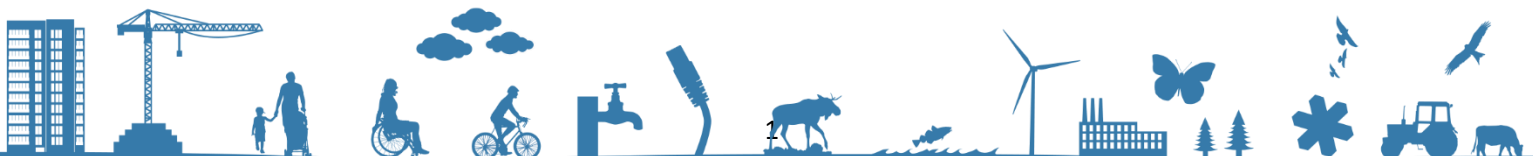


Strategi för ett jämställt och jämlikt Halland 2021–2025



Strategi för ett jämställt och jämlikt Hallan1-2025
Titel: Strategi för ett jämställt och jämlikt Halland 2021–2025
Rapportnummer: 2022:19 Länsstyrelsen i Hallands län
ISSN: 1101–1084
ISRN: LSTY-N-M--2022/19—SE
Diarienummer: 6529-20

Strategi för ett jämställt och jämlikt Halland 2021–2025

Länsstyrelsen har på uppdrag av regeringen tagit fram en länsstrategi för arbetet med jämställdhetsintegrering. Arbetet har skett i samverkan med kommuner, myndigheter och Region Halland.

Strategin för ett jämställt och jämlikt Halland 2021-2025 lägger fast ett arbetssätt och en riktning för ett långsiktigt systematiskt arbete för jämställdhet och jämlikhet i Hallands län. Den är övergripande till sin karaktär och kräver fortsatt konkretisering i länets ordinarie strukturer där beslut, planering och uppföljning normalt sker. Detta eftersom strategins bärande idé är att det är länets aktörer som ska identifiera vilka insatser som behöver vidtas för att säkra jämställdhet och jämlikhet samt främja jämställda och jämlika förutsättningar. Den ska omsättas till praktisk handling av länets aktörer och leda till en mer jämställd och jämlik utveckling av människors förutsättningar i Hallands län.

Ambitionen är också att fördjupa samverkan mellan länets aktörer och förtydliga roll- och ansvarsfördelningen samt att förbättra förutsättningarna för uppföljning och utvärdering. Strategin kommer även att användas för Länsstyrelsens interna utveckling av arbetet för att säkra jämställdhet och jämlikhet.

En inkluderande strategi för jämställdhet och jämlikhet måste bygga på och hantera den komplexitet som speglas hos befolkningen. Som människa är man inte bara sitt kön utan också sin etniska tillhörighet, sin religionstillhörighet, sin sexuella läggning, sin ålder, sin funktionalitet/funktionsvariation, sin könsidentitet och sin socioekonomiska bakgrund. Av den anledningen behöver man beakta andra maktordningar, som samverkar med kön, som kan påverka livsvillkoren på flera plan och skapa flerdimensionell utsatthet och underordning. Ett inkluderande arbete för jämställdhet måste därför bygga på ett normkritiskt förhållningssätt och en intersektionell analys av de maktförhållanden som råder i samhället.

Strategi för ett jämställt och jämlikt Halland 2021–2025 kopplar an till regionala styrdokument såsom den regionala utvecklingsstrategin, tillväxtstrategin samt hälso- och sjukvårdsstrategin. Vidare regionaliserar den de nationella jämställdhetspolitiska målen och regeringens mål för mänskliga rättigheter och icke-diskriminering och formulerar strategiska insatser för att säkerställa framgångar i jämställdhets- och jämlikhetsarbetet. Strategin utgör ett stöd för arbetet med jämställdhet och jämlikhet i länet.

För att Halland ska vara den bästa livsplatsen och en attraktiv, inkluderande och konkurrenskraftig region med en hälso- och sjukvård för bättre hälsa, behöver hallänningarna ha samma makt att forma samhället och sina egna liv oavsett kön, könsidentitet, sexuell läggning, ålder, funktionsnedsättning, religion eller annan trosuppfattning eller etnisk tillhörighet.

Innehåll

Strategi för ett jämställt och jämlikt Halland 2021–2025	3
Utgångspunkter	6
Jämställdhetspolitiska målen	6
Andra regelverk som har betydelse för jämställdhetsarbetet	6
Jämställdhet är en mänsklig rättighet	6
Hur ser det ut i Halland?	7
Från vaggan till graven	7
Halländska utmaningar	8
Kvinnor i Halland har högre utbildning men ändå tjänar mindre än män	8
Halland har en arbetsmarknad som gynnar inrikes födda, gymnasieutbildade män	9
Hallands goda arbetsmarknad hjälper även andra grupper	10
Strategiska insatsområden med koppling till jämställdhetspolitiska mål:	10
Utbildning styrs av kön, bakgrund och föräldrars utbildningsnivå	11
Nästan var femte 18-29-åring i Halland lider av psykisk ohälsa.....	12
Strategiska insatsområden med koppling till jämställdhetspolitiska mål:	13
Nästan 9 av 100 kvinnor i Halland uppger att de blivit utsatta för sexualbrott.....	13
Strategiska insatsområden med koppling till jämställdhetspolitiska mål:	14
Vissa grupper finns inte med där besluten fattas	14
Strategiska insatsområden med koppling till jämställdhetspolitiska mål:	15
Den halländska familjen – en doft av 50-tal.....	16
Strategiska insatsområden med koppling till jämställdhetspolitiska mål:	17
Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.....	17
Strategiska insatsområden med koppling till jämställdhetspolitiska mål:	17
Checklista uppföljning	18
Jämställdhets- och jämlikhetsintegrerat systematiskt arbete	18
Sex kugghjul för jämställdhets- och jämlikhetsintegrerat systematiskt arbete	19
Jämställdhet- och jämlikhetsintegrerad organisation	20
Jämställdhets- och jämlikhetsintegrerad besluts-, planerings- och uppföljningsprocess.....	22
Lathund för jämställda och jämlika beslut, planering och uppföljning	22
Jämställdhets- och jämlikhetsintegrerad rekrytering	23
Lathund för jämställd och jämlik rekrytering	23
Jämställd och jämlik arbetsmiljö	25
Lathund för jämställd och jämlik arbetsmiljö.....	25

Jämställd och jämlik kompetensutveckling.....	26
Lathund kompetensutveckling.....	26
Checklista uppföljning	27

Utgångspunkter

Jämställdhetspolitiska målen

Jämställdhet har varit ett eget politikområde i Sverige sedan 1972 och maktbegreppet är centralt i jämställdhetspolitiken.

Det övergripande jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv (SOU 2005:66) tar sikte på både samhällsliga strukturer, processer, villkor och möjligheter samt på den individuella friheten, kopplat till kön och makt. Det uttrycker regeringens uppfattning om vad som utmärker ett jämställt samhälle – ett samhälle där kvinnor och män har samma makt på kollektiv nivå att forma samhället och att på individuell nivå forma sina liv.

Vidare beskriver målet vilket resultat som ska nås genom att kvinnor har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter som män.

Utifrån det övergripande målet arbetar regeringen efter sex delmål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet
- Jämställd utbildning
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
- Jämställd hälsa
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra



Andra regelverk som har betydelse för jämställdhetsarbetet

Agenda 2030 och de globala målen för hållbar utveckling syftar bland annat till att uppnå jämställdhet och egenmakt för alla kvinnor och flickor. För att uppnå det behöver lösningarna utgå från en helhetssyn, där åtgärder inom olika områden förstärker varandra och där alla människor tar ett ansvar. Det ställer också krav på hur vi organiserar arbetet och

insatserna - vem vi samarbetar och samverkar med. De globala målen är integrerade och odelbara och balanserar de tre dimensionerna av hållbar utveckling: den ekonomiska, den sociala och den miljömässiga.

Jämställdhet är en mänsklig rättighet

I FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna står det att alla är födda fria och har lika värde och rättigheter – oavsett kön. Men ändå diskrimineras människor på grund av kön världen över.

I Kvinnokonventionens inledning konstateras att diskrimineringen av kvinnor är utbredd och att många utsätts för kränkningar endast på grund av att de är kvinnor. När kvinnor idag diskrimineras strukturellt i samhälls- och arbetslivet, kränks de mänskliga rättigheterna. Jämställdhetsarbetet är därför även ett arbete för att uppfylla de mänskliga rättigheterna.



