

Ett jämställt Dalarna

Länsstrategi för jämställdhet

2024 – 2027



Länsstyrelsen
Dalarnas län

Förord

Jämställdhet innebär att kvinnor och män, flickor och pojkar har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet. Det handlar om utbildning och arbete, ekonomi och hälsa och att utvecklas på samma villkor. Det handlar också om att ha samma möjligheter till att leva ett liv i trygghet fritt från våld. Jämställdhet är också en förutsättning för allas lika möjlighet till inflytande i samhället och för en långsiktig hållbar utveckling.

Länsstyrelsen har fått i uppdrag från regeringen att ta fram länsstrategier för ökad jämställdhet i länet. Strategin tar avstamp i regional statistik och de jämställdhetsutmaningar Dalarna har. Strategins huvudsakliga målgrupp är beslutsfattare, tjänstepersoner och utförare inom kommuner, region, statliga myndigheter, civilsamhälle och näringsliv.

I Dalarna står vi inför flera stora utmaningar. Brist på invånare i arbetsför ålder, lägre utbildningsnivå än rikssnittet och högst suicidantal hos män i landet. Det är förstås mörkt, men genom att synliggöra problemen kan vi komma åt de bakomliggande orsakerna. En ökad jämställdhet skulle exempelvis kunna minska den könssegregation som råder inom studieval. Därmed skulle fler kunna få förutsättningar att hitta en arbetsplats där de trivs och ser möjligheter att bidra vilket i sin tur skulle driva konkurrenskraften och innovationen i länet framåt.

Vår förhoppning är att den nya länsstrategin kan fungera som en inspiration och ett verktyg för att öka jämställdhetsarbetet inom den del av samhället du som läsare kan påverka. Tillsammans kan vi alla bidra till ett attraktivt län där invånare trivs och får möjlighet att leva ut sin fulla potential, oavsett könstillhörighet, ålder eller bakgrund; en framtid där länets invånare känner hopp och delaktighet.

Falun, 1 mars 2024



Helena Höij

Landshövding

Titel: Ett jämställt Dalarna
Författare: Ellinor Snickars
Diarienummer: 16496-2023
Utgivningsår: 2024

Innehåll

ETT JÄMSTÄLLT DALARNA 2024 - 2027	4
LÄNSSTYRELSENS UPPDRAG OCH ROLL INOM JÄMSTÄLLDHETSPOLITIKEN.....	7
MÅLOMRÅDEN	10
Skola och utbildning	10
Arbetsplats och företagande	13
Hem och privatliv	16
ATT NÅ DIT TILLSAMMANS	19
Vilka aktörer kan göra vad?.....	20
Att ansluta sig till Ett jämställt Dalarna.....	21
UPPFÖLJNING AV STRATEGIN	21
ANDRA STYRANDE DOKUMENT OM JÄMSTÄLLDHET	22

”

Ett jämställt arbetsliv

Ett jämställt Dalarna 2024 - 2027

Strategin Ett jämställt Dalarna har för syfte att stärka länets arbete för ökad jämställdhet. I strategin har internationella och nationella målsättningar omvandlats till regionala mål och delmål. Detta för att bidra till en ökad samordning och samverkan, samt skapa ett mer effektivt arbete för jämställdhet i hela Dalarna. Syftet med strategin är även att Länsstyrelsen i Dalarnas län tillsammans med andra aktörer i länet ska samverka för att lösa jämställdhetsutmaningar och bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Strategin ska inte ses som en handlingsplan utan en viljeinriktning som beskriver viktiga områden att arbeta med för att nå Ett jämställt Dalarna.

Länsstyrelserna fick under 2023 i regeringsuppdrag att ta fram länsstrategier för jämställdhet 2024–2027. I uppdraget framgår att strategin särskilt bör fokusera på bland annat ekonomisk jämställdhet och utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden. I Dalarna har vi sammanfattat detta i ett övergripande mål: **Ett jämställt arbetsliv.**



Ett jämställt arbetsliv

Ett jämställt arbetsliv är ett brett begrepp som innefattar många olika delar av jämställdhet. Det handlar inte bara om att kvinnor och män ska ha samma möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden och få en rättmätig förvärvsinkomst, utan även om hur hem- och omsorgsarbetet fördelas mellan partners vid arbetsdagens slut, likväl som att ha ekonomisk trygghet även under pensionsåren. Målområdena i strategin utgår således från ett livscykelperspektiv och kopplar jämställdhetsutmaningar till livets olika skeenden och miljöer.

Strategin är tematiskt uppdelad i tre målområden, Skola och utbildning, Arbetsplats och företagande samt Hem och privatliv. Till varje målområde finns en problembeskrivning, delmål och nyckeltal. Nyckeltalen är kopplade till jämställdhetsstatistik som årligen uppdateras och följs upp i webb-rapporten Kvinnor och män i Dalarna, som tas fram i samverkan mellan Länsstyrelsen i Dalarnas län och Region Dalarna. Detta för att utvecklingen i länet lättare ska gå att följa upp. Under delmålen finns även förslag till åtgärder för vidare arbete med målen.

