna föräldrar om vikten av jämställt föräldraskap
	Kartlägg behovet av barnomsorg på sk obekväma tider
Omsorgsinsatser till anhöriga	Kartlägg hur vård och omsorg präglas av könstereotypa föreställningar.
Minska kvinnors sjuktalet	Resultat från aktuell forskning ska tillvaratas och omsättas till länets verksamheter.
	Kartlägga sjuktalet, förebyggande arbete och ett hälsofrämjande ledarskap.

Tips på vad alla kan göra

- Diskutera normer kring föräldraskap, kön och heteronormen (att människor, och kanske särskilt föräldrar, många gånger antas vara heterosexuella tills något annat anges)
- Medvetandegör chefer, personalansvariga och anställda om hur deras förväntningar kring föräldraledighet kan påverka andra.
- Kartlägg och analysera kommunens anhörigstöd och boendestöd utifrån ett jämställdhetsperspektiv.
- Arbeta med ett jämställdhetsperspektiv vid biståndsbedömning och upprättande av vårdplaner och genomförandeplaner.
- Anordna kurser i omvårdnad, hushållning och matlagning för personer som mottar den typen av kommunal service för att öka självständigheten.
- Erbjud likvärdig tillgång till mötesplatser och hälsofrämjande insatser för äldre kvinnor och män.

(Källa: www.jamstall.nu)

4.4. Fokusområde 4: Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Fokusområde fyra omfattar alla former av fysiskt, psykiskt och sexuellt våld och hot om våld som riktas mot kvinnor och flickor. Att motverka prostitution, trafficking och hedersrelaterat våld hör också hemma inom detta fokusområde.^{46,47} Den grundläggande analysen av våldet är att det både är ett uttryck för den maktordning som råder mellan kvinnor och män och ett medel för att upprätthålla densamma. Våldet förekommer framför allt i hemmet, men också i offentliga delar av samhället. Det utövas av såväl närstående och bekanta som för kvinnan okända män. Det finns också ett starkt samband mellan olika våldsformer som misshandel, våldtäkt, sexuella trakasserier och hot om våld.⁴⁸

**Mäns våld mot kvinnor är ett
jämställdhetsproblem som förekommer
i alla delar av samhället.**

Mäns våld mot kvinnor är ett allvarligt brott som förorsakar våldsutsatta och deras närstående stort lidande. Våldet innebär konsekvenser för samhället genom omfattande kostnader för såväl skyddsåtgärder och myndighetsutövning, som vård- och stödinsatser.⁴⁹

Kvinnor och män som utsätts för våld kan ha omfattande behov och vara aktuella hos flera olika myndigheter. Väl fungerande insatser ur de utsattas perspektiv förutsätter hög grad av samverkan mellan myndigheter, och även med de ideella föreningar som bedriver stödarbete inom området.

I en kartläggning 2012 om myndigheternas arbete med våld i nära relationer identifierade följande vecklingsområden. Utifrån dessa har en myndighetsgemensam länsstrategi utarbetats⁵⁰. Nedanstående punkter är strategins delmål:

- Berörda myndigheter ska var och en inom sitt respektive område vidta de åtgärder som är möjliga för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.
- Barn, kvinnor och män som utsätts för våld ska uppmärksammas.