KONVENTION
OM AVSKAFFANDE
AV ALL SLAGS
DISKRIMINERING
AV KVINNOR

1979/1981

Skyddet mot diskriminering är en av hörnstenarna i arbetet för de mänskliga rättigheterna. Icke-diskriminering utgör en hörnsten i demokratiska staten Sverige, något som specificeras både i Regeringsformen och i annan lagstiftning som exempelvis diskrimineringslagen och förvaltningslagen.

Diskrimineringslagens ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett (SFS 2008:567):

- Kön
- Könsöverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Hur ser det ut i Halland?

De jämställdhetspolitiska målen berör många delar av livet och överlappar varandra. Bristande jämställdhet inom ett område, som till exempel utbildning påverkar ofta förutsättningarna för jämställdhet inom andra områden, som till exempel ekonomisk jämställdhet. Ojämställda villkor följer kvinnor och män genom livet och vägval tidigt i livet kan ha stor betydelse på längre sikt. För att bättre kunna arbeta för de jämställdhetspolitiska målen i Hallands län är det viktigt att ha en god bild av hur livsvillkoren för män och kvinnor ser ut i länet. Det är utgångspunkten för den regionala kartläggningen av nuläget – Från vaggan till graven.

Från vaggan till graven

Ojämställdhetens orsaker och konsekvenser går från vaggan, genom skolan, arbetslivet, pensionen till graven. Det finns olika förväntningar på flickor och pojkar, män och kvinnor. Dessa förväntningar har en koppling till kön, etnicitet, funktionalitet, ålder etc. och påverkar livsval från fritidsaktiviteter, studieval, yrkesval, vem som ska vara föräldraledig men också livschanser och hur resurser fördelas. Detta får konsekvenser på människors liv som påverkar både hälsan och ekonomin livet ut.

Länsstyrelsen tillsammans med Region Halland har sammanställt regional statistik ur ett livscykelerspektiv samt genomfört en intersektionell orsaks- och konsekvensanalys av statistiken, för att skapa en helhetsbild av läget i Halland och en djupare kunskap om levnadsvillkoren i Halland. Denna kartläggning och analys heter Från vaggan till graven och har arbetats fram i bred samverkan med aktörer i länet vars huvudsakliga uppdrag är att arbeta med de olika livsområdena som behandlas i analysen. Sakkunniga på diskrimineringsgrunderna har bidragit till analysens intersektionella dimension.

Syftet med – Från vaggan till graven:

- Synliggöra ojämställdhetens orsaker och konsekvenser ur ett livscykelerspektiv
- Ta fram kunskapsunderlag för förändring och politiska prioriteringar för att uppnå ett attraktivt, inkluderande och konkurrenskraftigt Halland
- Planera insatser utifrån ett livscykelerspektiv som överlappar varandra och ställer krav på samarbete och samverkan

Halländska utmaningar

I följande avsnitt presenteras en sammanfattning av Från vaggan till graven – en intersektionell orsaks- och konsekvensanalys av hallänningarnas livsvillkor. För mer statistik och analysen i sin helhet hänvisar vi till www.jamnt.regionhalland.se

Kvinnor i Halland har högre utbildning men ändå tjänar mindre än män

Trots att fler kvinnor skaffar sig eftergymnasial utbildning tjänar männen 80 000 kr mer. Inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män i Halland är bland de högsta i riket. Sedan 2015 har både kvinnors och mäns inkomster ökat men skillnaden på runt 80 000 kr ligger kvar¹.

Kvinnor har högre utbildning...

Nära hälften av kvinnorna i Halland har eftergymnasial utbildning, jämfört med en tredjedel av männen. Skillnaden är något större än i riket samtidigt som den totala andelen med eftergymnasiala studier är något lägre än i riket totalt. Bland utrikes födda finns ingen större könsskillnad. Utbildningsnivån både i Halland och riket har ökat med någon procentenhet sedan 2016. En förklaring är förmodligen ett generationsskifte, där äldre med kortare utbildning ersätts med yngre som överlag utbildar sig längre tid.

Det hänger samman med att arbetsmarknaden i Halland mer än i riket består av jobb som kräver högst gymnasiekompetens. Det gör att arbetslösheten är låg och inkomsterna goda. I Halland tjänar män med som högst gymnasial utbildning i genomsnitt lika mycket som kvinnor med högskoleutbildning. Kön påverkar alltså mer än utbildning vad du tjänar.

¹ Sedan förra versionen av Från vaggan till graven har måttet förvärvsinkomst bytts till nettoinkomst, eftersom nettoinkomst bättre speglar människors levnadsstandard

Män har högre lön...

Trots lägre utbildningsnivå har män i Halland i genomsnitt runt 80 000 mer i nettoinkomst² än kvinnor på ett år, vilket ger kvinnor tre fjärdedelar av mäns inkomst. Skillnaden i inkomst är något större än i riket, främst för att män tjänar mer än i riket, medan kvinnor tjänar ungefär detsamma i Halland som i riket. Mäns högre inkomster kommer framför allt från lön, kapital och pensioner. Att inkomstnivåerna är så mycket högre än i riket beror inte nödvändigtvis på att lönerna är högre, utan på att fler har jobb och inkomster. Den halländska arbetsmarknaden gynnar jämfört med riket män med kortare utbildning, samtidigt som kvinnor med lång utbildning tjänar något mindre än i riket. Personer med utrikes bakgrund har lägre inkomster än personer med svensk bakgrund oavsett kön.

Män i Halland har alltså en bättre ekonomi än både kvinnor i Halland och män i riket, trots lägre utbildningsnivå än båda grupperna. En stor anledning till det är hur arbetsmarknaden ser ut. Inkomsterna har ökat något de senaste åren, men skillnaderna mellan könen har inte förändrats märkbart.

När man bildar familj ökar klyftorna

Skillnaden i inkomst ökar i familjebildande åldrar. En stor orsak är att kvinnor tar ut en betydligt större del av föräldrapenningdagarna än män, 70%, även om skillnaden minskar, och i högre grad än män går ned i arbetstid. Det större ansvaret för det obetalda omsorgsarbetet missgynnar alltså kvinnors yrkes- och inkomstutveckling påtagligt.

Kvinnor i Halland tar också ut mer föräldrapenning än i riket. En anledning kan vara att arbetsmarknaden är bättre för män: kompetensbristen i manliga yrken kan göra det svårare att ta föräldraledigt, samtidigt som det motsatta gäller för kvinnor. Dessutom tycks könsnormerna överlag vara starkare i Halland än i riket.

Skillnaden i pension är högst i landet

Skillnaderna i inkomster över en livstid ökar i pensionsåldern, eftersom pensionen påverkas av lönen. Kvinnors pensionsinkomst i Halland är bara 65% av männens, jämfört med 70% i riket. När skatter och bidrag räknas med har kvinnor över 65 år i Halland ungefär 75% av vad män har att leva på.

Halland har en arbetsmarknad som gynnar inrikes födda, gymnasieutbildade män

Halland har en god arbetsmarknad och många har arbete. De branscher som är störst är de som domineras av män med högst gymnasial utbildning.

Män med gymnasieutbildning får anställning

Manligt dominerade företag med krav på främst yrkeskompetens är stora i Halland, exempelvis byggbranschen, industri och utvinning och transport. Det ger goda möjligheter för främst män med högst gymnasieutbildning. Skillnaden syns redan efter gymnasiet där personer som gått yrkesförberedande program oftare än i riket etableras på arbetsmarknaden. Vi ser också att både kvinno- och mansdominerade arbetsplatser har högre andel kvinnor än i riket.

² I hela befolkningen

Hallands goda arbetsmarknad hjälper även andra grupper

Den stora efterfrågan på arbetskraft med yrkeskompetens gynnar också personer med utrikes bakgrund. Andelen förvärvsarbetande ökade också i alla grupper mellan 2015 och 2019. Män med utrikes bakgrund förvärvsarbetar i högre grad än i riket, men skillnaden jämfört med inrikes födda är stor.

Färre stora arbetsplatser gör det svårare för vissa

Att det i jämförelse med riket finns färre arbetsplatser i riktigt stora företag och stora offentliga institutioner, kombinerat med en jämförelsevis liten tjänstesektor, leder till färre arbetstillfällen inom de områden där högutbildade kvinnor söker sig, såsom HR, administration och ekonomi.

Att arbetsplatserna har färre anställda än i riket minskar också möjligheten till anpassade arbetsuppgifter. Det missgynnar grupper som har behov av sådana, exempelvis personer med funktionsnedsättning eller av annan anledning nedsatt arbetsförmåga. Möjligheterna att komma in på och utvecklas på arbetsmarknaden påverkas också av normer kring exempelvis heterosexualitet, vithet och funktionsförmåga, vilket gör det svårare för normbrytande grupper, särskilt utanför storstadsregioner och studentstäder.