Det bör förtydligas att somliga av målen i strategin är lagkrav och återfinns i skollagen¹ respektive diskrimineringslagen². Anledningen till att dessa finns med som mål i strategin är på grund av bristande efterlevnad och behovet av synliggörande.

Strategin Ett jämställt Dalarna går hand i hand med andra regionala strategier så som Ett Dalarna fritt från våld och Dalastrategin 2030. Strategierna konkurrerar inte med varandra utan bidrar till en ökad måluppfyllelse.

1 Skollag (2010:800) | Sveriges riksdag

2 Diskrimineringslag (2008:567) | Sveriges riksdag

Målgrupp och arbetsprocess

Strategins huvudsakliga målgrupp är beslutsfattare, tjänstepersoner och utförare inom kommun, region, statliga myndigheter, civilsamhälle och näringsliv. För att nå jämställdhet krävs ett brett och långsiktigt arbete där hela samhället är med. Strategin kan därför användas av aktörer i länet som stöd för att påbörja eller förstärka ett jämställdhetsarbete.

Processen med att ta fram Ett jämställt Dalarna har pågått under hela 2023 och involverat många olika personer och aktörer i länet. En referensgrupp med sakkunniga inom jämställdhet och integration från region, kommun, myndighet och civilsamhälle har under arbetsmöten drivit arbetet framåt. Dialogmöten har ägt rum med representanter från länets kommuner och civilsamhälleorganisationer för att lyssna in erfarenheter och behov från olika verksamheter. Klass Sa22 vid Hagströmska gymnasiet har bidragit med ungas perspektiv och diskuterat målområdena vid besök hos Länsstyrelsen. Strategiarbetet har även förankrats hos näringslivsaktörer och myndigheter i länet.

Strategidokumentet har skickats ut på remiss till länets samtliga kommuner och statliga myndigheter, liksom Region Dalarna och aktörer från civilsamhälle och näringsliv. Responsen har varit stor och förslag på förbättringar har integrerats i strategin.

Intersektionalitet

Samhällets brister påverkar individer på olika sätt. Det är även viktigt att belysa att individer kan påverkas på fler sätt samtidigt. Maktordningar och strukturer samspelar och förstärker varandra, samt får större konsekvenser för personer som avviker från majoritetssamhällets normer, exempelvis hbtqi-personer, personer med funktionsnedsättning, äldre eller personer som tillhör en etnisk eller religiös minoritet³.

Ett intersektionellt perspektiv syftar till att synliggöra maktförhållanden och hur olika sociala maktpositioner samspelar med kön. Jämställdhetsarbete bör därför utgå ifrån "alltid kön, men inte bara kön" eftersom gruppen kvinnor eller gruppen män inte är enhetliga. Det finns också personer som inte definierar sig inom något av de två könen.

I strategin Ett jämställt Dalarna benämns ibland endast ett kön eller specifika grupper i vissa målformuleringar. Det innebär inte att andra grupper ska exkluderas från arbetet men att det ur ett jämställdhetsperspektiv är särskilt viktigt att synliggöra just den gruppen och dess villkor.

³ Handbok för perspektivfrågor 2018-2021. Länsstyrelsen i Södermanlands län

Länsstyrelsens uppdrag och roll inom jämställdhetspolitiken

Länsstyrelsen har sedan 1994 en central roll för att jämställdhetspolitiken ska få effekt på regional och lokal nivå i Sverige. Regeringen beskriver länsstyrelsens uppgift att stödja, samordna och utveckla arbetet med jämställdhet på regional nivå, som grundläggande för genomförande av jämställdhetspolitiken i länen⁴.

Sedan 2004 har länsstyrelsen även ett särskilt uppdrag att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Ansvaret förstärktes 2017 genom antagandet av en nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor, i vilken länsstyrelsen tillskrivs en central roll i genomförandet⁵. År 2022 utfärdade regeringen en särskild förordning för länsstyrelsens arbete med att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor⁶. I förordningen fastställs bland annat att länsstyrelsen ska ta fram regionala och sektorsövergripande strategier och handlingsplaner. I Dalarnas län resulterade detta i strategin *Ett Dalarna fritt från våld 2023-2028*⁷ som specificerar prioriteringar inom området för mäns våld mot kvinnor. Trots att Ett jämställt Dalarna och Ett Dalarna fritt från våld är två olika strategier, tillhör de samma sakpolitiska område – jämställdhet.

4 Jämställdhetsintegrering - Regeringen.se

5 En nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor - Regeringen.se

6 Förordning (2021:995) om länsstyrelsernas regionala arbete mot mäns våld mot kvinnor | Sveriges riksdag

7 Ett Dalarna fritt från våld - Länsstyrelsen i Dalarnas län



Den nationella jämställdhetspolitiken

Statens arbete med jämställdhet i Sverige utgår från det övergripande målet: Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Målet har i sin tur sex delmål⁸:



1. En jämn fördelning av makt och inflytande

Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och forma villkoren för beslutsfattande.

2. Ekonomisk jämställdhet

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

3. Jämställd utbildning

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha samma möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.

5. Jämställd hälsa

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa och erbjudas vård och omsorg på lika villkor.

6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.



