

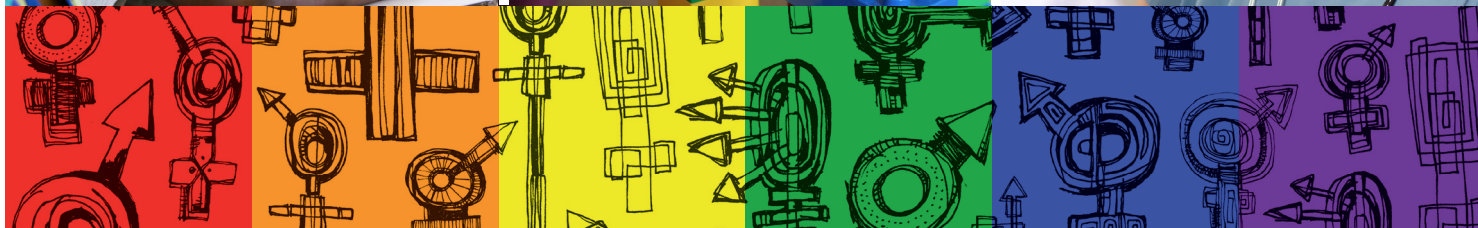


Länsstyrelsen  
Värmland

# Ett jämställt Värmland

- länsstrategi för jämställdhetsintegrering 2018-2027

Värmlands län 2017





Länsstyrelsen  
Värmland

**Beslut**

Dnr 9149-2017-1

**Datum:** 2017-12-12

Katarina Jakobsson

**Ett jämställt Värmland, länsstrategi för jämställdhetsintegrering 2018-2027****Beslut**

Länsstyrelsen beslutar om länsstrategi för jämställdhetsintegrering 2018-2027.

Länsstyrelserna har regeringens uppdrag att verka för att de nationella jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länet, samtidigt som hänsyn ska tas till regionala förhållanden och förutsättningar. Länsstyrelsen ska också integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta kvinnors och mäns samt flickors och pojkars villkor och genomgående analysera och presentera individbaserad statistik med kön som övergripande indelningsgrund.

Regeringen har gett länsstyrelserna i uppdrag att ta fram länsstrategier för sitt arbete med jämställdhetsintegrering.

Detta beslut har fattats av landshövding Kenneth Johansson. Föredragande har varit särskilt sakkunnig i jämställdhet Katarina Jakobsson. Länsråd Johan Blom, verksamhetschef Torben Ericson, verksamhetschef Bengt Falemo, verksamhetscontroller Ingrid Tilly och tf enhetschef Annie Johansson har deltagit i ärendet. Även enhetschefer för övriga berörda enheter, samt medarbetare verksamma inom strategins olika ämnesområden, har varit delaktiga under framtagandet av strategin.

Kenneth Johansson

## Förord

Länsstyrelsen Värmland arbetar för en hållbar utveckling i hela Värmland – ekonomiskt, miljömässigt och socialt. Jämställdhet är ett mål i sig och samtidigt ett medel för Värmlands utveckling och tillväxt. Länsstyrelsen har regeringens uppdrag att arbeta för att de nationella jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länet och omsätts till regionala mål och insatser. Det är dock allas vårt ansvar att bidra till detta viktiga arbete. Speciellt viktigt är det att vi män ökar vårt engagemang. Statistik visar bland annat att män är överrepresenterade när gäller självmord, färre män än kvinnor är behöriga till högre studier och betydligt färre män än kvinnor är hemma med sina barn. Jämställdhet handlar om både kvinnor och män och ojämställdheten begränsar oss alla. Alla vinner på ett jämställt samhälle!

Det är fantastiskt att det i dagsläget är över 300 företag, föreningar, organisationer, kommuner och myndigheter från hela länet som har anslutit sig till Ett jämställt Värmland. Allt från soloföretag inom olika branscher till idrottsföreningar, ideella organisationer och internationella koncerner har genom sin anslutning ställt sig bakom jämställdhetsarbetet i Värmland. Nu när vi lanserar den nya tioåriga jämställdhetsstrategin för Värmland har vi ett brett nätverk och en plattform att tillsammans kunna sprida och vidareutveckla de verktyg och metoder som finns.

Den nya strategin är ett gott exempel på samverkan inom länet och mellan de olika jämställdhetspolitiska målen. Vi lyfter in arbetet för att förebygga mäns våld mot kvinnor i den gemensamma strategin och håller på detta sätt ihop hela jämställdhetsområdet. På samma sätt vill vi hålla ihop och engagera hela Värmland i frågan. Vi arbetar med övergripande mål för Länsstyrelsens verksamhet, Länsstyrelsen Värmland ska uppfattas som en effektiv och rättssäker myndighet som arbetar med helhetssyn och hållbarhet – Agenda 2030. Tillsammans arbetar vi för Ett jämställt Värmland!

Kenneth Johansson  
Landshövding

---

Innehåll	
Inledning.....	5
VARFÖR behövs en jämställdhetsstrategi?.....	7
Analys av det tidigare jämställdhetsarbetet.....	10
Bakgrund.....	12
Strategins ansats.....	13
Så har strategin tagits fram.....	14
VAD - Målen i Värmland.....	15
Övergripande jämställdhetsmål.....	15
Delmål 1 En jämn fördelning av makt och inflytande.....	18
Delmål 2 Ekonomisk jämställdhet.....	21
Delmål 3 Jämställd utbildning.....	25
Delmål 4 Jämn fördelning av obetalt hem- och omsorgsarbete.....	28
Delmål 5 Jämställd hälsa.....	30
Delmål 6 Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.....	33
HUR – Samverkan och handlingsplan.....	37
Källförteckning.....	39

## Inledning

Länsstyrelsen har regeringens uppdrag att verka för att de nationella jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länet, samtidigt som hänsyn ska tas till regionala förhållanden och förutsättningar. Länsstyrelsen ska också integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta kvinnors och mäns samt flickors och pojkers villkor och genomgående analysera och presentera individbaserad statistik med kön som övergripande indelningsgrund.

Länsstyrelsen Värmland vill ha en handlingsinriktad ansats och har en tydlig idé om att inkludera hela Värmland i det fortsatta jämställdhetsarbetet. Den här strategin för jämställdhetsintegrering i Värmlands län har därför skrivits utifrån en rak problembeskrivning med mål som adresserar de viktigaste jämställdhetsfrågorna för just Värmland. Målen avser att vara relevanta, begripliga och möjliga att relatera till för en bredd av myndigheter, lärosäten, kommuner, organisationer och företag. Avsikten är att varje organisation skall kunna arbeta med strategin och bryta ner målen för Värmland till egna mål som är relevanta för den egna organisationen.

Länsstyrelsen Värmland är övertygad om att resultat och förändring skapas i två riktningar. Dels ”uppifrån och ner” genom tydliga mål och strukturer utifrån regeringens jämställdhetspolitiska mål, men också ”nerifrån och upp” genom en dynamisk rörelse som sker genom att många organisationer tillsammans och samtidigt gör förändringar i sina verksamheter. Den här strategin och den kommande handlingsplanen bygger på en tydlig idé om att bidra med tydliga mål och på att involvera hela Värmland i ett aktivt förändringsarbete.

Den nya strategins inkluderande ansats är möjlig tack vare det arbete som utfördes under den förra strategiperioden 2014-2016 och som lade grunden till externa nätverk och samverkansstrukturer med mycket gott samarbetsklimat. Länsstyrelsen samordnar nu flera viktiga jämställdhetsnätverk, som har fått ett allt mer organiserat innehåll, t ex genom anslutningssystemet Ett jämställt Värmland, som samlar över 300 (dec 2017) offentliga och privata organisationer och företag, som med ord och handling har förbundit sig att delta i utvecklingen mot ett jämställt Värmland. Värmlands samtliga kommuner har anslutit sig till Ett jämställt Värmland. Detta är en viktig del av arbetet med Agenda 2030.

En annan mycket viktig samverkansstruktur är Samhällsråd Värmland, som består av högsta ledningen för Länsstyrelsen Värmland, Landstinget i Värmland, Polismyndigheten – regionpolisområde Bergslagen och Region Värmland. Det är en stabil plattform för fortsatt jämställdhetsarbete i länet. Även nätverket för myndighetssamverkan våld i nära relationer som samordnas av Länsstyrelsen Värmland kommer fortsatt att ha stor betydelse. Samma sak gäller Länsstyrelsen Värmlands och Region Värmlands samarbete Ett samlat grepp för ett jämställt Värmland, som ger ut statistikserien På tal om kvinnor och män och som arrangerar Värmlands största jämställdhetskonferens Geni(u)s, med närmare 400 besökare per år. Länsstyrelsens särskilts sakkunniga inom jämställdhet har plats i styrelsen i Centrum för genusforskning vid Karlstads universitet, som bedriver erkänd forskning inom bl. a maskulinitet och genus.