⁴⁶ Regeringens skrivelse 2007/08:39

⁴⁷ Regeringens skrivelse 2007/08:167

⁴⁸ SOU 2005/06:155

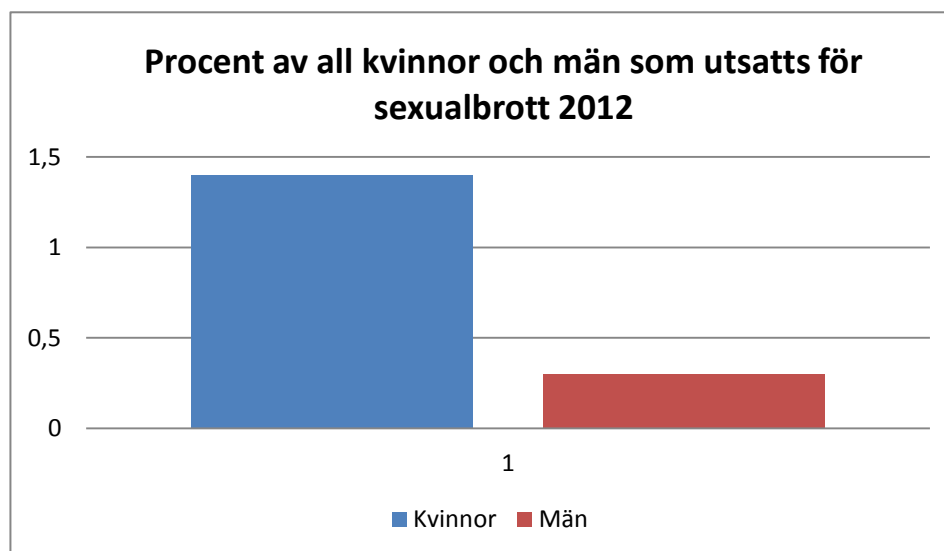
⁴⁹ Regeringens skrivelse 2007/08:39

⁵⁰ Länsstyrelsen Västernorrland 2014

- Myndigheters arbete mot våld i nära relationer ska vara väl känt.
- Myndigheternas kontakter med våldsutsatta kvinnor och män samt våldsutövare ska kännetecknas av god kvalitet.
- Barnperspektiv ska genomsyra allt arbete med våld i nära relationer.
- Stöd till våldsutsatta kvinnor och män samt till våldsutövare ska vara tillgängligt och likvärdigt i alla delar av länet.
- Berörda aktörer ska agera snabbt och, vid behov, samordnat så att insatskedjan hänger ihop ur de våldsutsattas perspektiv.

Mäns våld mot kvinnor är ett jämställdhetsproblem som förekommer i alla delar av samhället. Det utövas av såväl närstående och bekanta som för kvinnan okända män. Det finns också ett starkt samband mellan olika våldsformer som misshandel, våldtäkt, sexuella trakasserier och hot om våld.⁵¹ Mäns våld mot kvinnor är så omfattande att FN riktat kritik mot Sverige.

98 procent av de som är misstänkta för våldtäkt är män. 84 procent av alla misstänkta för misshandel är män och 88 procent av alla som anmälts misstänkta för olaga hot är män. Framför allt unga män är över-representerade som både förövare och offer. Nio procent av männen i åldern 16-24 år uppger att de har varit utsatta för misshandel och i åldersgruppen 25-44 år uppger 3,5 procent av männen att de har varit utsatta för misshandel.⁵²



Källa: Nationell trygghetsundersökning (NTU), Brå

Fokusområde 4 omfattar tre målgrupper:

⁵¹ SOU 2005/06:155

⁵² <http://debatt.svt.se/2013/10/02/aven-man-maste-engagera-sig-mot-mans-vald/>

- Våldsutsatta kvinnor och män
- Flickor och pojkar som själva utsätts för våld eller som upplever våld mot närstående.
- Utövare av våld

Målgrupperna inkluderar alla, oavsett kön, ålder, etnicitet, sexuell läggning och livssituation i övrigt. Vissa grupperns särskilda utsatthet bör beaktas. Faktorer som t ex åldrande, funktionsnedsättning, missbruksproblem och utländsk bakgrund kan innebära såväl ökad sårbarhet och beroendeställning, som försämrade möjligheter att uppmärksammas och få stöd. Människor ska ses som individer, men medvetenhet och kunskap om grupperns olika villkor förbättrar förutsättningarna för likvärdigt bemötande.

Aktörerna i det länsgemensamma arbetet har enats om följande definition av kvalitet i arbetet av våld:

- att våldsutsatta kvinnor och män ska uppleva att de blir tagna på allvar, och att omhändertagandet är respektfullt, kompetent och tryggt.
- Att arbetet i alla led ska präglas av rättssäkerhet.

4.4.0. Hur ser det ut i Västernorrland?

700 misshandelsbrott mot kvinnor 18 år och äldre anmäldes under 2012. I 74 procent av fallen var kvinnan bekant med våldsutövaren.⁵³

1042 misshandelsbrott mot män 18 år och äldre anmäldes under 2012. I 41 procent av fallen var mannen bekant med våldsutövaren.⁵⁴