8 Skr. 2016/17:10 Makt, mål och myndighet – en feministisk politik för en jämställd framtid

Den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor har i sin tur fyra målsättningar:

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

Ett Dalarna fritt från våld är den huvudsakliga strategin för arbetet med det 6:e jämställdhetspolitiska delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Specificerade mål inom detta område ingår därför inte i strategin Ett jämställt Dalarna.

Det är däremot viktigt att betona att de jämställdhetspolitiska delmålen är odelbara. Att arbeta med ett specifikt delmål innebär beröring av de andra, då alla hänger ihop. Ett jämställt arbetsliv berör frågan om mäns våld mot kvinnor, trots att det inte uttrycks i delmålen. Ökad egenmakt för flickor och kvinnor genom utbildning, arbete och egen inkomst kan exempelvis skapa förutsättningar att lämna en våldsam och destruktiv relation, vilket är svårare vid ekonomiskt beroende av en partner⁹.

9 Kvinnors ekonomiska egenmakt - en förutsättning för jämställdhet | Kvinna till kvinna

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering har sedan 1994 varit den politiskt beslutade strategin för att uppnå regeringens jämställdhetspolitiska mål¹⁰. Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska ingå i alla beslut som påverkar människors villkor, så att alla kvinnor och män, samt flickor och pojkar kan leva jämställda liv. Jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där beslut fattas, resurser fördelas och normer uppstår. Genom att analysera den dagliga verksamheten utifrån ett jämställdhetsperspektiv kan ojämställdhet belysas, analyseras och beaktas och insatser utformas för att öka jämställdheten.

Rekommendation för jämställdhetsintegrering

- Ta fram könsuppdelad statistik och analysera denna för att synliggöra könsmonster och maktstrukturer (fördelning av exempelvis representation, insatser, resurser mellan män och kvinnor, pojkar och flickor, mellan äldre och yngre, mellan inrikes födda och utrikes födda)
- Formulera mål som utgår från identifierade jämställdhetsutmaningar i berörda verksamheter
- Följ upp målen som del i ledning och styrning av verksamheter (till exempel fördelning av anslag som föreningsbidrag med mera)

10 Skr. 2016/17:10 Makt, mål och myndighet – en feministisk politik för en jämställd framtid

Målområden

Skola och utbildning

Utbildningsnivån är tydligt lägre i Dalarna än riksgenomsnittet. I Dalarna har 28 procent av kvinnorna högre utbildning och 15 procent av männen, medan motsvarande andel nationellt är 37 procent av kvinnorna och 24 procent av männen. Trots att kvinnor har högre utbildning än män i Dalarna tjänar de fortfarande mindre än män när den genomsnittliga årsinkomsten jämförs¹¹.

I Dalarna är det endast fyra gymnasieprogram som har en jämn könsfördelning mellan flickor och pojkar. Fyra program har en övervikt av pojkar och nio program en övervikt av flickor¹². Obalansen i val av gymnasieprogram påverkar i längden även arbetsmarknaden och upprätthåller den könssegregering som finns inom många yrken och branscher. Normer och värderingar kring yrkesval påverkar valfriheten hos unga, där valen tycks baseras på vad som förväntas av en snarare än efter intresse.

Ett utvecklingsområde är att få fler elever i Dalarna att ta examen eller få ett studiebevis efter avslutade gymnasiestudier. Idag är andelen som inte gjort detta fyra år efter påbörjat gymnasium relativt hög, cirka 20 till 25 procent¹³. De som inte har en avklarad skolgång tenderar att få sämre livsvillkor och privatekonomi, och riskerar att hamna i utanförskap. En viktig prioritering är därför arbetet för att fler unga ska klara av sin skolgång i grundskola och gymnasium.

En avgörande faktor för att klara av sina studier är att trivas och må bra i skolan. Studiemiljö och studieresultat går hand i hand. Den psykiska hälsan hos elever i länet har försämrats hos både flickor och pojkar de senaste åren, men kommer till uttryck på olika sätt. Exempelvis gör genuskodade beteenden att flickor många gånger har lättare att visa och prata om känslor jämfört med pojkar. Normer om att män ska vara starka är fortsatt befästa och gör att pojkars mående kan hamna i skymundan. Därför är det viktigt att bemötande och insatser är anpassat efter individuella förutsättningar.

De grupper som mår sämst är unga hbtqi-personer respektive unga med funktionsnedsättning. En nationell studie av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) visar att ungefär var femte ung hbtqi-person någon gång har övervägt att ta sitt liv. Självordstankar är ungefär fyra gånger så vanligt bland unga hbtqi-personer som bland unga hetero- och cispersoner¹⁴. En väg framåt i arbetet för att främja ungas psykiska hälsa är tidiga insatser och stärkt arbete för medvetandegörande om normers inverkan.

11 Kvinnor och män i Dalarna - Region Dalarna

12 Kvinnor och män i Dalarna - Region Dalarna

13 Kvinnor och män i Dalarna - Region Dalarna

14 "Jag är inte ensam, det finns andra som jag" Unga hbtqi-personers levnadsvillkor. MUCF



Andelen flickor respektive pojkar med examen eller studiebevis efter gymnasiet ska öka.