Sammantaget har de senaste årens insatser byggt upp en stabil plattform och strukturer där den nya strategin kan få brett genomslag. Detta strategidokument har därför getts en utformning som skall underlätta en bred och inkluderande ansats. Den första delen handlar om *VARFÖR*

det behövs en strategi för jämställdhet. Den innehåller en rak beskrivning av de faktiska problem som Värmland har idag inom jämställdhetsområdet. Den andra delen beskriver *VAD* som behöver göras, genom att uttrycka tydliga mål som är relevanta och lätta att relatera till. Målen följer samma ordning som de sex nationella jämställdhetspolitiska målen, men har utformats utifrån problem och förutsättningar i Värmland. Vart och ett av de sex områdena har mål i tre nivåer; de nationella, de regionala för Värmland, samt en organisationsnivå. Andra organisationer skall i det fortsatta arbetet kunna utgå från strategins två första målnivåer och utforma en egen målnivå för den egna organisationen. Strategins sista avsnitt handlar om *HUR* arbetet ska gå vidare, med fortsatt bred samverkan och handlingsplan.

Strategin Ett jämställt Värmland är en strategi för jämställdhet, med jämställdhetsintegrering som främsta verktyg. Jämställdhetsintegrering syftar till att förbättra verksamhetens resultat så att de bättre bidrar till ökad jämställdhet i samhället. Fokus är på likvärdighet i service och tjänster gentemot medborgare (extern jämställdhet) och inte i första hand på personalfrågor som löner eller könsrepresentation bland chefer (intern jämställdhet). Men för att vara trovärdig som i sin roll som katalysator för ökad jämställdhet i länet har även ett antal mål för intern jämställdhet lagts till i den här strategin. Länsstyrelsen Värmland är själv en stor arbetsgivare i Värmland, med cirka 230 anställda. Länsstyrelsen deltar också som en av 300 organisationer i anslutningssystemet Ett jämställt Värmland. Genom att även formulera mål ur ett arbetsgivarperspektiv vill Länsstyrelsen gå i tåten och visa en tydlig avsikt att bidra till en ökad jämställdhet i Värmland, även ur perspektivet ”nedifrån och upp”. Avsikten är också att inspirera andra organisationer till att sätta egna mål som bidrar till Ett jämställt Värmland.

## **VARFÖR behövs en jämställdhetsstrategi?**

### ***Makten i Värmland är ojämnt fördelad***

Ett av de mest synliga tecknen på att Värmland ännu inte är jämställt är den ojämna fördelningen av makt. Det gäller såväl politisk, representativ makt som makt och inflytande i näringslivet. Färre än hälften av kommunerna i Värmland har kommunstyrelser med jämn representation, dvs inom ramen 40-60 procent. Detta trots att det finns ungefär lika många män som kvinnor i kommunernas fullmäktige. Bara tre kommuner av 16 har en kvinna som ordförande.

Den sneda representationen vid makten är ännu mer påtaglig i näringslivet. I Värmland är nio av tio VD-ar män. Andelen företag som har kvinnor i sin styrelse har ökat från 31 till 34 procent, men fortfarande har två tredjedelar av alla företag en styrelse som enbart består av män.

### ***Varför är detta ett problem?***

Det handlar i grunden om demokrati och rättvisa, men också om hållbar tillväxt. En jämn representation av kvinnor och män är i sig inte någon garanti för reell makt och jämn fördelning av den men det är en avgörande förutsättning för att nå kvalitativ jämställdhet. Möjligheterna att påverka beslutens innehåll förutsätter deltagande i de forum där beslut fattas. Stereotypa föreställningar om män som chefer och ledare och kvinnor som omsorgsgivande begränsar fortfarande kvinnors faktiska möjligheter att delta i sammanhang där makt utövas.

### ***Stora skillnader i lön och inkomst mellan kvinnor och män i Värmland***

En annan stor skillnad i kvinnors och mäns villkor är de stora löneskillnaderna. Kvinnor i Värmland tjänar 53 tkr mindre per år än män. Den enskilt största förklaringen till de stora löneskillnaderna är att kvinnor och män arbetar inom skilda sektorer och yrken (där kvinnoyrken värderas lägre), men också att män oftare har chefspositioner än kvinnor. Inget av länets 30 vanligaste yrken har en jämn könsfördelning (40/60).<sup>1</sup> Värmlands könsuppdelade arbetsmarknad hänger ihop med traditionella utbildningsval, branschspecifika könsmonster, fördelningen av det obetalda hemarbetet och med de förväntningar och föreställningar som finns kring vad kvinnor och män ska vara intresserade av och vilja arbeta med.

Kvinnor arbetar oftare deltid än män och det mesta deltidsarbetet är ofrivilligt (dvs det saknas ett heltidsjobb). Deltidsarbetet och det stora ansvaret för föräldraledighet och VAB inverkar negativt på den totala inkomsten. Allt hänger ihop. En annan sak som påverkar kvinnors inkomst negativt är sjukfrånvaro.

Två av tre sjukrivna i Värmland är kvinnor<sup>2</sup>. Sjukskrivningar kopplade till stress har ökat kraftigt och det är kvinnorna som drabbas värst. Kvinnor är överrepresenterade inom yrken med utsatt psykosocial arbetsmiljö, där sjukskrivningarna är höga både bland kvinnor och män. Det finns också kopplingar mellan kvinnors sjukfrånvaro och deras större ansvar för

<sup>1</sup> Länsstyrelsen Värmland och Region Värmland (2016) *AHA! På tal om kvinnor och män*, s 40

<sup>2</sup> Försäkringskassan (2016) *Antal dagar med sjukpenning under år 2016*, s 13

hem- och omsorgsarbete. Personer som har varit utsatta för fysiskt, psykiskt eller sexuellt våld uppvisar också betydligt sämre hälsoläge än övriga befolkningen, liksom homosexuella och transpersoner.

Även om det görs en analys på hur stor löneskillnaden skulle vara om kvinnor och män i genomsnitt var lika gamla, hade likadan utbildning och arbetade i samma yrken och sektorer återstår en löneskillnad mellan värmländska kvinnor och män på 5 procent<sup>3</sup>. Det lönegap som kvarstår kallas för oförklarad lönegap. Storleken på det oförklarade lönegapet skiljer sig mellan olika sektorer och är som störst bland tjänstemän inom privat sektor (8 procent). Kvinnor är också överrepresenterade i yrken med oregelbundna arbetstider och osäkra villkor.

#### *Varför är detta ett problem?*

Arbete är grunden för kvinnors och mäns möjligheter att utvecklas och försörja sig. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter att vara ekonomiskt självständiga och kunna försörja sig själva och eventuella barn. Jämställdhet bidrar också till ekonomisk tillväxt genom att både kvinnors och mäns fulla potential tillvaratas och främjas.

#### ***Omsorgsgivande är ojämnt fördelat***

Kvinnor i Värmland tar större ansvar för familj och obetalt hemarbete. Hela 76 procent av föräldrapenningen och 63 procent av all vård av sjuka barn tas ut av kvinnorna.

#### *Varför är detta ett problem?*

Möjligheten att förena betalt arbete med att ha en familj och att vårda relationer med närstående är en central del i svensk jämställdhetspolitik. Det ojämna ansvaret för obetalt hem- och omsorgsarbete, inkl. vård av sjuka barn och anhöriga visar att kvinnor i praktiken har mindre möjlighet än män att planera sina liv och att de inte kan hitta sätt att frigöra tid i samma utsträckning som män. Att kvinnor har mindre möjlighet än män att påverka sin vardagliga situation är en av de tydligaste indikatorerna på att det fortsatt råder en väsentlig maktobalans mellan kvinnor och män i samhället.

#### ***Unga fortsätter göra könsstereotypa utbildningsval***

Ungdomar i Värmland fortsätter att välja utbildning utifrån stereotypa föreställningar och traditionella mönster på arbetsmarknaden. Bara två av 15 program i Värmland har jämn könsfördelning (40-60). Ungdomarnas val av program i gymnasieskolan hänger nära ihop med föräldrarnas utbildningsbakgrund. Barn till lågutbildade föräldrar väljer ofta yrkesprogram med en tydlig kvinno- respektive mansdominans, medan barn till högutbildade föräldrar ofta väljer högskoleförberedande program med jämnare könsfördelning. Pojkar har generellt lägre studieresultat än flickor och färre pojkar än flickor får behörighet till gymnasiet och sedan till högre studier. Det är framförallt pojkar i gles-/bruksort som väljer bort högre studier. Detta bidrar till det stora gapet i utbildningsnivå som redan finns mellan kvinnor och män. Bland yngre till medelålders värmländska kvinnor har ca hälften eftergymnasial utbildning, jämfört med knappt en tredjedel av männen. Männens lägre utbildningsnivå är särskilt tydlig i vissa kommuner i Värmland. Det är bara Hammarö och Karlstad som män har en utbildningsnivå som är högre än riket.

---

<sup>3</sup> Skrivelse 2016/17:10 *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid* Socialdepartementet, Stockholm, 2016, s 23



*Varför är detta ett problem?*

Alla ska kunna utveckla intressen, ambitioner och att nå sin fulla potential utan att hindras av strukturer, fördomar och stereotypa föreställningar utifrån kön. Lika möjligheter och villkor i fråga om utbildning är centralt för att kvinnor och män ska kunna nå en ökad ekonomisk självständighet. Det är också ett viktigt medel för individens möjligheter till försörjning och inflytande i samhället. Könsstereotypa utbildningsval ger könssegregerad arbetsmarknad, vilket är ett av orsakssambanden bakom att kvinnor har lägre inkomst än män.