Färre kvinnor driver företag i Halland

Ungefär 8% av den halländska befolkningen är företagare (2019): 3,7% av kvinnorna och 13,7% av männen. Det är något färre än i riket, främst för att andelen kvinnor som driver företag är lägre. Det motsvarar ungefär siffrorna för 2017. Orsakerna bakom detta är många. Det finns fler företag i Halland än i riket inom manligt kodade branscher som jord- och skogsbruk och bygg. Kvinnor har också svårare att starta och driva företag, för att de möts av fördomar kring vilka föredrag de bör driva och vad de förväntas vilja med sina företag, för att få finansiering och för att kombinera företagandet med ett familjeliv.

Fler män på beslutande poster

Män sitter oftare än kvinnor på beslutande poster både i politiken och i näringslivet. Totalt är bara 37% av cheferna i Halland kvinnor. I aktiebolag är det, 27%. Det kan hänga samman med att företagen är något mindre i Halland än i riket, och i små företag är andelen chefer som är kvinnor ofta lägre. Det kan också hänga samman med att arbetsmarknaden i Halland domineras av manligt kodade branscher. Högst är andelen chefer som är kvinnor i kommuner och regionen: över 70% men där är andelen kvinnor bland de anställda över 80%. Vi vet också att minoriteter är dåligt representerade på ledande positioner.


Befolkningen i Halland speglas alltså inte av dem som fattar beslut i näringslivet. Männen är fler på maktpositioner, liksom andra grupper som är mer gynnade i samhället.

Strategiska insatsområden med koppling till jämställdhetspolitiska mål:

Övergripande mål: Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv

Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet

Delmål 3: Jämställd utbildning

 Minska könssegregationen på den halländska arbetsmarknaden

- ✚ Öka möjligheterna för välutbildade kvinnor att arbeta i Halland
- ✚ Minska arbetslösheten för personer med funktionsnedsättning och HBTQ- personer
- ✚ Öka inkluderingen och mångfalden hos de halländska företagen
- ✚ Öka kvinnors och utrikes föddas företagande
- ✚ Minska funktionsnedsatta kvinnors och HBTQ- personers utsatthet på arbetsmarknaden

Utbildning styrs av kön, bakgrund och föräldrars utbildningsnivå

Utbildning är en nyckel till en god livssituation, både vad gäller ekonomi och hälsa. Särskilt i utsatta grupper ser vi hur tillgång till utbildning kan kompensera för ojämlikheter som annars slår hårt. Samtidigt utbildar hallänningarna sig i väldigt olika grad.

Ojämslaldhet och ojämlikhet påverkar framtiden

Halland har bättre skolresultat än i riket. Samtidigt påverkas barns utbildning av vilket kön och vilken bakgrund de har. Flickor presterar bättre i skolan och skaffar längre utbildning än pojkar men oftare inom kvinnligt kodade branscher. Barn vars föräldrar har eftergymnasial utbildning väljer i större utsträckning högskoleförberedande program än barn vars föräldrar har kortare utbildning. På så sätt går utbildningsnivå i arv mellan generationer.

Valet av utbildning påverkas av normer och förutsättningar

Utöver att flickor utbildar sig längre väljer de också andra utbildningsinriktningar. Flickor väljer utbildningar som förbereder för kvinnodominerade yrken. Pojkar väljer utbildningar som förbereder för mansdominerade yrken. Eftersom kvinnligt och manligt kodade yrken ger olika betalt bidrar detta till den könssegregerade arbetsmarknaden där kvinnor missgynnas ekonomiskt.

Skillnaderna mellan barn till in- och utrikesfödda föräldrar minskar ju längre tid familjen varit i Sverige, i takt med att föräldrarna etablerar sig på arbetsmarknaden och i samhället och i vilken ålder barnen börjar svensk skola. Den som kommit till Sverige före 12 års ålder klarar skolan nästan lika bra som den som är född här. Med genomgången gymnasieutbildning är det lättare att få ett jobb med bra lön i framtiden.

Livsvillkoren påverkar skolgången

Barnens och familjernas livsvillkor påverkar barnens möjligheter i skolgången. Trångboddhet, barnfattigdom och föräldrars sämre psykiska hälsa är exempel på livsvillkor som påverkar barnens möjligheter att klara skolan. Detta hänger i sin tur i samman med familjens ursprung: till exempel lever 18% av barn med utrikes bakgrund i barnfattigdom, jämfört med bara 2% av barn med inrikes bakgrund. Andelen har dock minskat de senaste åren och är lägre i Halland än i riket.

Strategiska insatsområden med koppling till jämställdhetspolitiska mål:

Övergripande mål: Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv

Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet

Delmål 3: Jämställd utbildning

- ✚ Öka utrikes födda kvinnors gymnasiekompetens/yrkeskompetens

- ✚ Öka gymnasiekompetens/yrkeskompetens hos utrikes födda pojkar och pojkar med utrikesfödda föräldrar och pojkar med lågutbildade föräldrar
- ✚ Öka pojkars/mäns läsning av böcker

Nästan var femte 18–29 åring i Halland lider av psykisk ohälsa

I Halland är den psykiska hälsan bättre än i riket. Men skillnaden mellan olika grupper är stor. Särskilt unga och personer som bryter normer, till exempel HBTQ-personer, personer med funktionsnedsättning och utrikes födda har nedsatt psykiskt välbefinnande. Allra störst är den psykiska ohälsan bland dem som tillhör flera utsatta grupper samtidigt.

Äldre och män har bättre psykiskt välbefinnande

Yngre (18–25 år) har i hög grad nedsatt psykiskt välbefinnande: hela 18% av männen och 26% av kvinnorna har nedsatt psykiskt välbefinnande. Ju högre upp i åldrarna vi kommer desto mer minskar detta.

Män har mer sällan än kvinnor nedsatt psykiskt välbefinnande. Förklaringarna till könsskillnaden är många. Kvinnor har ofta en mer stressad arbets- och hemsituation, men också en större förmåga att verbalisera känslor vilket ökar inrapporteringen. Att män inte alltid mår så bra som statistiken antyder syns också i att de är överrepresenterade i självmordsstatistiken.

Hos unga nämns stress ofta som en förklaring, särskilt för tjejer. Runt 40% av alla unga tjejer och 10% av killarna rapporterar att de känt sig stressade de senaste sex månaderna. Siffrorna är dock lägre än i riket. Skolan, höga prestationskrav, oro för framtiden och sociala medier nämns ofta som källor till psykisk ohälsa. Psykisk ohälsa är också en orsak till bristande skolresultat.

Minoritetsstress minskar välbefinnandet

Grupper som bryter mot normen och utsätts för diskriminering, till exempel HBTQ-personer, personer födda utanför Norden och personer med funktionsnedsättning, har oftare än andra nedsatt psykiskt välbefinnande. Minoritetsstress, som uppstår i stigmatiseringen i att tillhöra en normbrytande grupp, är en stor källa till detta. Den som bryter mot normer kan känna sig ensam, utpekad och missförstådd och får ofta möta fördomar, stereotyper och ibland trakasserier eller till och med våld på grund av sin identitet. Det gäller särskilt i miljöer där det råder traditionella värderingar kring kön och sexualitet.

Familjetrauman förs vidare

Också utrikes födda och unga med utländsk bakgrund har sämre psykisk hälsa än genomsnittet. Många bär med sig trauman från hemlandet eller flykten och ska dessutom anpassa sig till ett nytt land. Tidigare trauman i kombination med utanförskap i det nya landet kan också göra det svårare att fungera som förälder vilket bidrar till den psykiska ohälsan hos barnen.

Den psykiska hälsan påverkar hela livet

Den som lider av psykisk ohälsa har sämre förutsättningar att göra bra ifrån sig i skolan eller i arbetslivet. Det i sin tur kan öka den psykiska ohälsan ännu mer. Stress på jobbet eller i skolan, oro

för ekonomin eller familjen eller psykisk sjukdom, missbruk, mobbing eller diskriminering och andra orsaker till psykisk ohälsa blir därför lätt en ond spiral som kan vara svår att ta sig ur.

Hälsa är en fråga om utbildning

Den självskattade hälsan överlag följer tydliga socioekonomiska mönster. Bland personer med förgymnasial utbildning är det två tredjedelar som upplever sin hälsa som bra eller mycket bra, medan detsamma för personer med eftergymnasial utbildning är 82%. Män upplever oftare god hälsa än kvinnor, och inrikes födda oftare än utrikes födda. Också normbrytande grupper upplever oftare dålig hälsa, i synnerhet homosexuella män, bisexuella kvinnor, transpersoner och äldre med funktionsnedsättning.