Förslag till åtgärder:

- Systematiskt arbeta med att öka läs- och skrivförmågan hos elever i alla åldrar
- Extra anpassning och stöd för unga med funktionsnedsättning och särskilda behov
- Prioritera insatser till den grupp som visar sämst resultat

Utbildningsnivån hos kvinnor och män ska öka.

Förslag till åtgärder:

- Prioritera insatser för att få fler pojkar och män välja högre utbildning

Könssegregerande studieval inom utbildningssystemet ska minska.

Förslag till åtgärder:

- Stärkt arbete med genus, normkritik och hbtqi-frågor i förskola, skola, högskola och vuxenutbildning
- Bryt normer och föreställningar inom utbildningsväsendet genom information som ökar valfrihet i valet av utbildning, oberoende av kön, social- eller kulturell bakgrund
- Individanpassad studie - och yrkesvägledning som syftar till att motverka könssegregerade studieval
- Ökad samverkan mellan skola och arbetsplatser inom olika branscher

Delmål – fortsättning

Studiemiljön på skolor i länet ska vara trygg och likvärdig.

Förslag till åtgärder:

- Stärkt arbete med genus, normkritik och hbtqi-frågor i förskola, skola, högskola och vuxenutbildning
- Extra anpassning och stöd för unga med funktionsnedsättning och särskilda behov

Den psykiska hälsan bland flickor, pojkar och ickebinära ska främjas och förbättras.

Förslag till åtgärder:

- Stärkt arbete med genus, normkritik och hbtqi-frågor i förskola, grundskola och gymnasieskola
- Stärkt undervisning gällande jämställdhet, sexualitet, relationer och samtycke i förskola, grundskola och gymnasieskola
- Sprida kunskap och öka dialog om psykisk ohälsa och hjälpsökande för att förändra normer och minska stigmatisering
- Öka ungas möjligheter att vara fysiskt aktiva och vistas i naturen

Nyckeltal:

- Andelen flickor respektive pojkar med examen eller studiebevis fyra år efter påbörjat gymnasium
- Andelen flickor respektive pojkar behöriga till gymnasieskola respektive universitet/högskola
- Val av utbildningsinriktning, könsuppdelat
- Utbildningsnivå bland kvinnor respektive män
- Flickor respektive pojkar som någon gång eller flera gånger de senaste tre månaderna blivit behandlade eller bemötta på ett sätt som upplevts kränkande



Arbetsplats och företagande

Arbetsinkomsten är ofta den största inkomstkällan och ligger till grund för ersättningar som sjukpenning, föräldrapenning och pension. Kvinnor i Dalarna tjänar i snitt mindre pengar och arbetar mer deltid än män, vilket påverkar kvinnors sammanlagda livsinkomst negativt. Utrikesfödda kvinnor och kvinnor med funktionsnedsättning har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden, vilket ytterligare försvårar deras möjligheter till ekonomisk självständighet¹⁵.

Dalarna står idag inför en stor demografisk utmaning med en åldrande befolkning och brist på invånare i arbetsför ålder. Genom att få fler människor i arbete kan vi bromsa den negativa trenden. Ett av de nationella fokusområdena för strategiperioden är utrikesfödda kvinnors etablering på arbetsmarknaden. Nationellt och regionalt är det även här arbetskraftsreserven är störst.

För ökad kompetensförsörjning i länet krävs såväl stora som små insatser. En välkomnande arbetsmarknad där insatser utgår från individen är en förutsättning för att fler ska kunna etablera sig. Analys av befintliga rekryteringsprocesser är också ett sätt att synliggöra maktstrukturer och möjliggöra mångfald på arbetsplatser. Området med störst brist på arbetskraft är vård och omsorg, traditionellt kvinnodominerade yrken¹⁶. Med höjd status, bättre arbetsvillkor och högre löner skulle fler attraheras att arbeta inom branschen. Det skulle även förbättra arbetsmiljön för befintlig vårdpersonal.

På samma sätt som skolmiljö är avgörande för goda skolresultat är arbetsmiljö viktigt för hur vi presterar och mår på jobbet. Sjukfrånvaron är högre i kvinnodominerade yrkesgrupper, liksom antalet medarbetare per chef. Detta trots att kvinnodominerade yrken oftare innebär arbete med människor, vilket medför lägre förutsägbarhet och högre emotionella krav. Det gör det svårare att prioritera bort arbetsuppgifter, vilket borde kräva ett närmre ledarskap för att motverka stress och ohälsa¹⁷. Mansdominerade arbetsplatser i sin tur har oftare problem med machokultur och destruktiva manlighetsnormer, som påverkar arbetsmiljön i form av bland annat risktagande och arbetsplatsrelaterade olyckor¹⁸.

Fler män än kvinnor i rollen som företagare söker och beviljas företagsstöd och projektmedel på generell nivå, men även inom Region Dalarna. Det kan bero på hur handläggare tolkar ansökningar och omedveten prioritering av branscher som av tradition varit mansdominerade. En annan förklaring är att informationen inte går ut till kvinnor och män i likvärdig utsträckning och att det saknas strategier för att nå underrepresenterat kön¹⁹.