***Det finns ett utbrett våld mot kvinnor***

Merparten av länets kvinnor har utsatts för någon typ av våld och detta är - i det dolda - ett av våra största samhällsproblem. T ex har två tredjedelar av alla kvinnor någon gång i livet utsatts för sexuellt våld. Var tionde yngre kvinna har utsatts för sexuella övergrepp under det senaste året. 98 procent av dem som misstänks för sexualbrott i Värmland är män. Kvinnor drabbas också oftare av allvarligt psykiskt våld i vuxenlivet än män. Både kvinnor och män utsätts för våld, men på olika sätt. Kvinnor utsätts oftast för våld i hemmet av en närstående eller bekant man, medan män utsätts för våld av okända män utomhus.

*Varför är detta ett problem?*

Det utbredda våldet mot kvinnor är ett brott mot mänskliga rättigheter. Ett samhälle kan aldrig kalla sig jämställt så länge övergrepp och psykiskt och fysiskt våld mot kvinnor förekommer. Det finns en tydlig koppling mellan kön, maskulinitetsnormer och våld. Förekomst av våld i hemmet tros också vara en bidragande, ofta dold, orsak till kvinnors större sjukfrånvaro, vilket ytterligare begränsar kvinnors inkomst och därmed handlingsfrihet.

Utöver det personliga lidande för kvinnor och barn orsakar våldet också enorma kostnader för samhället. Kostnaden för mäns våld mot kvinnor har beräknats av forskare<sup>4</sup>. Översatt till värmländska storleksförhållanden (utifrån antalet invånare) blir det uppemot ca 1,2 miljarder. Kostnaden för mäns våld mot kvinnor i Värmland motsvarar alltså mer än den totala kommunbudgeten för en stor värmländsk kommun som Arvika.

---

<sup>4</sup> SOU 2015:55 *Nationell strategi mot mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld och förtryck*

### **Analys av det tidigare jämställdhetsarbetet**

Den faktiska utvecklingen mot ökad jämställdhet i Värmland går alltför långsamt och inom flertalet områden kvarstår stora skillnader mellan kvinnor och män. Utifrån en analys av statistikserien På tal om kvinnor och män som Länsstyrelsen har tagit fram under mer än under 10 år, kan man konstatera att kvantitativa jämställdhetsdata endast har förändrats i långsam takt under denna tid. Det är därför relevant med en analys av styrkor och svagheter av det bedrivna jämställdhetsarbetet som sådant för att se vad som kan förändras eller förstärkas för att uppnå mer kraftfulla faktiska resultat. En noterad svaghet med jämställdhetsarbetet så som det har bedrivits historiskt (ur ett generellt perspektiv) är att frågor ofta har drivits på ett fragmenterat och kortsiktigt sätt, ofta med tillfällig finansiering av delfrågor och med ett stort beroende av en eldsjäl. Jämställdhet har haft en tendens att behandlas sidoordnat från ordinarie verksamhetsprocesser. Det finns en tendens till att hänvisa till ”attityder som går långsamt/är svåra att förändra”.

Men det finns också styrkor att tillvarata. Från och med 1 januari 2018 finns en ökad systematik och samordning på nationell nivå, i form av den nya Jämställdhetsmyndigheten. Det har även etablerats stabila strukturer i länet med ökat ansvarstagande för och samverkan kring jämställdhet, bl a Samhällsråd Värmland. Plattformen Ett jämställt Värmland fortsatt viktig för samverkan. Det finns ett gott samarbetsklimat i Värmland och det finns regional kompetens inom genus och maskulinitetsfrågor, genom Centrum för genusforskning, CGF. Det finns vidare en väl etablerad samverksgrupp inom området våld i nära relationer, som tillsammans har tagit fram en gemensam handbok för hur myndigheter ska samverka med varandra inom detta område. Det finns stor kunskap och särskilda resurser för att arbeta för jämställd regional tillväxt hos Region Värmland. Region Värmland har, jämte Stockholms län och Skåne, kvalificerat sig för en särskild finansiering på totalt ca 10 mkr under tre år för att stärka jämställdhetsperspektivet i det regionala tillväxtarbetet. Länsstyrelsen och Region Värmland har också tillsammans lyckats etablera en stor, återkommande jämställdhetskonferens som attraherar ca 400 personer årligen. Länsstyrelsen Värmland har också fått ökad kunskap om och stor uppmärksamhet inom området jämställd kommunikation, genom t ex Region Värmlands informationsmaterial Schyst! och det av Länsstyrelsen och Region Värmland gemensamt framtagna materialet AHA Värmland. Parallellt med detta har jämställdhetsfrågan som sådan fått en ny öppenhet och transparens nationellt och globalt, via sociala medier, t ex assholes online, #jag är här och #metoo, för att nämna några exempel.

Länsstyrelsen samordnar flera viktiga jämställdhetsnätverk, som har fått ett allt mer organiserat innehåll, t ex genom anslutningssystemet Ett jämställt Värmland, som samlar över 300 offentliga och privata organisationer och företag, som med ord och handling har förbundit sig att delta i utvecklingen mot ett jämställt Värmland. Bidragen i anslutningssystemet berör alla målen i strategin för Ett jämställt Värmland. Länsstyrelsen bedömer att anslutningssystemet bidrar till att lyfta och synliggöra jämställdhetsfrågan i länet och att plattformen kommer att bli ett viktigt verktyg i det fortsatta arbetet. Ett annat verktyg som har haft betydelse för utformningen av den nya strategin är Viktigaste jämställdhetsfrågan, som är en digital insamling av ca 600 svar på frågan vilken som är Värmlands viktigaste jämställdhetsfråga. Länsstyrelsen samlade in svaren under hela 2017, i samband med nätverksträffar, work shops och olika arrangemang.

Överlag bedömer Länsstyrelsen att samverkan ökat i länet, både den mer strukturerade i form av gemensamma projekt och regelbundna nätverk, samt den mer spontana med till exempel företag och organisationer. Sammanfattningsvis kan vi nu se att jämställdhetsfrågan har rört sig från att vara en sidoordnad fråga i många organisationer till att allt oftare uppfattas som en mer sammanhållen och central fråga för en hållbar utveckling av verksamhet och samhälle. Undersökningar visar också att organisationer i Värmland har fått ökad generell insikt i jämställdhetsfrågan<sup>5</sup>, och att det nu behövs konkreta verktyg som hjälper organisationer och företag att ta ansvar och skapa förändring.

Det är utifrån dessa utgångspunkter som Länsstyrelsen Värmland har utformat den nya strategin; med en rak problembeskrivning och med en tydlig idé om att inkludera hela Värmland i det fortsatta jämställdhetsarbetet.

---

<sup>5</sup> AddGender (2015) *Från insiktsglapp till kunskapsglapp*

## Bakgrund

### *Länsstyrelsens roll och uppdrag*

Länsstyrelsens uppdrag inom jämställdhetsområdet regleras enligt Förordning med länsstyrelseinstruktion (SFS 2007:825) och uppdrag i regleringsbrev.

### *Länsstyrelseinstruktionen*

2 § Länsstyrelsen ska verka för att nationella mål får genomslag i länet samtidigt som hänsyn ska tas till regionala förhållanden och förutsättningar.

5 § Länsstyrelsen ska

1. integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta kvinnors och mäns samt flickors och pojkars villkor,
2. genomgående analysera och presentera individbaserad statistik med kön som övergripande indelningsgrund om det inte finns särskilda skäl mot detta.

### *Uppdrag om länsstrategier för jämställdhetsintegrering*

Regeringen har gett länsstyrelserna i uppdrag att ta fram länsstrategier för sitt arbete med jämställdhetsintegrering 2018-2020. Strategin ska bygga på en analys av de jämställdhetspolitiska målen i länet och på de erfarenheter som länsstyrelsen fått under den tidigare utvecklingssatsningen 2014-2016. Utgångspunkten för strategierna ska vara länsstyrelsernas uppgifter enligt förordningen (2007:825) med länsstyrelseinstruktion, och därmed regeringens jämställdhetspolitiska mål. En intersektionell analys ska göras vid uppdragets genomförande för att synliggöra hur olika maktordningar samspelar med kön. Strategierna ska omfatta länsstyrelsernas arbete med jämställdhetsintegrering såväl internt i den egna verksamheten som externt utåtriktat arbete i länet. Strategierna ska förankras med strategiska aktörer i länet och andra relevanta regionala strategier ska beaktas, t ex regeringens uppdrag om handlingsplaner för jämställd regional tillväxt 2016-2018.

Områden där länsstyrelsen har uppgifter eller uppdrag som har bäring på de jämställdhetspolitiska målen ska i möjligaste mån inkluderas i strategierna. Det kan t ex handla om frågor som rör samhällsplanering, barnets rättigheter, föräldraskapsstöd och mänskliga rättigheter.

### **Syftet med strategin**

Strategin skall bidra till visionen Ett jämställt Värmland och bidra till att de nationella jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länet. Den ska även användas som det övergripande verktyget för länsstyrelsens interna arbete med jämställdhetsintegrering.

Strategin för jämställdhetsintegrering i Värmlands län skall ytterst även bidra till visionen *En hållbar utveckling i hela Värmland – ekonomiskt, miljömässigt och socialt*, samt till det övergripande målet för Länsstyrelsen Värmlands verksamhet 2018 – 2020; *Länsstyrelsen uppfattas som en effektiv och rättssäker myndighet som arbetar med helhetsyn och hållbarhet – agenda 2030*.