89 anmälda våldtäkter mot kvinnor under 2012. Av dessa var 82 inomhus.⁵⁵

3 anmälda våldtäkter mot män under 2012. Samtliga utomhus.⁵⁶

⁵³ BRÅ 20013

⁵⁴ Polisen Västernorrland 2013

⁵⁵ BRÅ 2013

⁵⁶ BRÅ 2013

Delmål

Ex. aktiviteter - Regionala aktörer

Barnperspektivet ska genomsyra alla delar av kedjan.	Barnkonventionens bestämmelser beaktas så att flickor och pojkar har samma rättigheter, deras bästa ska beaktas, de ska ges möjlighet att komma till tals.
Flickor och pojkar, kvinnor och män som utsätts för våld i nära relation ska uppmärksammas.	Myndigheter ska öka kunskapen om flickor och pojkar som lever med våld, och våldets konsekvenser för flickor och pojkar. ⁵⁷
Stöd till våldsutsatta och våldsutövare ska kännetecknas av god kvalitet.	Berörda myndigheter ⁵⁸ ska uppmärksamma våldsutsatta flickor och pojkar, kvinnor och män.
	Anmälningsskyldiga myndigheter ⁵⁹ ska ha rutiner och kompetens för att säkerställa att anmälningsskyldigheten efterlevs när det är flickor och pojkar som lever i våld.
	Länsgemensamma strategin ska revideras under 2016 och uppdateras med bl a aktuella regelverksändringar.
	Arbetet med mäns våld mot kvinnor ska följas upp genom avstämningsträffar.
	Regionala samverkansgruppen ska ta fram en plan för kompetensutveckling. ⁶⁰
	Myndigheternas personal ⁶¹ ska få grundutbildningar och medvetandegöras om våldets konsekvenser.
	Personal som arbetar med våldsutsatta och våldsutövare ska få fördjupad kompetens inom området.
	Berörda myndigheter ska ha rutiner och kompetens för att säkerställa att våldsutsatta flickor och pojkar, kvinnor och män uppmärksammas och att deras behov av skydd, stöd och vård utreds samt tillgodoses.

⁵⁷ Kommuner, landsting, polismyndighet, skola/förskola, åklagarmyndighet och kriminalvård

⁵⁸ Kommuner, landsting, polismyndighet, skola/förskola, åklagarmyndighet och kriminalvård

⁵⁹ Polismyndigheten, landstinget, kriminalvården, skola/förskola

⁶⁰ Samverkansgruppen

⁶¹ Kommuner, landsting, polismyndighet, skola/förskola, åklagarmyndighet och kriminalvård

Tips på vad alla kan göra

- Uppmärksamma våldsutsatta.
- Nedsättande uttryck om kvinnor eller flickor skall aldrig accepteras.
- Diskutera vilka beteenden som accepteras.
- Medvetandegöra chefer, och anställda om det finns machonormer.
- Diskutera och ifrågasätt vilka normer och beteenden som uppmuntras.

5.0. Stöd till jämställdhetsintegrering

En modell som omfattar hela processen med jämställdhetsintegrering är Trappan. Den togs fram inom den statliga utredningen JämStöd och är en väl beprövad modell och arbetsgång. Det krävs ett systematiskt förändringsarbete när en organisation vill bygga upp ett långsiktigt arbete för att jämställdhetsintegrera sin verksamhet. Erfarenheterna från den statliga utredningen pekar på vikten av att lägga ner tid och resurser på de första trappstegen.

Trappan som symbol är viktig: dels är trappa ett redskap att ta sig både uppåt och nedåt, dels är trappan något man ständigt kliver både upp och ner i, man överger den inte för att man en gång tagit sig upp till det åttonde steget. En organisation kan befinna sig på flera trappsteg samtidigt och olika delar av organisationen behöver fördjupa sig i olika trappsteg olika mycket.



Med Trappan blir arbetet hållbart och långsiktigt. En stark grund läggs med de två första stegen: Utbildning och kompetenshöjning samt att undersöka förutsättningarna för ett förändringsarbete. Ledningens aktiva stöd är viktigt. Sedan ska arbetet planeras, organiseras och beslutas.

Genom att inventera verksamheten kan olika områden prioriteras. Det är bättre att göra förändringar där det gör som mest nytta och där förändringsviljan finns.

Kartläggning och analys är ett viktigt område. Utifrån könsuppdelad statistik syns fördelning mellan kvinnor och män men också hur resurser och tid fördelas mellan de båda grupperna. Genom en analys fördjupas förståelsen för varför det ser ut som det gör och vilka konsekvenserna av det är. Det ger möjlighet att se djupare än till enbart det kvantitativa och då läggs också grunden för att hitta mål och åtgärder som verkligen kan göra nytta och förändra. Därefter är det dags att genomföra de åtgärder som har planerats och att följa upp arbetet som görs. För de olika stegen i Trappan finns det fler metoder att ta hjälp av, exempelvis SWOT-analys* och **MUMS för planering och ***4R för kartläggning och analys. Fler metoder finns i verktygslådan på www.jamstall.nu.^{62, 63}

Förklaringar:

***SWOT-analys** där man försöker finna styrkor, svagheter, möjligheter och hot vid en strategisk översyn.

** **MUMS** = Mål-och styrning, Utbildning och kunskap, Metoder och analyser samt Stöd och samordning är fyra framgångsfaktorer för jämställdhetsintegrering.