15 Kvinnor och män i Dalarna - Region Dalarna

16 Kvinnor och män i Dalarna - Region Dalarna

17 Hur jämställda är arbetsvillkoren i kommuner och regioner? Länsstyrelserna

18 Kunskapssammanställning 2017:4 Genusperspektiv på olycksfall och dödsolyckor i arbetslivet. Arbetsmiljöverket

19 Handbok för perspektivfrågor 2018-2021. Länsstyrelsen i Södermanlands län

Delmål

Könssegregationen på arbetsmarknaden ska minska.

Förslag till åtgärder:

- Förbättra arbetsvillkor och arbetsmiljö på kvinnodominerade arbetsplatser
- Förbättra arbetsvillkor och arbetsmiljö på mansdominerade arbetsplatser
- Se över rutiner vid rekrytering och hur dessa kan förbättras
- Kompetenshöjande insatser för HR- personal
- Arbetsgivare ska aktivt arbeta för mångfald bland anställda

Inkomstgapet och pensionsgapet mellan kvinnor och män ska minska.

Förslag till åtgärder:

- Höja status och löner inom kvinnodominerade yrken
- Arbetsgivare ska aktivt arbeta för kvinnors och mäns likvärdiga villkor för att kombinera hem- och omsorgsarbete med lönearbete
- Arbetsgivare ska främja och underlätta uttag av föräldraledighet oberoende av kön
- Arbetsgivare ska möjliggöra deltidsarbete och flexibilitet
- Genomföra systematiserade lönekartläggningar för att bevaka jämställdhet i lönesättning

Fler utrikes födda kvinnor ska vara etablerade på arbetsmarknaden.

Förslag till åtgärder:

- Främja arbetsmarknadsetablering oavsett grund för uppehållstillstånd
- Anpassade och sammanhängande insatser med sikte på en långsiktigt hållbar arbetsmarknadsetablering
- Se över informationsspridning och insatser kopplat till utrikes födda kvinnor
- Ta vara på utrikes födda kvinnors informella och formella kompetens i större utsträckning
- Öka den interkulturella kompetensen på arbetsplatser
- Erbjuder svenskaundervisning anpassat för föräldralediga
- Normkritisk studie- och yrkesvägledning

Delmål – fortsättning

Öka jämställdheten kopplat till företagande och innovation.

Förslag till åtgärder:

- Öka möjligheten för kvinnor att starta och driva företag som kan växa och generera inkomst
- Öka andelen beviljade medel till kvinnoägda företag
- Ta fram strategier för att nå ut med information till underrepresenterade grupper

Arbetsgivare ska föra ett aktivt arbete mot sexuella trakasserier och diskriminering i arbetslivet.

Förslag till åtgärder:

- Arbeta för bättre fysisk och psykisk arbetsmiljö och färre sjukskrivningar på

Nyckeltal

- Sysselsättningsgrad bland kvinnor och män, inrikes- respektive utrikesfödda
- Sjukskrivningar på kvinnodominerade arbetsplatser
- Sjukskrivningar på mansdominerade arbetsplatser
- Skillnad i årlig förvärvsinkomst mellan kvinnor och män
- Pensionsgapet mellan kvinnor och män
- Kvinnor och män som beviljas företagsstöd
- Kvinnor och män som någon gång eller flera gånger det senaste året blivit diskriminerade på sin arbetsplats



Hem och privatliv

Traditionella könsroller lever inte bara kvar på arbetsmarknaden, utan även i det privata. Föreställningar om män som familjeförsörjare och kvinnor som omsorgsgivare påverkar kvinnors och mäns ekonomi, hälsa, pension samt möjligheter att få och ge omsorg på lika villkor.

I Dalarna är det fortfarande kvinnor som i högre grad ansvarar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor tar ut mer av föräldraförsäkringen och lägger mer tid på att ta hand om barn. Kvinnor och män ger omsorg, men på olika sätt. Kvinnors omsorgsarbete tycks dock påverka deras karriärer och livsinkomster mer negativt än mäns omsorgsarbete. I hemmet är det främst kvinnor som städar, lagar mat och tvättar medan män klipper gräset, tar hand om bilen och sköter ekonomin²⁰.

Intressant är att kvinnor och män ägnar ungefär lika mycket tid till hushållsarbete innan de flyttar ihop och innan de får barn. Mycket verkar vara kopplat till familjebildandet. Exempelvis ses den största skillnaden i sjukskrivningar mellan grupperna kvinnor och män efter att de fått barn²¹, där kvinnor vars partner inte använder föräldraförsäkringen löper störst risk för sjukskrivning²². Det ojämställda uttaget av föräldrapenning i kombination med deltidsarbete har stor betydelse för kvinnors och mäns löneutveckling och pension, men även i relation till barn och hälsa.

Ett sätt att förbättra förutsättningarna för ett jämställt föräldraskap är att involvera män som föräldrar redan från graviditeten. Genom tidiga insatser från mödra- och barnhälsovården kan engagemang i barnets uppväxt grundas hos båda föräldrarna.

Ett större ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet minskar inte bara tidsutrymmet för inkomstbringande arbete med risk för en relativt låg livsinkomst, det kan också skapa ett ekonomiskt beroende till en partner med en högre inkomst²³.