## Strategins ansats

Länsstyrelsen Värmland har valt en handlingsinriktad och pragmatisk ansats, med en tydlig idé om att inkludera hela Värmland i det fortsatta jämställdhetsarbetet. Den här strategin för jämställdhetsintegrering i Värmlands län har därför skrivits utifrån en rak problembeskrivning med mål som adresserar de viktigaste jämställdhetsfrågorna för just Värmland.

Strategin är långsiktig och siktar 10 år framåt, dvs längre än den period som regeringens uppdrag omfattar. Förändringar tar tid och Länsstyrelsen vill här lägga grunden för ett långsiktigt hållbart förändringsarbete med utgångspunkt i strategin. Eftersom syftet med strategin är att regionalisera den nationella jämställdhetspolitiken följer den strukturen för nationella jämställdhetspolitiska målen och konkretiserar vad de innebär för Värmland.



Strategierna omfattar länsstyrelsernas arbete med jämställdhetsintegrering såväl internt i den egna verksamheten som externt utåtriktat arbete i länet.

Målen i strategin avser att vara relevanta, begripliga och möjliga att relatera till för en bredd av myndigheter, lärosäten, kommuner, organisationer och företag. Avsikten är att varje organisation skall kunna arbeta med strategin för Värmland och - likt Länsstyrelsen Värmland - bryta ner målen för Värmland till egna mål som är relevanta för den egna organisationen.

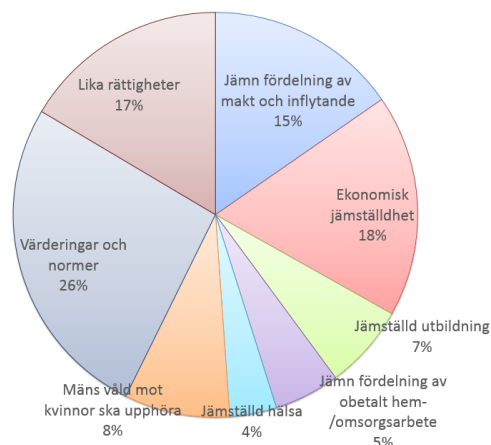
Strategin behandlar jämställdhet ur ett intersektionellt perspektiv. Det innebär att synliggöra hur flera maktordningar, som kön, ålder, härkomst, sexualitet, funktionalitet och klass, samverkar med varandra på olika sätt och skapar ojämlikheter, diskriminering och förtryck. Strategin avser att hålla ihop jämställdhetsfrågan och inkludera normer och värderingar. Vi lyfter in arbetet för att förebygga mäns våld mot kvinnor i den gemensamma strategin istället för att arbeta med det som ett eget område.

Strategin bygger på fakta och kunskap kring de olika målen. Den ska främja fortsatt samverkan och delaktighet via uppbyggda strukturer (t ex anslutningssystemet Ett jämställt Värmland, Samhällsråd Värmland m.fl.). Strategin ska lägga grunden för handlingsplaner, där Länsstyrelsen samordnar, bidrar med kunskap, metoder och genomförandestöd till organisationer, samt följer och rapporterar utvecklingen i länet.

## Så har strategin tagits fram

Strategin har arbetats fram under hela 2017, genom att inhämta synpunkter på olika sätt från en mängd aktörer.

Bland annat har Länsstyrelsen Värmland samlat in ca 600 digitala svar på vad som är den viktigaste jämställdhetsfrågan i Värmland (se figur). Svaren visar att det finns en stark vilja att arbeta med rättvisefrågor som jämställda löner och lika villkor i arbetslivet, liksom mot begränsande normer och föreställningar om kvinnor och män. Särskilt ofta nämns maskulinitetsnormer och vikten av att män engagerar sig för jämställdhet. Den starka betoningen av värderingar och normer indikerar att jämställdhetsfrågan uppfattas som en helhet, där genomgående attityder påverkar flera jämställdhetsmål parallellt.



Länsstyrelsen har även genomfört flera work shops, både internt och med externa aktörer, och även kompletterat med en web-enkät som gett betydelsefulla inspel till vilka jämställdhetsmål som är viktiga och prioriterade för länet. I det interna arbetet har vi lagt särskilt fokus på områdena föräldraskapsstöd, ANDT, samhällsplanering, integration, mänskliga rättigheter och barnets rättigheter. Dessutom har både ledning och HR varit delaktiga i hela processen. En tydlig aspekt som kommer fram är en vilja att rättvisefrågor adresseras som just rättvisefrågor (t ex med reglering) och att värderingar och normer bearbetas aktivt, utifrån ett värdegrundsarbete inom alla områden. Det framträder en vilja att bemöta attityder ”på riktigt”, med konkreta metoder, verktyg och aktiviteter.

Några områden har getts något mindre uppmärksamhet i de digitala svaren, t ex våld och hälsa. Det kan tolkas som att dessa problem är mer dolda och att det behövs ett ökat synliggörande kring problemen. Det kan också tolkas som att de svarande ser att det finns bakomliggande värderingar och normer som starkt styr te x förekomst av våld och att det därför är angeläget att arbeta med värderingar och normer i ett tvärgående perspektiv.

Strategin utgår på ett övergripande sätt från den tidigare strategin *Ett jämställt Värmland 2014-2016* och hämtar lärdom från gjorda erfarenheter. Information om jämställdhetsläget hämtas i första hand från AHA-Värmland På tal om kvinnor och män 2016.

Strategin tar hänsyn till och beaktar andra regionala strategier och planer, däribland Region Värmlands *Handlingsplan för jämställd regional tillväxt*, liksom den regionala utvecklingsstrategin *Värmlandsstrategin 2014-2020*. Andra viktiga dokument som har haft inflytande på arbetet är rapporten *Det här gör vi och det här vill vi*, som är en kartläggning av myndigheternas syn på arbetet mot våld i nära relationer i Värmland 2016, samt *Nationell rapport om stödstrukturer för kvinnofridsarbetet*. Ytterligare ett viktigt underlag har varit *Regional handbok för samverkan i Värmland kring det förebyggande arbetet för våld i nära relationer* och *Nationella strategi för arbetet kring våld i nära relationer*.

Många organisationers samlade kunskap ligger bakom strategin, men allt kan av naturliga skäl inte synas i detta övergripande strategidokument.

## VAD - Målen i Värmland

### Övergripande jämställdhetsmål

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

#### Värmlands övergripande mål

Ett jämställt Värmland där kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Övergripande principer:

- Fler ska ha kompetens om hur jämställdhet och genusperspektiv kan bidra till hållbar regional utveckling
- Ökad jämställdhetsintegrering i länets samtliga beslutsprocesser
- Förändring av stereotypa föreställningar om kvinnor och män
- Öka mäns engagemang för jämställdhet och inkludera frågor om män och maskulinitet
- Tydlig målstyrning och uppföljning utifrån Värmlands jämställdhetsmål
- Effektiv samverkan för att uppnå ett jämställt Värmland, genom ett aktivt ägarskap, stabila strukturer och nätverk av myndigheter, lärosäten, kommuner, organisationer och företag.

#### *Fler ska ha kompetens om hur jämställdhet och genusperspektiv kan bidra till regional utveckling*

Där kunskap saknas sprids ogrundade åsikter. Jämställdhet är ett beforskat och dokumenterat kunskapsområde – inte en åsiktsfråga. Ökad kunskap om hur det ser ut i Värmland och i den egna organisationen är grundläggande för att åstadkomma förändring. Det är också viktigt att det ta del av den kunskap som finns kring hur jämställdhet och genusperspektiv bidrar till hållbar utveckling, bättre myndighetsutövning, ökad kvalitet, ökad tillväxt och lönsamhet i företag etc.

#### *Ökad jämställdhetsintegrering i länets samtliga beslutsprocesser*

Jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där besluten fattas, resurserna fördelas och normerna skapas och därför måste jämställdhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet. Det innebär att alla politiska beslut som berör individer ska belysa, analysera och beakta villkoren för kvinnor och män samt för flickor och pojkar. Jämställdhetsintegrering är ett verktyg för att motverka tendensen till att jämställdhetsfrågorna hamnar i skymundan eller hamnar vid sidan om andra politiska frågor och verksamheter.

### *Förändring av stereotypa föreställningar om kvinnor och män*

I vårt samhälle finns stereotypa föreställningar om kvinnor och män och vad som är kvinnligt eller manligt. Dessa kan vara svåra att se eftersom de har varit en del av vår kultur under lång tid. Genom att lyfta sådana normer och föreställningar till ytan och föra en öppen dialog kring dem, kan man tydligare se hur de löper som en röd tråd genom jämställdhetsfrågans olika problemområden. Arbete med normer och värderingar är en metod för ökad jämställdhet på flera olika områden.

Det kan vara lätt att misströsta kring möjligheten att förändra värderingar. Historiskt har många jämställdhetsfrågor ”avfärdats” som gamla värderingar och att ”förändring måste få ta tid”. Med moderna verktyg och metoder för attitydförändring vet vi att förändring av normer och attityder kan vara ett av de mest verkningsfulla sätten att nå faktisk förändring. Och att det kan gå väldigt fort. Det är dock viktigt att uppmärksamma att alla jämställdhetsfrågor inte *bara* är en fråga om värderingar. Vissa frågor, t ex lika lön för lika arbete, rätt till lika vård eller politisk makt i huvudsak är en rättighetsfråga och i sådana fall är reglering eller målstyrning mer verkningsfulla verktyg för att nå rätt resultat.