Strategiska insatsområden med koppling till jämställdhetspolitiska mål:

Övergripande mål: Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv

Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet

Delmål 5: Jämställd hälsa

- ✚ Öka flickors/unga kvinnors psykiska välmående
- ✚ Minska den psykiska och fysiska ohälsan hos bisexuella kvinnor, transpersoner och personer med psykiska eller neuropsykiatriska funktionsnedsättningar
- ✚ Minska utsattheten bland unga transpersoner – särskilt de utrikes födda
- ✚ Minska utsattheten för barn med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar

Nästan 9 av 100 kvinnor i Halland uppger att de blivit utsatta för sexualbrott

Halland är tryggare än i riket i genomsnitt. Men det är inte lika tryggt för alla grupper i samhället.

Kvinnor och normbrytare utsätts för sexualbrott

Rätten till sin kroppsliga integritet är grundläggande för vårt välmående, men rättigheten är ojämnt fördelad. Kvinnor utsätts för sexualbrott i långt mycket högre grad än män: totalt 8,5% jämfört med 1,4% av männen. Fler utsätts i de större orterna: Kungsbacka, Halmstad och Varberg. I Region Väst är yngre utsatta i högre grad än äldre: 31% av tjejerna och 3,5% av killarna. Utrikesfödda utsätts i lägre grad än inrikes födda men mest utsatta är inrikes födda med två utrikesfödda föräldrar.

Normbrytare ges inte samma rätt till kroppslig integritet

Förutom kvinnor vet vi också att män som bryter mot mansnormer, exempelvis genom att inte vara heterosexuella, vita och normfungerande, är mer utsatta för olika former av våld och övergrepp än andra – både sexualbrott och andra våldsbrott. Även transpersoner oavsett kön är i hög grad utsatta för sexualbrott. Kvinnor i utsatta positioner, exempelvis med funktionsnedsättning eller med psykisk ohälsa är mer utsatta än andra kvinnor. Minst utsatta är homosexuella kvinnor, förmodligen eftersom de sällan lever tillsammans med män – den grupp som oftast är förövare. Att inte känna sig trygg bidrar i hög grad till både psykisk och fysisk ohälsa.

Unga tjejer blir illa behandlade

Kvinnor uppger sig oftare än män utsättas för kränkande behandling, i synnerhet i yngre åldrar. Det finns också skillnader mellan personer med kortare och längre utbildning, där personer med lång utbildning oftare utsätts. Generell utsatthet verkar alltså hänga samman med andra former av utsatthet. Statistik om kränkande behandling måste dock alltid läsas utifrån att olika grupper har olika uppfattning om vad som kan kallas kränkande behandling, vilket påverkar rapporteringsgraden. Inom alla grupper har utsattheten ökat sedan 2014, något som sannolikt påverkats av att frågor om kränkningar och sexuella trakasserier uppmärksammas allt mer i samhället. Även HBTQ-personer, personer som inte är vita och personer med funktionsnedsättning utsätts oftare än andra.

Trygghet och säkerhet följs inte åt

Män och kvinnor utsätts i ungefär lika hög grad för våldsbrott (sexualbrott ej inräknat): män utsätts något oftare: 3% av männen utsattes 2018 jämfört med 2% av kvinnorna. Siffrorna har inte ändrats märkbart sedan 2014. Ändå upplever kvinnor större otrygghet: kvinnor har oftare än män avstått från att gå ut ensamma. Äldre upplever större otrygghet än yngre trots att yngre är betydligt mer utsatta. Utrikes födda avstår något oftare än inrikes födda från att gå ut och personer med kort och medellång utbildning något oftare än personer med lång utbildning.

Det finns alltså annat som påverkar känslan av trygghet än faktisk utsatthet för brott. Upplevd sårbarhet är en sådan faktor. En annan är tillit till andra medmänniskor och till samhället som helhet.

Att inte känna sig trygg begränsar vardagen för den som känner oro. Utsatthet och våld begränsar människors psykiska välmående och genererar stress. Om otryggheten finns inom hemmets väggar ökar detta än mer. Utsatthet i hemmet förstärks också av ojämsställd ekonomi och villkor i hemmet.

Strategiska insatsområden med koppling till jämställdhetspolitiska mål:

Se kap. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra (sid. 12)

Vissa grupper finns inte med där besluten fattas

All offentlig makt utgår ifrån folket, lyder första paragrafen i Regeringsformen. Vi fattar gemensamma beslut genom lika rösträtt, yttrandefrihet, föreningsfrihet och tryckfrihet. Men när vissa grupper av olika anledningar inte utövar dessa rättigheter – vem för då de gruppernas talan?

Högt men ojämnt valdeltagande

Valdeltagandet och det politiska deltagandet är högt i Halland. Totalt deltog ca 90% av samtliga röstberättigade i Riksdagsvalet 2018, ett par procentenheter högre än i riket. Men valdeltagandet är inte jämnt fördelat. Yngre deltar mindre än äldre, personer med kortare utbildning mindre än de med längre utbildning, utrikes födda mindre än inrikes födda och personer med funktionsnedsättning mindre än personer utan. Högst är valdeltagandet i Kungsbacka och lägst i Hylte. Mönstret är tydligt: i samma grupper där utsattheten är stor är också valdeltagandet lägre. I vissa grupper, exempelvis personer med dyslexi eller svårt nedsatt rörelseförmåga, är valdeltagandet så lågt som 60-65%.

Ojämlig representation i kommunfullmäktige

Det är inte bara valdeltagandet som visar i vilken mån olika grupper deltar i det gemensamma beslutsfattandet. Minst lika viktigt är vilka som blir valda till beslutsfattande positioner. Kvinnor och utrikes födda är i lägre grad än män och inrikes födda på plats där politiska beslut fattas. 44,5% av kommunfullmäktigeledamöterna i Hallands kommuner är kvinnor. Bara 8% har utrikes bakgrund.

Inrikes födda, högutbildade och män är politiskt aktiva

Siffrorna för valdeltagandet går i stort sett igen i annat politiskt deltagande, medlemskap i fackförbund och politiska partier. Kvinnor är mer sällan medlemmar i politiska partier och fackförbund och deltar i lägre utsträckning i politiska diskussioner än män. Skillnaderna är större i Halland än på riksnivå. Men kanske är detta på väg att förändras? I yngre åldersgrupper är kvinnor snarare mer aktiva än män.

Delaktighet och förtroende följs åt

En nyckel till delaktighet är förtroendet för samhällsinstitutioner. Om vi inte litar på institutionerna, varför ska vi då försöka påverka dem? Siffror från 2014 visar hur delaktigheten återspeglas i förtroendet för olika samhällsinstitutioner. Ungefär en fjärdedel av hallänningarna har stort förtroende för kommunpolitikerna. Bland utrikes födda är siffran bara 19%. Förtroendet för polisen och vården är betydligt högre men lägre i de grupper där delaktigheten är låg.

Ond eller god spiral?

Det är alltså de grupper som mest behöver samhällets stöd som deltar minst. Vad händer när vissa grupper inte finns representerade där besluten fattas? Den största risken är att det bildas en ond spiral där de utsattas perspektiv saknas i beslutsfattandet och där beslut och åtgärder inte speglar dessa gruppers livsvillkor och behov. De exkluderade grupperna tappar därmed förtroendet för samhällets institutioner och deras engagemang och deltagande minskar ännu mer.

De grupper som kan göra sin röst hörd får lättare att forma ett samhälle som passar deras behov och levnadssätt. Det leder till större förtroende och större engagemang och i förlängningen ännu större inflytande.

Strategiska insatsområden med koppling till jämställdhetspolitiska mål:

Övergripande mål: Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv

Delmål 1: Jämn fördelning av makt och inflytande

Delmål 3: Jämställd utbildning

- ✚ Öka inkluderingen och mångfalden hos de politiska institutionerna
- ✚ Öka kvinnors och utsatta gruppers formella politiska deltagande
- ✚ Öka pojkars/mäns förtroende för samhällsinstitutioner

Den halländska familjen – en doft av 50-tal

Familjesituationen i Halland liknar mer än i resten av riket hur familjen såg ut på 50-talet: fler lever i kärnfamiljer, kvinnor lönearbetar mindre och tar mer ansvar för hem och familj. Men vad får det för konsekvenser om kärnfamiljen rämnar? Och vad innebär de traditionerna könsrollerna för barnen?

Kvinnor skaffar barn tidigare

Halländska kvinnor skaffar barn tidigare än män – liksom i riket. Kvinnor är i genomsnitt 29 år när de får sitt första barn, män är 31. Det ger männen mer barnfri tid för att bygga en karriär och få hög lön innan barnaåren. Glappet förstärks också av att kvinnor har längre tid i utbildning.