20 Skr. 2016/17:10 Makt, mål och myndighet – en feministisk politik för en jämställd framtid

21 Detta gäller framför allt kvinnor i heterosexuella relationer som tar det största ansvaret.

22 Skr. 2016/17:10 Makt, mål och myndighet – en feministisk politik för en jämställd framtid

23 Kvinnor och män i Dalarna - Region Dalarna



Regional statistik visar att kvinnor i högre utsträckning rapporterar psykisk ohälsa, är mer sjukskrivna och upplever mer stress än män. Samtidigt ligger Dalarna i topp när det kommer till mäns suicidstatistik i Sverige²⁴. Det behövs mer kunskap om vilka faktorer, utöver kön, som ligger bakom varför så många män väljer att ta sitt liv varje år. Vi vet att ofrivillig ensamhet och destruktiva manlighetsnormer i länet påverkar pojkars och mäns mående negativt.

När män förväntas leva upp till traditionella normer för manlighet riskerar deras psykiska mående att osynliggöras. Det är inte bara utbildningsnivå som påverkar medellivslängden utan även boenderelationer, särskilt för män. Exempelvis lever män med förgymnasial utbildning som är sammanboende i genomsnitt längre än ensamstående män med eftergymnasial utbildning²⁵.

24 Kvinnor och män i Dalarna - Region Dalarna

25 Kvinnor och män i Dalarna - Region Dalarna

Delmål

Föräldrar får och tar del av föräldrastödjande information och insatser i högre utsträckning.

Förslag till åtgärder:

- Förstagångsföräldrar får stöd i mer jämställd fördelning av hem och omsorgsarbetet efter barnafödande
- Främja jämlikt och jämställt föräldraskap genom utbildning och reflektion

Mäns uttag av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning ska öka.

Förslag till åtgärder:

- Insatser riktade till förstagångsföräldrar för att öka ett jämställt uttag av föräldrapenning

Suicidantalet bland män ska minska.

Förslag till åtgärder:

- Utveckla insatser i syfte att fånga upp pojkar och män som lider av psykisk ohälsa i större utsträckning
- Öka insatser som är förebyggande och bryter ofrivillig ensamhet och isolering

Sjukhälsotalet bland flickor och kvinnor ska minska.

Förslag till åtgärder:

- Utveckla insatser i syfte att fånga upp flickor och kvinnor som lider av psykisk ohälsa i större utsträckning

Nyckeltal

- Utbetalda nettodagar av föräldrapenning samt tillfällig föräldrapenning för kvinnor respektive män
- Andel mottagare av sjuk-och aktivitetsersättning bland kvinnor respektive män
- Omvårdnadsbidrag uttagna av kvinnor respektive män
- Suicidantal bland män

Att nå dit tillsammans

För att nå jämställdhet måste vi hjälpas åt, på olika arenor och samhällets alla nivåer. Aktörer som statliga myndigheter, region, länets kommuner, civilsamhälleorganisationer och näringsliv spelar en nyckelroll i strävan att uppfylla de regionala målen. En bredd av insatser behövs i det långsiktiga arbetet mot ett jämställt Dalarna!

Länsstyrelsen erbjuder länets aktörer en möjlighet att ansluta sig till strategin Ett jämställt Dalarna utifrån en så kallad anslutningsmodell för att skapa samhandling och få kraft. En anslutningsmodell är ett sätt att förankra strategin i länet och utöka strategins användningsområden.

Alla aktörer som arbetar, eller vill arbeta aktivt med jämställdhet och är verksamma i Dalarna kan ansluta sig till strategin Ett jämställt Dalarna. Att ansluta sig till strategin innebär att aktörer antar en viljeinriktning att aktivt arbeta för strategins måluppfyllnad. Det går bra att arbeta med ett eller flera av målen.

Strategin kan även användas för att möjliggöra prioriteringar i pågående jämställdhetsarbete, initiera eller fördjupa arbetet med jämställdhetsintegrering och/eller sprida kunskap om den svenska jämställdhetspolitiken. Genom att ansluta sig kan organisationer visa upp hur de bidrar till ökad jämställdhet och inspirera andra till att ta sitt nästa steg. Jämställdhet kan också vara en del av verksamhetens hållbarhetsarbete.



Vilka aktörer kan göra vad?

Politik och ledning

Fatta viktiga beslut och visa på tydliga prioriteringar för jämställdhet, våga hålla kvar dem över tid. Efterfråga resultat från tjänstepersoner och vara goda förebilder.

Tjänstepersonorganisationer

Föra könsuppdelad statistik och göra jämställdhetsanalyser. Visa på könskonsekvenser inför beslut.

Näringsliv

Fatta viktiga beslut och visa på tydliga prioriteringar för jämställdhet, våga hålla kvar dem över tid. Utmana traditionella rekryteringsmönster och vara goda förebilder.

Civilsamhälle

Opinionsbildande aktiviteter samt påverka jämställdheten inom och utanför sina egna organisationer. Uppvakta politiker och ledning och be att få resultat presenterade. Bidra med kunskapshöjande insatser och sakkunskap.