### *Öka mäns engagemang för jämställdhet och inkludera frågor om män och maskulinitet*

Jämställdhetsfrågan är i grunden en rättvis- och demokratifråga som rör alla. Regeringen har sedan lång tid slagit fast att det är nödvändigt att involvera män i arbetet för jämställdhet i Sverige. Regeringens utredning *Män och jämställdhet*<sup>6</sup> underströk att män behöver ta ett ökat ansvar för jämställdhet och att jämställdhetspolitiken i större utsträckning behöver inkludera frågor om män och maskulinitet. Forskning om män, genus och maskulinitet är i dag ett internationellt sett väletablerat forskningsfält inom vilket Sverige och Värmland har en stark ställning. Det är en stor tillgång att tillvara i arbetet för ett jämställt Värmland.

### *Tydlig målstyrning och uppföljning utifrån Värmlands jämställdhetsmål*

Den här strategin för jämställdhetsintegrering i Värmlands län har skrivits utifrån en tydlig problemformulering och med mål som adresserar de allra mest relevanta frågorna för Värmland. Målen avser att vara relevanta, begripliga och möjliga att relatera till för en bredd av myndigheter, lärosäten, kommuner, organisationer och företag. Detta lägger grunden för att det fortsatta jämställdhetsarbetet i Värmland kan ske med tydlig målstyrning och uppföljning utifrån Värmlands jämställdhetsmål.

### *Effektiv samverkan*

Erfarenheterna från den tidigare strategin och Länsstyrelsen Värmlands samarbete med andra organisationer visar att vägen för att uppnå ett jämställt Värmland bäst sker genom ett aktivt ägarskap, stabila strukturer och nätverk av myndigheter, lärosäten, kommuner, organisationer och företag.

---

<sup>6</sup> SOU 2014:6 *Män och jämställdhet: betänkande. Fritze, Stockholm, 2014*



**Länsstyrelsen Värmlands övergripande mål**

Det övergripande målet gäller såväl internt i den egna verksamheten som externt i det utåtriktade arbetet i länet.

**Nationella mål har fått genomslag i länet utifrån Värmlands förhållanden och förutsättningar genom att Länsstyrelsen**

- ökar kunskapen om jämställdhet och jämställdhetsintegrering,
- erbjuder verktyg och metoder för jämställdhetsintegrering,
- inkluderar frågor om män och maskulinitet i jämställdhetsarbetet,
- samverkar för att uppnå Ett jämställt Värmland, med ett aktivt ägarskap, stabila strukturer och nätverk av myndigheter, lärosäten, kommuner, organisationer och företag,
- underhåller nätverk och erbjuder olika forum för erfarenhetsutbyte,
- arbetar med lärande exempel och inspiration,
- regelbundet tar fram könsuppdelad statistik för länet och följer upp och analyserar tendenser/trender,
- synliggör och problematiserar ojämställdheten i Värmland,
- förebygger och bekämpar mäns våld mot kvinnor samt
- är ett föredöme som arbetsgivare och inkluderar ett jämställdhetsperspektiv i arbetsgivarfrågor.

**Delmål 1 En jämn fördelning av makt och inflytande**

En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer.

*Vad är problemet i Värmland idag?*

**Den offentliga makten i Värmland är ojämnt fördelad**

- Färre än hälften av kommunerna har jämställda kommunstyrelser (inom 40/60) och bara tre av 16 kommuner har kvinnlig ordförande.
- Fyra femtedelar av de högsta politikerna och tjänstemännen länets kommuner är män.
- I offentlig sektors verksamhet är däremot 62 procent av cheferna kvinnor.

**Makten är ojämnt fördelad även i näringslivet**

- Nio av tio värmländska Vd:ar är män.
- En tredjedel av företagen har minst en kvinna i styrelsen
- Tre fjärdedelar av cheferna i de värmländska företagen är män.

*(Källa: Länsstyrelsen Värmland och Region Värmland (2016) AHA! På tal om kvinnor och män, s 60-64. Almi Företagspartner Värmland (2017) VD och styrelser ur ett könsperspektiv)*

**Problembeskrivning**

Tillgången till makt och inflytande i har sammantaget blivit mer jämnt fördelad mellan kvinnor och män i Sverige under de senaste tio åren. Det är främst inom den politiska makten som det kan noteras en jämnare könsfördelning. När ledamöter till kommunstyrelserna skall utses väljs dock regelmässigt fler män än kvinnor. Tyvärr är det representativa politiska systemet fortfarande i hög grad ett system där kvinnor har mindre makt än män.

En nationell sammanställning visar även att något fler kvinnor än män hoppar av sina uppdrag under pågående mandatperiod<sup>7</sup>. Fler kvinnor än män uppger att familjeskäl hade betydelse för avhoppet. Detta skall ses i ljuset av att kvinnor fortfarande tar ett större ansvar för obetalt hem- och omsorgsarbete och att det fortfarande finns stereotypa föreställningar om män som chefer och kvinnor som omsorgsgivande.

Det är vanligt att förtroendevalda (både kvinnor och män) utsätts för hot, våld eller trakasserier i samband med sitt politiska uppdrag.<sup>8</sup> Däremot är förtroendevalda kvinnor som innehar ordförandeposter eller på annat sätt är mer synliga, i högre grad utsatta än män i samma position. Kvinnor som deltar i det offentliga samtalet utsätts mer ofta för hot och hat

<sup>7</sup> SCB (2015) *Folkvaldas villkor i fullmäktige*

<sup>8</sup> BRÅ (2015) *Politikernas trygghetsundersökning*

av sexistisk karaktär, vilket är ett allvarligt demokratiskt problem. Forskning visar även att medierna granskar och dömer politiker olika utifrån kön<sup>9</sup>. Män får överlag mer medieutrymme än kvinnor, men kvinnor som är politiker får däremot mer uppmärksamhet vid politiska skandaler och kvinnors privatliv blir oftare föremål för granskning än mäns.

På de ledande positionerna i näringslivet finns stora skillnader mellan kvinnor och män. Även om andelen kvinnor bland styrelseledamöterna i börsnoterade företag har ökat, från 6 procent 2002 till knappt 32 procent 2016, är det långt kvar till jämn könsfördelning. I likhet med det politiska systemet finns ett tydligt mönster: ju högre befattningar, desto färre kvinnor. Till exempel har andelen kvinnor bland verkställande direktörer i börsnoterade företag ökat från 1 till drygt 5 procent.

Flera olika maktordningar än kön spelar roll för hur fördelningen av makt och inflytande ser ut. Även klass, funktionsförmåga, hudfärg, sexualitet, ålder och geografi påverkar individens möjlighet att ha inflytande i samhället. Det är tydligt att utrikes födda kvinnor och män är underrepresenterade bland förtroendevalda på alla nivåer i förhållande till sin andel av befolkningen.

### Värmlands mål

En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer.

#### Delmål:

- Jämställd representation (40-60) i värmländska politiska styrelser och nämnder
- Jämställd representation (40-60) i stora företags styrelser i Värmland
- Jämställd könsfördelning (40-60) på VD-poster i det värmländska näringslivet
- Aktiv motverkan av stereotypa föreställningar om män och kvinnor som makthavare
- Aktiv motverkan av alla former av demokratihot

### *Jämställd representation (40-60) i Värmländska politiska styrelser och nämnder*

I Värmland ligger könsfördelningen i kommunfullmäktige inom ramen 40-60 procent i alla kommuner utom Filipstad. När ledamöter till kommunstyrelserna utsågs valdes dock fler män än kvinnor, i alla kommuner utom två. Bara sju av 16 kommuner har jämställda kommunstyrelser inom ramen 40-60 procent, ett intervall som brukar användas som ett mått på en acceptabel, om än inte optimal könsfördelning. Bara tre kommuner har kvinnlig ordförande. Landstinget i Värmland har dock en jämställd styrelse, med 7 kvinnor och 10 män bland ledamöterna.

<sup>9</sup> Skrivelse 2016/17:10 *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid Socialdepartementet, Stockholm, 2016*

En jämn representation är ingen garanti för jämställda beslut, men har visat sig vara en förutsättning för att möjligheten ska finnas. Värmland ska därför ha en jämställd representation inom intervallet 40-60 procent i alla politiska styrelser och nämnder. Utrikes födda kvinnors och mäns representation i politiska styrelser och nämnder skall öka för att stå i proportion till sin andel av befolkningen.

*Jämställd representation (40-60) i stora företags styrelser i Värmland och Jämställd könsfördelning (40-60) på VD-poster i det värmländska näringslivet*

I Värmland har tio procent av företagen en kvinna på VD-posten, mot nio procent 2013. I styrelserummen går ökningen snabbare än genomsnittet i Sverige. Företag som har kvinnor på styrelseposter ökat från 31 till 34 procent, en nästan tioprocentig ökning. Slutsatsen som dras i Almis styrelsekartläggning 2017<sup>10</sup> är att riktade aktiviteter, såsom Styrelsekraft ger resultat. Styrelsekraft instiftades av regeringen med syfte att under fem år främja hållbar tillväxt genom att öka andelen kvinnor i bolagsstyrelser.