Stor andel kärnfamiljer

Andelen barn som bor med sina ursprungsföräldrar är högre i Halland än i riket, 77% (jämfört med 73% i riket). Färre barn lever i familjer med ensamstående far eller mor. Kanske beror detta på att det är lättare att hålla ihop familjen när livsvillkoren är goda: ekonomin är god och det finns möjligheter att gå ned i arbetstid om vardagen blir för påfrestande?

Kvinnor tar ansvar för familjen – män yrkesarbetar

Kvinnor är oftare än män föräldralediga – mer så i Halland än i riket – och fortsätter sedan ta huvudansvaret för det obetalda hushållsarbetet. Män däremot lönearbetar mer och tjänar mer pengar. Det faktum att det i Halland finns en stor andel kärnfamiljer kan vara en bidragande faktor till detta, eftersom behovet av heltidsarbete är mindre i en tvåförsörjarfamilj.

Att kvinnor jobbar i lägre grad än männen och därmed spenderar mer tid hemma kan minska vardagsstressen och stärka familjen. Kanske är detta också en orsak till att kvinnors psykiska hälsa är så mycket bättre i Halland än i riket? Men vad händer om något händer den ena partnern? Eller om man vill lämna relationen när man är ekonomiskt beroende av sin partner?

Bland utrikes födda är kvinnans roll ännu tydligare. Både könsroller i hemlandet och förutsättningar i det nya landet bidrar till att det tar längre tid för kvinnor än för män att ta sig ut i arbetslivet. Det bidrar till att det tar längre tid att lära sig språket, skapa kontakter och bli delaktig i samhället.

Stora konsekvenser när kärnfamiljen spricker

I grupper där familjen inte är en idyll eller där en part råkar ut för något skapar detta svårigheter. Kvinnor har svårare att lämna relationer när deras egen ekonomi är sämre än männens. Det gäller även när relationen är destruktiv. Det är svårt att få bostad och att behålla sin levnadsstandard med bara en (eller ingen) inkomst.

Att vara ensamstående förälder är också en riskfaktor för flera sorters utsatthet, inte minst ekonomisk men även psykosocialt. Mammor är de som oftast tar huvudansvaret för barnen efter en separation: 12% av barnen lever med en ensamstående mamma jämfört med 4% som lever med en ensamstående pappa.

Strategiska insatsområden med koppling till jämställdhetspolitiska mål:

Övergripande mål: Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv

Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet

Delmål 3: Jämställd utbildning

Delmål 4: En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

- ✚ Öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden i Halland
- ✚ Öka männens ansvar för hem och barn
- ✚ Minska kvinnors ekonomiska beroende av mannen

Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Att kvinnor utsätts för våld är ett allvarligt och omfattande samhällsproblem. Det förekommer i alla åldrar, samhällsklasser, bostadsområden och yrkesgrupper. Inom begreppet våld räknas mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld, människohandel för sexuella ändamål, prostitution samt barn som bevittnat våld.

Särskilda utmaningar i Hallands län:

- ✚ Belastning inom Socialtjänst och skola
- ✚ Personalomsättning inom offentliga sektorn
- ✚ Olika förutsättningar mellan länets kommuner
- ✚ Svårigheter att få generell statistik
- ✚ Avsaknad av evidensbaserade metoder
- ✚ Bostadsbrist
- ✚ Avsaknad av adekvata insatser i form av skyddade boenden för utsatta grupper
- ✚ Fortsätta utveckla arbetet med våldsutsatta och våldsutövare
- ✚ Stödja unga som upplever våld i sina relationer
- ✚ Utveckla det systematiska och kunskapsbaserade våldsförebyggande arbetet

Strategiska insatsområden med koppling till jämställdhetspolitiska mål:

Övergripande mål: Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv

Delmål 6: Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

- ✚ Öka kompetensen kring våld och stödja arbetet med rutiner kring att uppmärksamma och synliggöra våld i handläggarnas möte med klienter/patienter.
- ✚ Genomföra återkommande kunskapsdagar- och erfarenhetsutbyten i frågor som rör våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck samt prostitution och människohandel med aktörer i länet.
- ✚ Alla berörda aktörer i länet ska genomgå webbkurserna Om våld, Hedersrelaterat våld och förtryck samt Prostitution och människohandel.
- ✚ Sprida information om våld i nära relationer från Jämställdhetsmyndigheten, Socialstyrelsen, Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd, Länsstyrelsen i Östergötlands län samt Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK).

Checklista uppföljning

Som stöd för uppföljning av insatser inom Från vaggan till graven

- ✚ Vilka insatser har ni genomfört inom ramen för de insatsområden som framgår av kartläggningen?
- ✚ Beskriv vilka effekter och resultat ni har identifierat?
- ✚ På vilket sätt har dessa insatser bidragit till måluppfyllelsen av de jämställdhetspolitiska målen?

Jämställdhets- och jämlikhetsintegrerat systematiskt arbete

För att de jämställdhetspolitiska målen ska kunna nås i Hallands län krävs att ett systematiskt jämställdhets- och jämlikhetsarbete bedrivs av länets alla aktörer, från myndigheter och kommuner till företag och organisationer.

Det prioriterade målet för Strategi för ett jämställt och jämlikt Halland 2021–2025 är därför att stärka och utveckla det systematiska arbetet för jämställdhet och jämlikhet, med fokus på de utpekade insatsområden som lyfts i kartläggningen Från vaggan till graven.

Jämställdhets- och jämlikhetsintegrering av det ordinarie systematiska arbetet är en förutsättning för ett långsiktigt jämställdhets- och jämlikhetsarbete.

Det andra prioriterade målet för Strategi för ett jämställt Halland 2021–2025 är därför att stärka och utveckla arbetet med jämställdhets- och jämlikhetsintegrering i det systematiska arbetet som omfattar beslutsprocessen, planerings- och uppföljningsprocessen, intern/extern samverkan, rekryteringsprocessen, arbetsmiljöarbetet och kompetensutveckling för medarbetare. Detta kommer att ske med fokus på intersektionella perspektiv så att arbetet för att nå jämställdhetsmålen på ett bättre sätt integreras med angränsande politikområden som är centrala för länets aktörer, såsom arbetet för mänskliga rättigheter, hållbar utveckling och Agenda 2030.

Jämställdhetsintegrering är den nationella strategin för att uppnå regeringens jämställdhetspolitiska mål och en central utgångspunkt för det systematiska arbetssättet i Halland. Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska ingå på alla nivåer och i alla steg av processen och utföras av medarbetarna i organisationen och inte utav speciellt utsedda eller speciellt anställda personer.

Arbetet med jämställdhetsintegrering knyts idag allt oftare till en bredare agenda. Jämställdhet är en mänsklig rättighet och utgör en del av ett mer omfattande arbete mot alla former av diskriminering. Jämställdhet ingår också som en del i ett större sammanhang såsom arbetet för hållbar utveckling och Agenda 2030 - som syftar bland annat till att förverkliga de mänskliga rättigheterna för alla, uppnå jämställdhet och egenmakt för alla kvinnor och flickor samt säkerställa ett varaktigt skydd för planeten och dess naturresurser och där mål om jämlikhet, hälsa, utbildning mm knyter nära an till jämställdhetsmålen. I ljuset av denna bredare agenda, är det angeläget för länets aktörer att arbetssätt och former för samverkan kan anpassas och utvecklas till de större målområden, som jämställdheten idag ingår i. I det följande avsnittet presenteras därför exempel på systematiska och integrerade arbetssätt, som kan skapa samverkan och synergier i arbetet för jämställdhet, mänskliga rättigheter och social hållbarhet.