4R metoden (Representation, Resurser, Realia och Realisera) kan användas som grund för att analysera och kartlägga verksamheter, ge en översiktlig bild av hur verksamheten styrs och finansieras samt hur den bör förändras för att minska ojämställdheten.

⁶² Länsstyrelsen Örebro 2013

⁶³ SOU 2007:15

6.0. Litteraturlista

Council of Europe. Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Final report of activities of the Group of specialists on mainstreaming (EG-S-MS). Strasbourg, 1998

Förordning med länsstyrelseinstruktion, SFS 2007:825

Likhetsprincipen återfinns i 1:9 Regeringsformen

Lindholm, K (2011) Jämställdhet i verksamhetsutveckling, Stockholm Studentlitteratur.

Länsstyrelsen Västernorrland (2012) Framtid Västernorrland! – Regional utvecklingsstrategi för länet 2011-2020.

Länsstyrelsen Västernorrland (2013) Handlingsplan för en jämställd regional tillväxt 2012-2014.

Länsstyrelsen Västernorrland (2014) Strategi mot våld i nära relationer – Västernorrland län 2014-2016.

Länsstyrelsen Västernorrland (2012) Våld i nära relationer – En kartläggning av hur myndigheter arbetar med våld i nära relationer, Rapport 2012-10

Länsstyrelsen Örebro, 2013, GÖR- samlade metoder för jämställdhetsintegrering från ESF

Regeringens proposition, Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken, Propp 2005/06:155

Regeringens proposition, Budgetpropositionen för 2013, Propp 2012/13:1

Regeringen, Utbildningsdepartementet, Handlingsplan för att bekämpa mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck samt våld i samkönade relationer Skr. 2007/08:39

Regeringskansliet 2008 Handlingsplan mot prostitution och människohandel för sexuella ändamål Skr 2007/08:167

Regeringskansliet, Stadsberedningen – Delaktighet i framtiden – utmaningar för jämställdhet, demokrati och integration Ds 20013:2

SOU 2007:15, JämStöds Praktika – Metodbok för jämställdhetsintegrering, Utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering i staten, Stockholm 2007

SOU 2007:15 Jämställd medborgarservice – Goda råd om jämställdhetsintegrering

Statistiska centralbyrån, 2012 Nu för tiden – En undersökning om svenska folkets tidsanvändning år 2010/2011

Statistiska centralbyrån, 2013 Kvinnor och män i näringslivet

Tillväxtverket 2011 Att välja jämställdhet Stockholm rapport 0107

Tillväxtverket 2013 Attityder till företagande bland kvinnor och män –
Entreprenörkapsbarometern

Tillväxtverket. Kvinnor och mäns företagande. Företagens villkor och
verklighet. Fakta och statistik. Stockholm 2012. Tillväxtverket.

Tillväxtverket, Att välja jämställdhet. Stockholm 2011. Tillväxtverket.
Rapport 0107

www.bra.se

www.jamstall.nu.

[http://jamstall.nu/wp-content/uploads/2013/03/Uppdrag-att-stodja-
arbetet-med-jamstalldhetsintegrering-i-statliga-myndigheter.pdf](http://jamstall.nu/wp-content/uploads/2013/03/Uppdrag-att-stodja-arbetet-med-jamstalldhetsintegrering-i-statliga-myndigheter.pdf)

[http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-
Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Kommunallag-1991900_sfs-1991-
900/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Kommunallag-1991900_sfs-1991-900/)

[http://www.fn.se/fn-info/vad-gor-fn/manskliga-rattigheter-och-
demokrati/fns-allmana-forklaring-om-de-manskliga-rattigheterna-/](http://www.fn.se/fn-info/vad-gor-fn/manskliga-rattigheter-och-demokrati/fns-allmana-forklaring-om-de-manskliga-rattigheterna/)

www.scb.se

www.forsakringskassan.se

www.lvn.se

www.ange.se

www.harnosand.se

www.kramfors.se

www.solleftea.se

www.sundsvall.se

www.timra.se

www.ornskoldsvik.se



Länsstyrelsen Västernorrland

Postadress: 871 86 Härnösand
Telefon: 0611-34 90 00
www.lansstyrelsen.se/vasternorrland