Sedan 1 januari 2017 finns tydligt uttryckt i lag att arbetsgivare har ansvar att främja en jämn könsfördelning inom olika personalkategorier, samt att främja jämn könsfördelning i ledande positioner. En jämn könsfördelning på maktpositioner är i grunden en rättvisefråga, men också en fråga om att ta till vara kvinnors och mäns kompetens och potential, vilket bidrar till utveckling och tillväxt i näringslivet. Det är därför viktigt att värmländska företag till fullo tar sitt ansvar för att öka andelen kvinnor i styrelser och på ledande positioner.

*Aktiv motverkan av stereotypa föreställningar om män och kvinnor som makthavare*

För att uppnå en jämställd makt i samhället måste begränsande normer utmanas. Stereotypa föreställningar om män som chefer och kvinnor som omsorgsgivande begränsar fortfarande kvinnors faktiska möjligheter att delta i sammanhang där makt utövas. Att aktivt motverka av stereotypa föreställningar om män och kvinnor som makthavare är viktigt för att öka kvinnors möjlighet till makt och inflytande i samhället.

*Aktiv motverkan av alla former av demokratihot*

Ideologiskt motiverat våld som individer och grupper riktar mot samhällets institutioner, dess representanter eller mot enskilda individer är ett ökande hot mot det demokratiska samhället och mot principen om alla människors lika värde och rättigheter. Det ökande demokratihotet i form av rasism och våldsbejakande extremism, går ofta hand i hand med tydligt uttalad antifeminism. Motståndet mot kvinnor har därför på senare tid blivit alltmer organiserat. Det behövs en aktiv motverkan av alla former av demokratihot som begränsar medborgares rätt och möjlighet till makt och inflytande.

---

<sup>10</sup>Almi Företagspartner Värmland (2017) *VD och styrelser ur ett könsperspektiv 2017*

## Delmål 2 Ekonomisk jämställdhet

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

*Vad är problemet i Värmland idag?*

### **Kvinnor i Värmland har inte samma möjlighet och villkor som män i arbetslivet**

- Kvinnor tjänar i genomsnitt 53.000 kr mindre per år än män.
- Män och kvinnor arbetar inom skilda sektorer och yrken och kvinnor är överrepresenterade i yrken med låg lön.
- 36 procent av kvinnorna arbetar deltid jämfört med 10 procent av männen. Det mesta deltidsarbetet är ofrivilligt.
- 70 procent av alla företagare i Värmland är män.
- Mer än hälften av alla utrikesfödda män och kvinnor i Värmland står utanför arbetsmarknaden, jämfört med ca en femtedel av de inrikes födda. Högst utanförskap har kvinnor födda utanför EU.

*(Källa: Länsstyrelsen Värmland och Region Värmland (2016) AHA! På tal om kvinnor och män, s 33, 35-49.)*

### **Problembeskrivning**

Den enskilt största förklaringen till de stora löneskillnaderna är att kvinnor och män arbetar inom skilda sektorer och yrken, s k horisontell segregering. Det är vidare så att män i större utsträckning än kvinnor återfinns på högre befattningar och chefspositioner, s k vertikal segregering. Både horisontell och vertikal könssegregering bidrar till den stora löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Deltidsarbete och föräldradeltid inverkar negativt på den totala inkomsten. Det mesta deltidsarbetet är ofrivilligt, dvs beror på att det inte finns heltidstjänst. (Den näst vanligaste orsaken till kvinnors deltidarbete är att de tar hand om barn eller vuxen anhörig. Den näst vanligaste orsaken för män är studier.<sup>11</sup>)

Även kvinnors högre sjukfrånvaro (se delmål 5) bidrar till ytterligare skillnad i inkomst mellan kvinnor och män. Skillnaden i sjukfrånvaro mellan könen förklaras bl.a. av den könsuppdelade arbetsmarknaden, på det sättet att kvinnor är överrepresenterade i vård- och omsorgsyrtken där sjukfrånvaron är hög för *både* kvinnor och män. En annan förklaring till den höga sjukfrånvaron för kvinnor är att de tar ett större ansvar som föräldrar.

Det är inte bara kön som påverkar inkomst och sysselsättning. Unga och utlandsfödda har svårare över huvud taget att ta sig in på arbetsmarknaden. Inkomstskillnaderna i arbetslivet får

<sup>11</sup> Skrivelse 2016/17:10 *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid* Socialdepartementet, Stockholm, 2016

dessutom konsekvenser för den framtida pensionen. Av alla kvinnor som gick i pension i Sverige år 2014 fick 56 procent helt eller delvis nöja sig med garantipension, eftersom deras inkomstgrundade pension var så låg. Motsvarande andel bland männen var 16 procent.

### Värmlands mål

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

Delmål:

- Könsssegregeringen på arbetsmarknaden ska minska. Minst 10 av de 30 vanligaste yrkena skall vara jämställda (40/60)
- Matchningen på den värmländska arbetsmarknaden skall förbättras, så att utlandsfödda kvinnor och män förvärvsarbetar i lika stor utsträckning som inrikes födda
- Det oförklarade lönegapet mellan kvinnor och män ska försvinna
- Kvinnors ofrivilliga deltidsarbete ska minska till samma nivå som för män
- Andelen kvinnliga företagare ska öka till en jämställd nivå (40/60)

#### *Könsssegregeringen på arbetsmarknaden ska minska*

Männen i Värmland arbetar i huvudsak inom näringslivet och kvinnor till stor del inom vård och omsorg.<sup>12</sup> Även inom respektive sektor återfinns män och kvinnor på olika yrken. Kvinnor är överrepresenterade i yrken där den genomsnittliga lönen är lägre. Inget av länets 30 vanligaste yrken har en jämn könsfördelning (40/60).<sup>13</sup> Värmlands starkt könsssegrerade arbetsmarknad hänger ihop med traditionella utbildnings- och yrkesval, branschspecifika könsmonster, fördelningen av det obetalda hemarbetet och med de förväntningar och föreställningar som finns kring vad kvinnor och män ska vara intresserade av och vilja arbeta med. Det är därför viktigt att aktivt utmana stereotypa föreställningar om vad män och kvinnor kan arbeta med, t ex genom att lyfta förebilder av det underrepresenterade könet. Lika viktigt är att både privata och offentliga organisationer arbetar aktivt med att rekrytera jämställt.

Att rekrytera jämställt är inte bara viktigt för att på sikt utjämna löneskillnader mellan kvinnor och män. Det är också viktigt för en hållbar tillväxt i Värmland. De är nämligen just de sektorer med sned könsfördelning som kommer att möta allra störst problem med kompetensbrist, vilket kommer utgöra ett hot mot framtida utveckling. Det visar en kartläggning som Region Värmland har gjort. Det är främst vård och omsorg, utbildning (starkt kvinnodominerade områden) och tillverkning och byggverksamhet (starkt mansdominerade områden) som förväntas ha svårast att rekrytera tillräckligt med personal fram till 2035. I framtiden räcker det inte att rekrytera ur en halv befolkning.

<sup>12</sup> Länsstyrelsen Värmland och Region Värmland (2016) *AHA! På tal om kvinnor och män*, s 41

<sup>13</sup> Länsstyrelsen Värmland och Region Värmland (2016) *AHA! På tal om kvinnor och män*, s 40

*Matchningen på den värmländska arbetsmarknaden skall förbättras, så att utlandsfödda kvinnor och män förvärvsarbetar i lika stor utsträckning inrikes födda*

Mer än hälften av alla utrikesfödda män och kvinnor i Värmland står utanför arbetsmarknaden, jämfört med ca en femtedel av de inrikes födda. Högst utanförskap har kvinnor födda utanför EU.<sup>14</sup> Matchningen på den värmländska arbetsmarknaden måste förbättras, så att utlandsfödda kvinnor och män förvärvsarbetar i lika stor utsträckning inrikes födda och får samma möjligheter till ekonomisk självständighet. För att Värmland ska kunna utvecklas och växa som region behöver länet lägga sig i framkant som en öppen och inkluderande miljö som tar tillvara allas kompetens.

*Det oförklarade lönegapet mellan kvinnor och män ska försvinna*

I Värmland tjänar männen 22 procent mer än kvinnorna. Inkomstgapet har inte förändrats nämnvärt de senaste 15 åren. Skillnaderna i förvärvsinkomst är större i industrikommunerna kring Karlstad (Hammarö + 34 procent, Grums +31 procent) och mindre i de perifera kommunerna utan storindustri.<sup>15</sup> Även om det görs en analys på hur stor löneskillnaden skulle vara om kvinnor och män i genomsnitt var lika gamla, hade likadan utbildning och arbetade i samma yrken och sektorer återstår en löneskillnad mellan värmländska kvinnor och män på 5 procent. Det lönegap som kvarstår kallas för oförklarat lönegap. Storleken på det oförklarade lönegapet skiljer sig mellan olika sektorer och är som störst bland tjänstemän inom privat sektor (8 procent)<sup>16</sup>.

Sedan januari 2017 finns krav för alla arbetsgivare med minst 10 anställda att genomföra årliga lönekartläggningar, som ska dokumenteras skriftligt. Metoden syftar till att identifiera osakliga löneskillnader. Att stötta arbetsgivare att ta till sig metoden, samt att följa upp att osakliga löneskillnader dokumenteras och åtgärdas är grunden för att få bort det oförklarade lönegapet mellan kvinnor och män.