Att ansluta sig till Ett jämställt Dalarna

Länsstyrelsen erbjuder följande till verksamheter som ansluter sig:

- Spridning av lärande exempel kring praktiskt jämställdhetsarbete
- Plats i Länsstyrelsens jämställdhetsnätverk
- Erfarenhetsutbyte med andra verksamheter
- Förmedlande av kontakter mellan aktörer som arbetar med liknande insatser och tipsa om framgångsrikt utvecklingsarbete
- Övergripande stöd i arbetet med jämställdhet

Länsstyrelsen förväntar sig att verksamheter som ansluter sig ska:

- Bedriva ett aktivt arbete med jämställdhet inom någon del av eller hela verksamheten
- Fatta ett ledningsbeslut om att ansluta sig till Ett jämställt Dalarna
- Beskriva kort hur verksamheten bidrar till Ett jämställt Dalarna
- Utse en kontaktperson för arbetet och meddela Länsstyrelsen vem det är
- Synliggöra och dela med sig av sitt jämställdhetsarbete till andra verksamheter i länet

Uppföljning av strategin

Ett Jämställt Dalarna sträcker sig över perioden 2024–2027. Under strategiperioden kommer arbetet att följas upp löpande med möjlighet till revidering av strategin. Länsstyrelsens uppföljning av strategin Ett jämställt Dalarna kommer att innefatta nyckeltal och statistik samt anslutna verksamheter och Länsstyrelsens egna insatser. Anslutna aktörer har ett eget ansvar att följa upp arbetet med jämställdhet utifrån sin verksamhet och strategins målsättningar.

Den regionala utvecklingen kopplat till strategins nyckeltal kommer årligen att uppdateras genom webbrapporten Kvinnor och män i Dalarna. Rapporten tas fram i samarbete mellan Länsstyrelsen i Dalarnas län och Regionala Dalarna.

Länsstyrelsen redovisar årligen interna och externa insatser genom regionala och nationella årsredovisningar. Jämställdmyndigheten har i uppdrag att följa upp länsstyrelsernas arbete med länsstrategier för jämställdhet. Detta sker i form av delredovisning till myndigheten år 2025, samt slutredovisning år 2028.

Andra styrande dokument om jämställdhet

Agenda 2030

Agenda 2030, med de 17 globala målen, antogs av världens länder 2015 för att uppnå en fredlig och hållbar utveckling till 2030. De globala målen i agendan syftar till att, genom ett globalt samarbete, utjämna världens ojämlikheter, förverkliga de mänskliga rättigheterna och utrota extrem fattigdom samt att lösa klimatkrisen. Målen i Agenda 2030 omfattar tre dimensioner av hållbarhet: ekonomisk, miljömässig och social hållbarhet. Målen är odelbara och gäller alla människor i alla länder, utifrån sina olika förutsättningar. Ingen ska lämnas utanför.

Att arbeta med Agenda 2030 innebär ett åtagande om att tillgodose mänskliga rättigheter, då agendan tar sin utgångspunkt i FN:s juridiska rättssystem. Därigenom ska även jämställdhet integreras och genomsyras i agendans genomförande för att uppnå de globala målen²⁶.

²⁶ Agenda 2030 för hållbar utveckling - Regeringen.se.

Dalastrategin 2030 – tillsammans för ett hållbart Dalarna

Den regionala utvecklingsstrategin (RUS) är framtagen av Region Dalarna och har tre målområden - ett klimatsmart, konkurrenskraftigt och sammanhållet Dalarna. Jämställdhet lyfts som ett viktigt horisontellt perspektiv att ha med i arbetet oavsett målområde. Att verka för ökad jämlikhet och jämställdhet är även en av strategins prioriteringar.

Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet på lokal och regional nivå (CEMR)

CEMR är den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå. DeklARATIONEN är ett verktyg för jämställdhetsintegrering och omfattar alla aspekter av verksamheten, såväl det poli-tiska arbetet som arbetsgivarfrågor och servicen till invånarna. Den kan skrivas under av kommuner och regionförbund. I Dalarna är det i skrivande stund Region Dalarna samt kommunerna Falun, Hedemora och Malung-Sälen som signerat deklARATIONEN.





Regionalt utvecklingsarbete främjas av jämställdhet; en kultur som inte är diskriminerande möjliggör för alla människor att utvecklas utifrån sina förmågor och låter rätt person vara på rätt plats

Dalastrategin 2030

CEDAW – FN:s Kvinnokonvention

FN:s kvinnokonvention, The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW), är en av nio FN-konventioner för mänskliga rättigheter. Målet med kvinnokonventionen är att eliminera alla former av diskriminering av kvinnor och flickor. Enligt konventionen ska stater som antagit konventionen garantera att kvinnor och män, flickor och pojkar har samma rättigheter och möjligheter²⁷. Sverige undertecknade och ratificerade konventionen 1980.