Sex kugghjul för jämställdhets- och jämlikhetsintegrerat systematiskt arbete

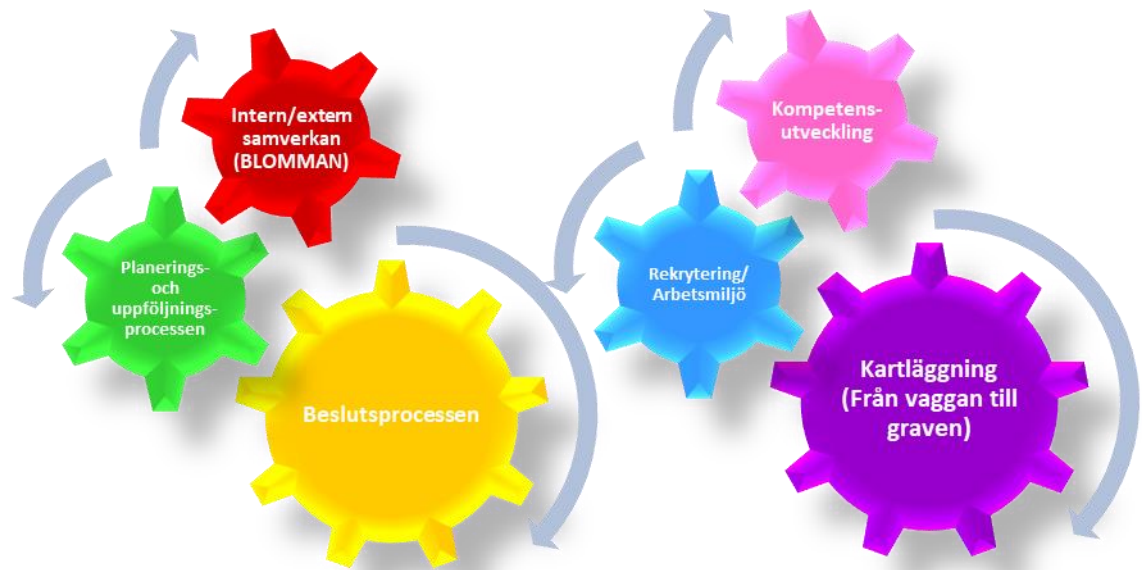
Eftersom jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas måste jämställdhets- och jämlikhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet och integreras i de processer som ingår i det ordinarie systematiska arbetet. Beslutsprocessen, planerings- och uppföljningsprocessen, intern/extern samverkan, rekryteringsprocessen, arbetsmiljöarbetet och kompetensutvecklingen för medarbetare.

I figuren nedan presenteras de delar som ingår i ett systematiskt arbete oavsett verksamhet, myndighet eller organisation. Dessa delar presenteras i form av sex kugghjul och är tänkta att fungera som inspiration, stöd och utgångspunkt i jämställdhets- och jämlikhetsarbetet för länets aktörer. Modellen med kugghjul är vald för att visa att de olika delarna i det systematiska arbetet är ihopkopplade och därmed förstärker varandra.

Det första kugghjulet, "Kartläggning (Från vaggan till graven)" lyfter fram vikten av att kartlägga förutsättningar för jämställdhet och jämlikhet i den egna regionen. I Halland kan alla aktörer i länet dra nytta av Från vaggan till graven – en intersektionell orsaks- och konsekvensanalys av hallänningarnas livsvillkor som kort presenterats ovan. För enskilda aktörer kan det därtill finnas skäl att komplettera denna kartläggning, som görs av Region Halland och Länsstyrelsen, med mindre, mer specifika kartläggningar av särskild betydelse för den egna verksamheten.

Ett andra kugghjul, "Intern/extern samverkan", syftar på hur arbetet för att nå de jämställdhetspolitiska målen kan kopplas till de bredare områdena såsom mänskliga rättigheter och arbetet för hållbar utveckling och Agenda 2030. Där arbetssätt och samverkan mellan olika funktioner i organisationen och med externa aktörer kan utformas för att bättre främja helhetssyn och komplex problemlösning. En modell för att främja helhetssyn, som har tagits fram av Länsstyrelsen i Halland, är Blomman för social hållbarhet, som syftar till att främja ett samlat arbete för social hållbarhet där jämställdhet, mänskliga rättigheter, integration, ANDT, trygghet/säkerhet mm. utgör lika viktiga delar. Blomman för social hållbarhet beskrivs närmare nedan.

De fyra sista kugghjulen handlar om jämställdhets- och jämlikhetsintegrering i beslutsprocessen, planerings- och uppföljningsprocessen, rekryteringsprocessen, arbetsmiljöarbetet och kompetensutvecklingen för medarbetare. I de följande avsnitten beskrivs hur arbetet konkret kan bedrivas, bland annat i form av "lathundar" och checklistor.



Jämställdhet- och jämlikhetsintegrerad organisation

Jämställdhets- och jämlikhetsintegrering ställer krav på både hur vi organiserar arbetet och insatserna, samt vem vi samarbetar och samverkar med.



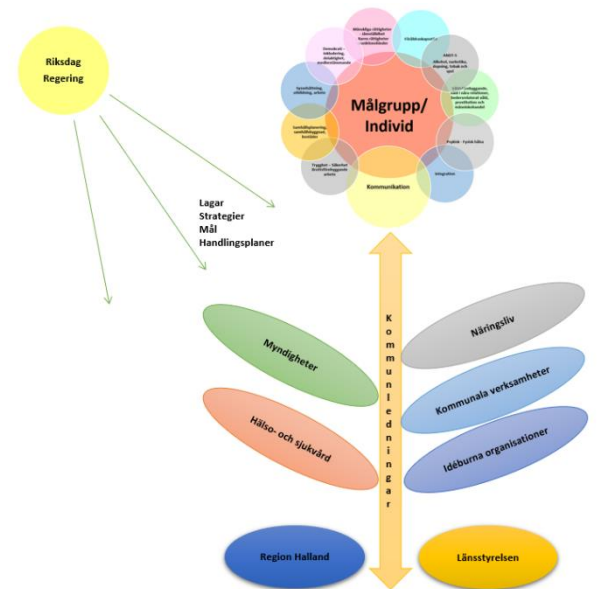
Eftersom dagens problem är komplexa krävs det en helhetssyn kring lösningar på samhällsliga problem. Därför bör jämställdhets- och jämlikhetsarbetet kopplas till ett större sammanhang såsom arbetet för hållbar utveckling och Agenda 2030 där jämställdhet är en del i arbetet med social hållbarhet.

Ett sådant arbetssätt bygger på en bred intern samverkan mellan olika funktioner i organisationen samt extern samverkan mellan olika aktörer.

Metod för arbetet och modell för samverkan – Social hållbarhet

Arbetet för social hållbarhet kräver ett samlat angreppssätt, där flera viktiga perspektiv inklusive jämställdhet beaktas samtidigt, men också brett samarbete och samverkan. Detta gäller även arbetet för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

Länsstyrelsen har tagit fram BLOMMAN som är en metod för arbetet med social hållbarhet och en modell för samverkan och som visar hur olika aspekter av social hållbarhet påverkar varandra och som inkluderar olika aktörer och arenor.



Metodens/modellens syfte är att främja arbetet för social hållbarhet genom att motverka stuprörsarbete.

Beskrivning:

- ✚ Riksdagen och regeringen beslutar om lagar, strategier, mål, handlingsplaner och uppdrag.
- ✚ Det nationella omvandlas till lokalt och verkställs på kommunal nivå av olika aktörer.
- ✚ Länsstyrelsen i Hallands län och Region Halland stöttar och driver det regionala arbetet.

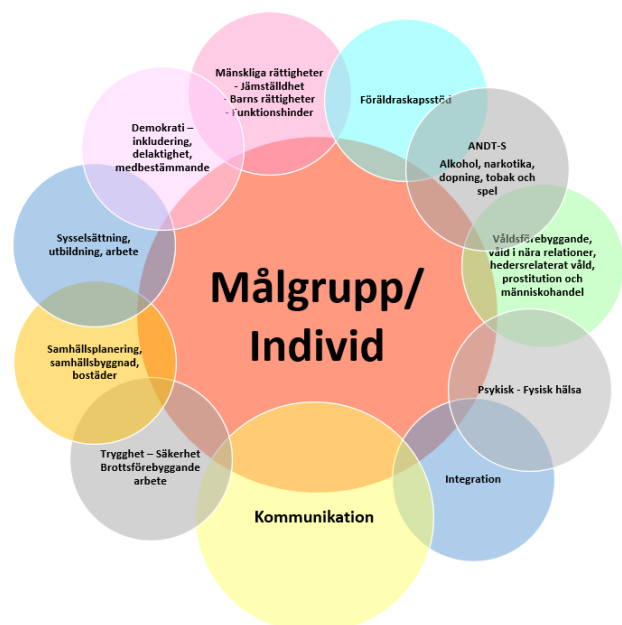
BLOMMAN innehåller olika områden som utgör viktiga aspekter av social hållbarhet såsom hälsa, integration, ANDT, jämställdhet, mänskliga rättigheter etc. Dessa frågor överlappar varandra och kan vara både orsaker och konsekvenser av varandra. De olika områdena av social hållbarhet är gestaltade i form av en blomma – där de vi är till för är i fokus.

BLOMMAN ramas in av de ekologiska ramar som vi behöver hålla oss inom för att säkerställa långsiktig hållbarhet. Ramarna bör inte ses som en begränsning utan som ett sätt att säkerställa alla människors rätt till en god livsmiljö – nu och i framtiden, som också är en förutsättning för goda livsvillkor.