*Kvinnors ofrivilliga deltidsarbete ska minska till samma nivå som för män*

I Värmland arbetar 36 procent av kvinnorna deltid och 10 procent av männen.<sup>17</sup> Det mesta deltidsarbetet är ofrivilligt, dvs beror på att det inte finns heltidstjänst. Därför är ofrivilligt deltidsarbete en angelägen fråga i arbetet för en jämställd arbetsmarknad och inkomster som ökar kvinnors ekonomiska självständighet.

*Andelen kvinnliga företagare ska öka till en jämställd nivå (40/60)*

I Värmland är 70 procent av alla företagare män, vilket är ungefär i linje med riket. Ca 16 procent av företagen drivs av personer som har utländsk bakgrund, vilket också är i linje med riket. I Värmland startades 9,2 nya företag per 1 000 invånare under 2014. Det placerar Värmland i bottenkiktet vid en nationell jämförelse. Av de nya företagen hade 33 procent

<sup>14</sup> SCB (2014) Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS)

<sup>15</sup> Länsstyrelsen Värmland och Region Värmland (2016) AHA! På tal om kvinnor och män, s 49

<sup>16</sup> Skrivelse 2016/17:10 Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid Socialdepartementet, Stockholm, 2016, sid 23

<sup>17</sup> Länsstyrelsen Värmland och Region Värmland (2016) AHA! På tal om kvinnor och män, s 35

kvinnor i ledningen (jmf riket 34 procent) medan motsvarande siffra med män i ledningen var 67 (66) procent.

Kvinnors företagande speglar till viss del sysselsättnings- och utbildningsstrukturen i Värmland. En stor andel av kvinnors företagande finns inom handel, företagstjänster, hotell- och restaurangverksamhet, kulturella och personliga tjänster, samt inom s.k. gröna näringar. Flera av dessa branscher är mer vanligt förekommande i glesbygd. Kvinnors företagande sker alltså i huvudsak inte inom de traditionellt starka näringar som idag organiseras som kluster och prioriterade forskningsområden. Det finns därför en uppenbar risk att kvinnors företag inte uppmärksammas av stödsystem och riskkapital i samma utsträckning som mäns företag.

En studie vid Luleå Tekniska Universitet<sup>18</sup> kartlade hur offentliga svenska finansiärer fattade beslut kring riskkapital. Studien, som grundar sig i material från 2009-2010, visade att männen i större utsträckning fick kapital och även beviljades högre summor än kvinnorna. Traditionella föreställningar om hur kvinnor och män är som entreprenörer påverkade besluten. Till exempel bedömdes yngre män som unga och lovande medan en yngre kvinnas ålder istället tolkades som bristande erfarenhet.

Syftet med offentligt kapital är att använda skattepengar för att stimulera tillväxt och värna om skapande för hela samhället. Könspartiskhet riskerar att leda till att pengarna inte investeras i verksamheter som har den högsta potentialen. Det skadar inte enbart kvinnligt entreprenörskap, det är potentiellt skadligt för hela samhället. Det är viktigt att det innovations- och företagsstödande systemet i Värmland tar till sig av kunskapen och inför verktyg som säkerställer att kvinnor och män ges samma villkor och möjligheter.

---

<sup>18</sup> Malmström, Wincent och Johansson 2017.



### **Delmål 3 Jämställd utbildning**

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

*Vad är problemet i Värmland idag?*

#### **Ungas val av utbildning följer traditionella mönster på arbetsmarknaden**

- Killar och tjejer väljer olika gymnasieprogram. Bara två av 15 program i Värmland har jämn könsfördelning (40-60)

#### **Värmländska män och killar halkar efter i utbildningsnivå och problemet är mycket större här än i riket som helhet**

- Pojkar/män uppnår inte behörighet till gymnasium och högskola i samma utsträckning som flickor/kvinnor
- Män från bruks- och glesbygd väljer bort högre studier, vilket gör att glappet mellan mäns och kvinnors utbildningsnivå fortsätter att öka i Värmland.

*(Källa: Länsstyrelsen Värmland och Region Värmland (2016) AHA! På tal om kvinnor och män, s 17-24.)*

#### **Problembeskrivning**

Könsfördelningen i gymnasieskolans olika program fortsätter att vara ojämn. Skolan behöver öka insatserna för att stärka jämställdhetsperspektivet och motverka att elevernas studie- och yrkesval begränsas av kön, social eller kulturell bakgrund.

De könssegregerade valen av nationellt program i gymnasieskolan kan till övervägande del förklaras av föräldrarnas utbildningsbakgrund. Barn till lågutbildade föräldrar återfinns ofta på yrkesprogram med en tydlig kvinno- respektive mansdominans medan barn till högutbildade föräldrar ofta väljer högskoleförberedande program med jämnare könsfördelning.

Pojkar presterar sämre i skolan än flickor i alla ämnen utom idrott och hälsa. Flickor är mer stressade och mår generellt sämre. Fler kvinnor än män läser vidare på högskolan.

Könsfördelningen, som har varit relativt konstant de senaste tio åren, innebär att omkring 60 procent av studenterna är kvinnor och 40 procent är män. Utbildningsvalen fortsätter att vara könsuppdelade, även på den eftergymnasiala nivån.

## Värmlands mål

Flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling

Delmål:

- Antalet gymnasieprogram med jämn könsfördelning ska öka
- Pojkars studieresultat ska öka så att andelen pojkar med gymnasiebehörighet ökar i förhållande till flickor
- Andelen män med behörighet till högskola ska öka i förhållande till kvinnor och till riket i övrigt
- Fler män i Värmland ska välja att gå vidare till eftergymnasiala studier

### *Antalet gymnasieprogram med jämn könsfördelning ska öka*

Gymnasieskolan i Värmland är starkt könsuppdelad, särskilt inom yrkesförberedande program. Bara två av 15 program har jämn könsfördelning inom intervallet 40-60. Könssegregeringen i gymnasieskolan följer helt och hållet de traditionella mönstren på länets arbetsmarknad. Det finns fortfarande traditionella normer och föreställningar även hos unga kring vad kvinnor ska vara intresserade av och vilja arbeta med. Det är viktigt att arbeta med att påverka sådana normer, både i skolan och i arbetslivet för att nå en faktisk förändring. För att kunna bryta den könssegregerade arbetsmarknaden på lång sikt är det avgörande att öka antalet gymnasieprogram med jämn könsfördelning.

### *Pojkars studieresultat ska öka så att andelen pojkar med gymnasiebehörighet ökar i förhållande till flickor*

I Värmland uppnår 90 procent av flickorna behörighet till gymnasiet, jämfört med 83 procent av pojkarna. Skillnaden är något större i Värmland än i riket som helhet. Det beror delvis på att värmländska flickor presterar något bättre än riksgenomsnittet, men även på att pojkarna ligger något sämre till än i riket. Det finns flera orsaker till pojkars sämre studieresultat, vilket också beaktas inom skolan. Bristande motivation och en maskulinitetskultur där det inte anses ”coolt” att studera har identifierats som en av orsakerna.

*Andelen män med behörighet till högskola ska öka i förhållande till kvinnor och till riket i övrigt* Skillnaderna mellan flickor och pojkar förstärks längre upp i utbildningssystemet. I vårt län uppnår 86 procent av kvinnorna på gymnasiet får högskolebehörighet, vilket är ungefär i nivå med riket. Däremot är det bara 60 procent av männen som får högskolebehörighet efter gymnasiet. Det är en väsentligt lägre nivå än för riket som helhet, där 72 procent av männen får behörighet. Andelen värmländska män med behörighet till högskola behöver öka, både i förhållande till kvinnor och till riket i övrigt, för att undvika ett ökande gap i utbildningsnivå.

### *Fler värmländska män ska välja att gå vidare till eftergymnasiala studier*

Det finns redan idag ett tydligt glapp mellan mäns och kvinnors utbildningsnivå; fler kvinnor än män har eftergymnasial utbildning. Bland värmländska kvinnor i åldern 25-44 år har ca

hälften av kvinnorna eftergymnasial utbildning, jämfört med knappt en tredjedel av männen. Männen lägre utbildningsnivå är särskilt tydlig i vissa kommuner i Värmland. Det är bara Hammarö och Karlstad som män har en utbildningsnivå som är högre än riket.

Glappet fortsätter just nu att öka på grund av att färre män än kvinnor går vidare till eftergymnasiala studier. 43 procent av kvinnorna påbörjade högskolestudier efter gymnasiet år 2015, medan endast 32 procent av männen valde högre studier. Mönstret är fortfarande att män i bruksorter väljer bort högre studier. Motsvarande mönster finns inte lika tydligt bland kvinnor. Fler värmländska män behöver motiveras att välja eftergymnasiala studier för att undvika ett ökande gap i utbildningsnivå.

## Delmål 4 Jämn fördelning av obetalt hem- och omsorgsarbete

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

*Vad är problemet i Värmland idag?*

### **Kvinnor tar ett större ansvar för obetalt arbete och det har stor påverkan på kvinnors arbetsliv och hälsa**

- Kvinnor tar ut 76 procent av föräldrapenningen och 63 procent av alla dagar för vård av sjuka barn.
- Det är framför allt kvinnor som vårdar sina äldre/sjuka anhöriga.
- Kvinnor arbetar i snitt 6 timmar mer i hemmet än män varje vecka.