Istanbulkonventionen

Istanbulkonventionen är det första juridiskt bindande regionala instrumentet om våld mot kvinnor och flickor i Europa och stadgar att avskaffandet av våld mot kvinnor och flickor är nödvändigt för att kunna uppnå jämställdhet. Konventionens syfte är att skydda kvinnor och flickor mot alla former av våld och att förebygga, lagföra och avskaffa våld mot kvinnor och flickor och våld i hemmet, inklusive hedersrelaterat våld och förtryck. Den syftar också till att motverka alla former av våld i nära relationer mot barn, mot hbtqi-personer samt mot nationella minoriteter. Sverige undertecknade och ratificerade konventionen 2014²⁸.

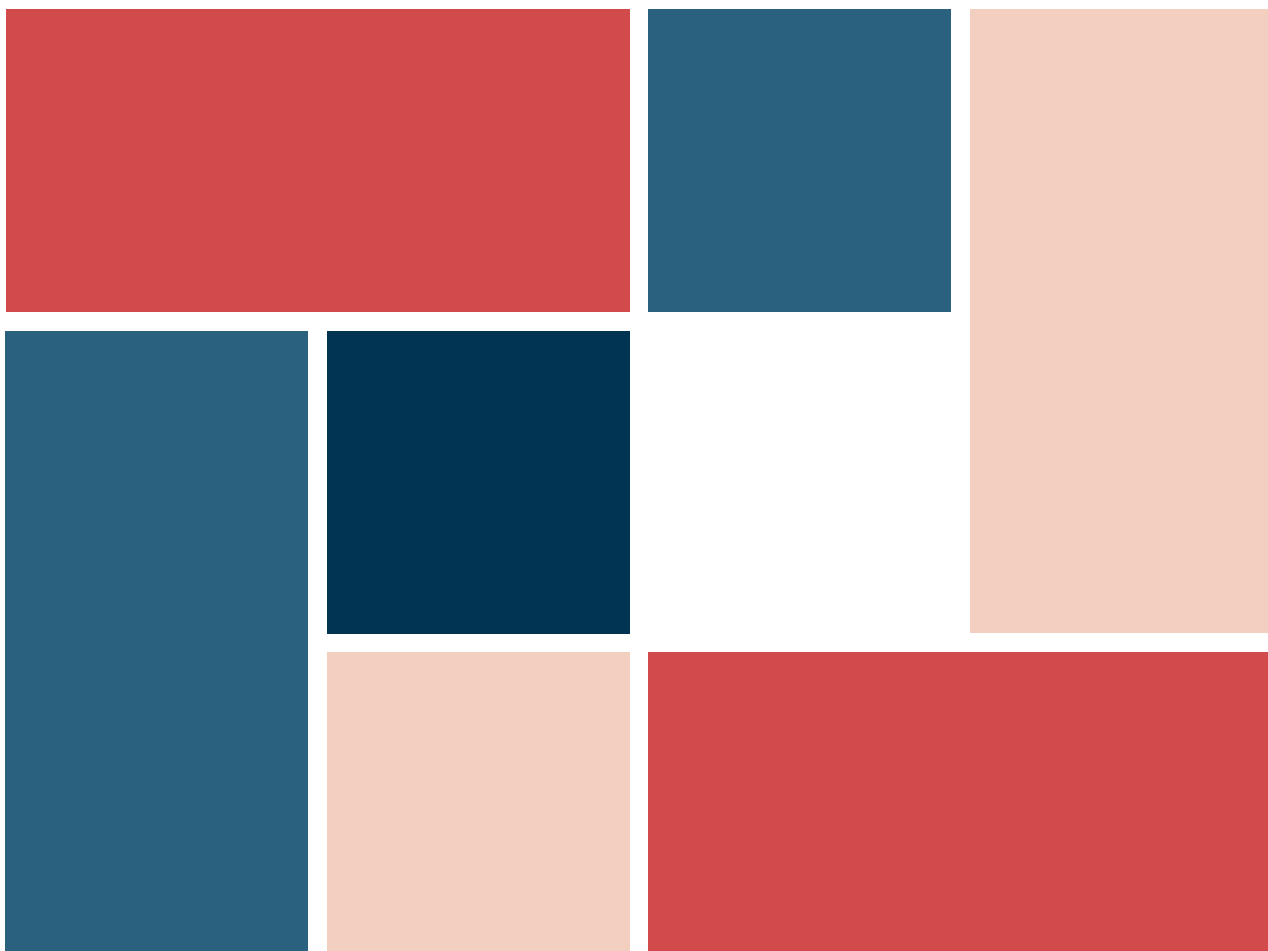
Barnkonventionen

FN:s konvention om barnets rättigheter, även kallad barnkonventionen, innehåller bestämmelser om mänskliga rättigheter för barn. I artikel 2 understryks bland annat vikten av att alla barn ska ges lika möjligheter och rättigheter oavsett kön. Genom att integrera denna princip kan länets aktörer aktivt arbeta för att säkerställa jämställdhet mellan flickor och pojkar, samt främja barns rättigheter enligt barnkonventionen. Barnkonventionen blev lag i Sverige den 1 januari 2020²⁹.

27 UN Women Sverige Kvinnokonventionen - The Convention of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW).

28 Istanbulkonventionen europeiskt avtal om våld mot kvinnor - Jämställdhetsmyndigheten.se

29 Lag (2018:1197) om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter - Regeringen.se.



Länsstyrelsen
Dalarnas län

www.lansstyrelsen.se