Vilka är vi till för?

Svaret på den frågan skiljer sig åt beroende på verksamhet/organisation. Men vad man ofta missar är att göra en djupare analys av sin målgrupp – vilket i sin tur kan vara skillnaden mellan likvärdig och inte likvärdig service. Likvärdig service kan nämligen kräva olika insatser för olika individer/grupper.

För att utveckla arbetet i Halland måste vi skapa samsyn i frågan. För det krävs det kunskap om de olika perspektiven, hur de påverkar varandra och vad för lagstiftning, forskning, strategier och mål som är kopplade till de olika perspektiven. Med en gemensam målbild och i samverkan kan vi stärka det

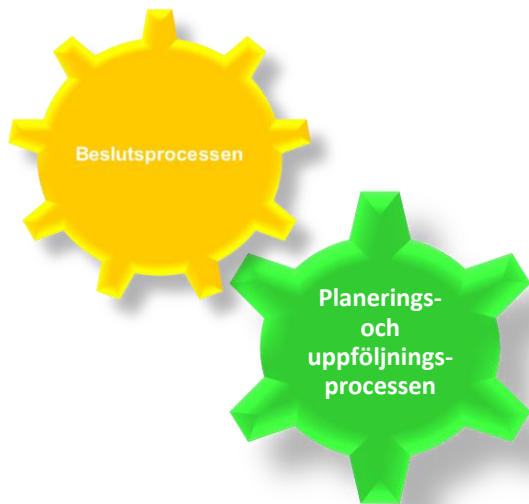


regionala och lokala arbetet för ett jämställt och jämlikt Halland. För att genomföra en djupare analys av sin målgrupp bör man utgå från kön med koppling till diskrimineringslagstiftningens övriga diskrimineringsgrunder:

- + kön
- + könsöverskridande identitet eller uttryck
- + etnisk tillhörighet
- + religion eller annan trosuppfattning
- + funktionshinder (funktionsnedsättning)
- + sexuell läggning
- + ålder

Jämställdhets- och jämlikhetsintegrerad besluts-, planerings- och uppföljningsprocess

Ojämställdhet och ojämlikhet uppstår och återskapas i det dagliga arbetet – när beslut fattas och resurser fördelas likaså vid planering och uppföljning av verksamheten. Därför måste arbetet för att skapa jämställda och jämlika förutsättningar för de vi är till för, bedrivas i det dagliga arbetet.



Jämställdhets- och jämlikhetsintegrerad beslutsprocess och planerings- och uppföljningsprocess innebär en fördjupad granskning av ordinarie verksamhet och målgruppen för verksamheten, genom att undersöka hur normer kopplade till kön och övriga diskrimineringsgrunder påverkar verksamhetens utformning och därmed likvärdigheten i den service som verksamheten har skyldighet att tillhandahålla.

Lathund för jämställda och jämlika beslut, planering och uppföljning

1. På vilket sätt berör uppdraget/beslutet/ärendet/aktiviteten människor?

Tänk att gruppen människor består av kvinnor/män, flickor/pojkar, personer med könsöverskridande identitet eller uttryck, som i sin tur har olika etnisk och socioekonomisk bakgrund, sexuell läggning, religion och funktionalitet. Alla dessa variabler påverkar människors tillgång till makt att forma samhället och sina egna liv.

2. Vilka Agenda 2030 mål och mänskliga rättigheter kommer uppdraget/beslutet/ärendet/aktiviteten i kontakt med och på vilket sätt?

Tänk på om uppdraget/beslutet/ärendet/aktiviteten berör människor behöver mänskliga rättigheter beaktas oavsett vilket Agenda 2030 mål det har koppling till.

3. Vilka effekter får uppdraget/beslutet/ärendet/aktiviteten för människor?

För kvinnor/män, flickor/pojkar, personer med könsöverskridande identitet eller uttryck, som i sin tur har olika etnisk och socioekonomisk bakgrund, sexuell läggning, religion och funktionalitet. Det kan

handla om bemötande/service, representation, fördelning av makt och resurser (pengar, tid, utrymme, lokaler, verktyg eller utbildning). Konsekvenserna kan bli att det inte är rättssäkert och diskriminerande. De kan också påverka människors livsmiljö och därmed den ekologiska dimensionen av Agenda 2030.

4. I den mån förbättringar krävs, hur ska jag/vi säkerställa rättigheterna genom mitt/vårt arbete?



Viktigt att analysen förs utifrån diskrimineringsgrunderna och socioekonomisk bakgrund – det kanske kommer behövas kompensatoriska insatser för att utjämna skillnader? Det vill säga att organisationen har ett ansvar att föreslå hur verksamheten kan anpassas så att ojämställdhet och ojämlikhet avhjälps eller förebyggs, detta på ett sätt som är förenligt med svenska åtaganden. Hur ska jag/vi som ansvarar för att dessa rättigheter tillgodoses säkerställa dem i mitt/vårt arbete? Tänk också på att det som är bra för människor också ska vara bra för människors livsmiljö. Om ett hållbarhetsperspektiv utifrån alla dimensionerna inte kan säkerställas, fundera på om uppdraget/beslutet/ärendet/aktiviteten bör genomföras i den planerade formen.

Jämställdhets- och jämlikhetsintegrerad rekrytering

Sverige har kommit långt när det gäller jämställdhet och jämlikhet. Men ett stort problem som återstår är den könssegregerade och diskriminerande arbetsmarknaden, som tillsammans med stereotypa normer och värderingar kopplat till kön och övriga diskrimineringsgrunder utgör ett resursslöseri. Om arbetsgivare följer vanliga rekryteringsrutiner skapas risk för diskriminering. Av den anledningen är jämställd och jämlik rekrytering en viktig del i det strategiska arbetet för jämställdhet och jämlikhet.

Lathund för jämställd och jämlik rekrytering

Behovsanalys



Rekryteringsgrupp: Tänk på sammansättningen av gruppen. Gruppen bör vara blandad utifrån kön, ålder, bakgrund, funktionalitet etc. Den bör även ha kunskap diskrimineringslagen och arbetsgivarens ansvar för aktiva åtgärder. Om någon i gruppen (arbetsgivare/facklig) uttrycker sig på ett diskriminerande sätt vid intervjun, är det ytterst arbetsgivarens ansvar. Kan tjänsten lösas på annat sätt än via rekrytering? Undvik ersättningsrekryteringar. Analysera vilken kompetens som behövs för den aktuella tjänsten, för att välja en person som bäst lever upp till kompetensbehovet och undvika att gå på magkänsla som skapar risk för diskriminering.

Rekryteringsunderlag

Kravprofil: Tänk på normer, kultur och arbetsklimat – hur ser det ut på arbetsplatsen? Hur ser könsfördelningen och personalsammansättningen ut i den grupp som rekryteringen ska ske? Hur väl speglar den nuvarande arbetsgruppen kunderna/brukarna?

Att tänka på i framtagandet av kravprofil: Skilj på formella krav och önskemål – kravprofilen är ingen önskelista. Omotiverade krav kan leda till diskriminering – tänk noga igenom vad som är obligatoriskt/meriterande. Kraven ska vara mätbara (t.ex. betyg, intyg, intervju, test). Sökande ska uppvisa utbildningsbevis, arbetsintyg, legitimation etc. Kraven får inte vara för smala. Var öppen för att kunskapen även kan finnas hos andra individer, skriv därför ...”eller motsvarande” för att öppna upp. Eventuella språkkrav ska vara kopplade till arbetsuppgifterna. Språkkunskaperna kan testas utifrån hör- läs- tal- och skrivförståelse.

Annonsering: Se till att alla formuleringar är neutrala utifrån de sju diskrimineringsgrunderna, så att inga fördomar speglas i annonsen (t.ex. använd inte könsbestämda ord som tjänsteman). Använd enkelt språk och se till att bilder, rubriker och titlar speglar en mångfald.

Det är fördelaktigt att både en kvinna och en man står som kontaktpersoner.

Välj rekryteringskanaler som når en bred grupp potentiella arbetssökande.

Urval

Förslag: Aidentifiera ansökningar vid urval (om möjlighet ges).

Blanda inte ihop språkkunskaper med förmåga att utföra arbetet.

Tänk på att ett personligt brev kan vara en riskfälla – att man väljer den sökande som är mest lik en själv.

Sorteringen av sökande kan göras i tre grupper: De som inte uppfyller kraven på formell kompetens, de som har relevant utbildning eller erfarenhet, de som har relevant utbildning och erfarenhet.

Dokumentera hela rekryteringsprocessen för att kunna motivera dina beslut. Hamnar du i en tvist kan du beskriva exakt hur rekryteringsprocessen gått till. Positiv särbehandling utifrån diskrimineringsgrunden kön, vid lika eller likartade meriter, är tillåtet om det är dokumenterat i verksamhetens personalpolitiska dokument.

Intervju: Ha en klar struktur för intervjun. Ställ samma frågor till alla. Frågorna som ställs ska vara kopplade till kravprofilen och relaterade till arbetslivserfarenhet, motivation och mål i arbetslivet samt hur sökande arbetar och fungerar i olika situationer.

Använd lättbegripligt språk: Låt alla sökande, oavsett modersmål, göra en självbedömning av sina språkkunskaper (Vilka språk behärskar du? Ranka dina kunskaper enligt skalan 1-4). Diskutera sedan eventuella utvecklingsområden. Tänk på att språkligt uttal inte säger något om vare sig läsförståelse eller skriftlig förmåga.

Kom ihåg att arbetsgivaren har ansvar att fråga om allt som är relevant för arbetet: Finns det begränsningar i den sökandes hälsotillstånd? En diskussion kan föras rörande att hitta hjälpmedel som är nödvändiga för arbetet. Ställer arbetet krav på mycket bortavarande från hemmet? Beskriv förutsättningarna relaterade till kravprofilen och fråga om sökande ser några praktiska hinder i detta. Passa på att tala om likabehandling och värdegrundsfrågor vid intervjutillfället. Undvik alltför personliga frågor – de ökar risken för diskriminering.

Andra verktyg vid rekrytering: Se till att du använder rätt verktyg vid rätt tillfälle och av rätt skäl. Granska alla moment i rekryteringsordningen ur ett likabehandlings- och diskrimineringsperspektiv.

Bedömning och anställning

Referenstagning: Ta alltid referenser, även om sökande har arbetat i verksamheten tidigare. Använd ett frågeformulär för att säkerhetsställa att samma frågor ställs till alla referenser. Tyngdpunkten ska ligga på den sökandes förmåga att utföra de arbetsuppgifter som innefattas i befattningen. Dokumentera noggrant.

Bedömning: Var medveten om dina egna fördomar och värderingar. Reflektera över varför du väljer som du gör. Är du objektiv i din bedömning?

Tips: Om du reagerar negativt på hur sökande svarar/uttrycker sig – stanna upp och reflektera över vad det beror på. Kan det vara för att du själv brukar göra annorlunda?






Jämställd och jämlik arbetsmiljö

En bra arbetsmiljö är viktigt för att medarbetare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, som i sin tur har olika etnisk och socioekonomisk bakgrund, sexuell läggning, religion och funktionalitet ska få möjlighet att kunna arbeta längre och utan risk för ohälsa. Idag har kvinnor högre sjukfrånvaro än män, medan män råkar ut för fler dödsolyckor. Ju mer jämställd och jämlik en arbetsplats är, desto bättre tycks medarbetarnas hälsa bli, det är en av slutsatserna i en kunskapsöversikt från Arbetsmiljöverket.

Enligt bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen ska arbetsgivare förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Lathund för jämställd och jämlik arbetsmiljö

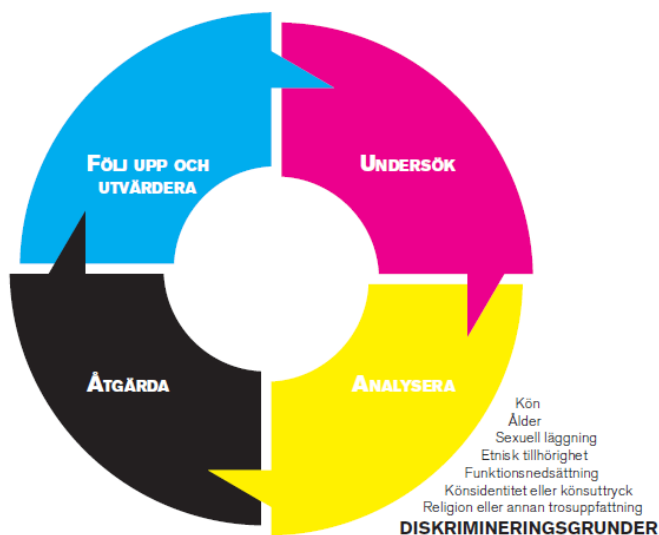
Arbetsgivaren ska fortlöpande genomföra ett arbete inom följande fem områden:

-  Arbetsförhållanden
-  Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
-  Rekrytering och befordran
-  Utbildning och övrig kompetensutveckling
-  Möjligheter att förena arbete och föräldraskap

Arbetsgivaren ska fortlöpande genomföra ett arbete i fyra steg:

1. Undersöka risker och hinder

Det första steget innebär att arbetsgivaren ska undersöka arbetsplatsen för att upptäcka eventuella risker för diskriminering eller repressalier (bestraffning), eller andra hinder för arbetstagarnas lika rättigheter och möjligheter. Det kan både vara reella hinder och hinder i form av attityder, normer och strukturer.



2. Analysera orsaker

Efter undersökningen ska arbetsgivaren analysera orsakerna till upptäckta risker och hinder. Det handlar alltså om att reflektera, analysera och dra slutsatser om varför det ser ut som det gör.

3. Genomföra åtgärder

I steg tre ska arbetsgivaren genomföra de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, mot bakgrund av undersökningen och analysen. Arbetsgivaren ska alltså bedöma vilka konkreta åtgärder som ska genomföras. Det går inte att generellt

ange vilka åtgärder en arbetsgivare ska vidta, utan det får bedömas med hänsyn till behov, resurser och andra omständigheter i det enskilda fallet. Men huvudregeln är att arbetsgivaren ska genomföra åtgärder för att undanröja de risker eller andra hinder som har upptäckts.

4. Följa upp och utvärdera

Det sista steget är att följa upp och utvärdera undersökningen, analysen och åtgärderna. När det är klart ska erfarenheterna från utvärderingen gå att använda i steg ett (undersökningen), det vill säga i nästa cykel av arbetet med aktiva åtgärder.

Jämställd och jämlik kompetensutveckling

Medarbetare är den viktigaste resursen och det arbete de utför är viktigt och betydelsefullt. I mötet med invånarna ska medarbetare känna sig trygga i sin kompetens och yrkesroll, för att invånarna i sin tur ska känna sig trygga och väl omhändertagna.

Genom att utveckla och värna om våra medarbetare skapar vi bättre verksamhet för invånarna att vända sig till. Nedan följer viktiga kompetensområden för alla medarbetare för att bedriva en trygg, utvecklande, attraktiv och trivsamt verksamhet.



Lathund för jämställd och jämlik kompetensutveckling

Gemensamma grundkompetenser för medarbetare, oavsett enhet, befattning eller profession:

- ✚ Organisation
- ✚ Arbetsmiljö
- ✚ Kommunikation
- ✚ IT-kunskap
- ✚ Säkerhet
- ✚ Jämställdhet och mänskliga rättigheter
- ✚ Miljökunskap

Checklista uppföljning

Som stöd för uppföljning av det systematiska arbetet

- ✚ På vilket sätt har ni integrerat ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv i er beslutsprocess, planerings- och uppföljningsprocess, organisation, rekrytering, arbetsmiljö och kompetensutveckling?
- ✚ Vilka verktyg och metoder använder ni i ert systematiska arbete för att säkerställa ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv?
- ✚ Vilka effekter och resultat har ni identifierat?
- ✚ På vilket sätt bidrar ert systematiska arbete till måluppfyllelsen av de jämställdhetspolitiska målen, mänskliga rättigheter och Agenda 2030?

Anslut dig till www.hallbarhalland.se

Det här är hela Hallands strategi för ett jämställt och jämlikt Halland.
Genom att ansluta er kan er organisation bli en del av Ett hållbart Halland. Att ansluta sig innebär bland annat att:

Ni får tillgång till nätverk, kompetenshöjande insatser och stöd i jämställdhets- och jämlikhetsarbetet.

Ni får också en helhetsbild av vad som pågår i länet och en möjlighet att se hur just er organisation bidrar till ett hållbart Halland.

Men framförallt, utöver all inspiration och goda exempel, blir er organisation föregångare i länet och viktiga ambassadörer.

Tillsammans bidrar vi till ett mer hållbart Halland!



LÄNSSTYRELSEN
HALLANDS LÄN

Länsstyrelsen i Hallands län

Slottsgatan 2 • 301 86 Halmstad

Telefon: 010-22 43 000

halland@lansstyrelsen.se

www.lansstyrelsen.se/halland