*(Källa: Länsstyrelsen Värmland och Region Värmland (2016) AHA! På tal om kvinnor och män, s 27. SCB (2011) Tidsundersökningen 2010/2011 och, <http://ahavarmland.se/arbete/>)*

### **Problembeskrivning**

En skev fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet påverkar kvinnors möjlighet på arbetsmarknaden både vad gäller att vara ekonomiskt självständiga och att utöva makt och inflytande genom att göra karriär. På så sätt påverkar en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet i mycket hög grad även de andra jämställdhetsmålen som rör ekonomisk jämställdhet, makt och inflytande. Det finns också starka kopplingar mellan kvinnors större ansvar för hem- och omsorgsarbete och kvinnors högre ohälsotal.

Det ojämna ansvaret för obetalt hem- och omsorgsarbete, inkl. vård av sjuka barn och anhöriga visar att kvinnor i praktiken har mindre möjlighet än män att planera sina liv och att de inte kan hitta sätt att frigöra tid i samma utsträckning som män. Att kvinnor har mindre möjlighet än män att påverka sin vardagliga situation är en av de tydligaste indikatorerna på att det fortsatt råder en väsentlig maktobalans mellan kvinnor och män i samhället.

Det finns fortfarande kvar traditionella förväntningar och föreställningar kring män som familjeförsörjare och kvinnor som omsorgsgivare. Men det är inte bara kön som påverkar uttaget av föräldraledighet, även utbildning och ekonomi spelar in. De som använder föräldraförsäkringen i minst utsträckning är män som har låg inkomst, saknar inkomst helt eller står långt från arbetsmarknaden.<sup>19</sup> Män med lång eftergymnasial utbildning ökar sitt uttag av föräldraledighet mer än övriga grupper.<sup>20</sup> Dessa mönster indikerar att traditionella föreställningar om försörjning och omsorg – liksom andra normer och attityder – är mer trögrörliga i socioekonomiskt svaga grupper.

<sup>19</sup> Prop. 2016/17:1 Bilaga 3 Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män

<sup>20</sup> ISF (2013) Föräldrapenning och föräldraledighet

## Värmlands mål

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

### Delmål:

- Gapet mellan kvinnors och mäns uttag av föräldrapenning skall minska och skillnaden skall vara mindre än genomsnittet för riket
- Kvinnor och män ska ta ett delat ansvar för obetalt hem-/hushållsarbete
- Gapet i antal timmar som kvinnor och män lägger på obetalt hemarbete skall slutas till nästa mätning 2020/2021

### *Gapet mellan kvinnors och mäns uttag av föräldrapenning ska minska*

I Värmland är uttaget ur föräldraförsäkringen är mindre jämställt än i riket i stort. Särskilt stor är skillnaden jämfört med riket vad gäller uttag av tillfällig föräldrapenning vid barns sjukdom (VAB). I Sverige tar kvinnorna i genomsnitt hand om 57 procent av alla VAB-dagar, medan de värmländska kvinnorna tar hand om 63 procent av alla VAB-dagar.<sup>21</sup> Detta bidrar inte bara till att kvinnor i Värmland halkar efter i inkomst, utan bidrar också till att kvinnor får mindre möjlighet till makt och inflytande. Forskning visar att jämställda företag och arbetsplatser är mer framgångsrika (och lönsamma) är den här situationen ogynnsam inte bara för kvinnorna, utan för utvecklingen i stort i Värmland. Att minska gapet mellan kvinnors och mäns uttag av föräldrapenning är ett viktigt bidrag till ett mer jämställt arbetsliv och därmed en mer gynnsam utveckling för alla. Målet är att skillnaden mellan kvinnors och mäns uttag av föräldrapenning i Värmland skall vara mindre än genomsnittet för riket.

### *Kvinnor och män ska ta ett delat ansvar för obetalt hem-/hushållsarbete, gapet i antal timmar som kvinnor och män lägger på obetalt hemarbete skall slutas*

Studier visar att kvinnor arbetar 6 timmar mer i hemmet än män varje vecka. En vanlig vardag lägger kvinnor 3 ½ timme på hemarbete, medan män i genomsnitt lägger ner 2 ½ timme. Utvecklingen mot ett mer jämställt ansvar för hemmet går långsamt; skillnaden mellan 2001 och 2011 var bara 11 minuter.<sup>22</sup> Nästa mätning kommer att göras 2020/2021 och målsättningen är att denna visar att män och kvinnor delar på ansvaret för obetalt hem- och hushållsarbete på ett jämställt sätt.

<sup>21</sup>Länsstyrelsen Värmland och Region Värmland (2016) *AHA! På tal om kvinnor och män*, s 27

<sup>22</sup>SCB (2011), *Tidsundersökningen 2010/2011*, <http://ahavarmland.se/arbete/>

## Delmål 5 Jämställd hälsa

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

*Vad är problemet i Värmland idag?*

### **Kvinnor och män i Värmland har inte samma möjligheter till en god hälsa**

- I alla länets kommuner är ohälsotalet högre bland kvinnor än bland män.
- Två av tre sjukskrivna i Värmland är kvinnor. Sjukskrivningar kopplade till stress har ökat kraftigt och det är kvinnorna som drabbas värst.
- Unga och medelålders män drabbas oftare av arbetsskador än kvinnor. Män har mer övervikt, mer riskabla alkoholvanor och unga män är överrepresenterade vad gäller självmord.

### **Kvinnor och män erbjuds inte vård och omsorg på lika villkor**

- Kvinnor och män behandlas oavsiktligt olika i hälso- och sjukvården.

*(Källa: Länsstyrelsen Värmland och Region Värmland (2016) AHA! På tal om kvinnor och män, s 11-16, Skrivelse 2016/17:10 Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid Socialdepartementet, Stockholm, 2016, sid 44, samt Försäkringskassan Korta analyser feb 2017. SKL (2014) (O)jämställdhet i hälsa och vård)*

### **Problembeskrivning**

Överlag upplever kvinnor sin hälsa som sämre än vad män gör och det finns många hälsoskillnader kopplade till kön. Kvinnor i åldern 35–64 år med endast förgymnasial utbildning har haft den minst gynnsamma hälsoutvecklingen de senaste tio åren. Människor med låg inkomst har generellt sämre hälsa än de med hög inkomst. Utrikes födda kvinnor bedömer sitt hälsotillstånd som sämre än inrikes födda kvinnor, medan det bland männen inte finns någon skillnad. Kvinnor anger i större utsträckning än män att de lider av ångslan, oro och ångest. Unga kvinnor är särskilt drabbade av psykisk ohälsa.

Det finns tydliga skillnader mellan kvinnor och män när det gäller arbetsrelaterad ohälsa och sjukfrånvaro. Det är vanligare att män drabbas av arbetsplatsolyckor, medan kvinnor drabbas i högre grad av arbetsrelaterade sjukdomar och är sjukskrivna i högre grad än män. Två av tre sjukskrivna är kvinnor. Det är ett mönster som hållit i sig sedan slutet av 1980-talet. Det finns också kopplingar mellan kvinnors sjukfrånvaro och deras större ansvar för hem- och omsorgsarbete. Personer som har varit utsatta för fysiskt, psykiskt eller sexuellt våld uppvisar också betydligt sämre hälsoläge än övriga befolkningen. De psykiatriska diagnoserna är i dag den vanligaste orsaken till sjukskrivning och ökar hos både kvinnor och män, men

ökningstakten är större hos kvinnor. Den psykosociala arbetsmiljön, dvs organisatoriska eller sociala faktorer är den vanligaste orsaken till arbetssjukdom hos kvinnor.

Maskulinitetsnormer bidrar till att män och pojkar inte söker vård i tid och i större utsträckning ägnar sig åt ohälsosamma och riskfyllda vanor och aktiviteter jämfört med kvinnor och flickor. Forskning visar att en förändring av negativa mönster som är kopplade till maskulinitetsnormer kan ge positiva effekter inom folkhälsan.<sup>23</sup>

Det finns fler aspekter än kön som påverkar hälsan kraftigt. Framförallt har utbildningsbakgrund, könsidentitet och könsuttryck, socioekonomisk status samt huruvida en person är utrikes eller inrikes född effekt på en persons hälsa.<sup>24</sup>

Alla människor har rätt att få en god vård, oavsett kön. Men vården gör ibland omotiverade skillnader mellan kvinnor och män – eller bortser från skillnader som är medicinskt relevanta. Det finns flera studier som visar att kvinnor och män oavsiktligt behandlas olika i hälso- och sjukvården. I stället för en individuell bedömning möter vården patienterna utifrån föreställningar om kön. Ett exempel på det är inom området hjärt- och kärlsjukdomar där kvinnors symptom eller berättelser har misstolkats eller ignorerats. Ett annat exempel är att män befaras underdiagnosticeras när det gäller depressioner.<sup>25</sup>

SKLs kunskapsöversikt<sup>26</sup> förmedlar resultat från nationella studier, som också bl. a visar att:

- att kvinnor har längre väntetid till operation
- att kvinnor inte har samma tillgång som män till nyare och dyrare läkemedel
- att kvinnor är underbehandlade med en rad viktiga mediciner

### Värmlands jämställdhetspolitiska mål

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

Delmål:

- Gapet mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro ska slutas helt, samtidigt som sjukfrånvaron i stort ska nå ner till riksgenomsnittet
- Allt folkhälsoarbete i Värmland ska bedrivas med ett intersektionellt jämställdhetsperspektiv
- Män och kvinnor ska erbjudas likvärdig vård och rehabilitering vid likvärdiga behov

<sup>23</sup> Skrivelse 2016/17:10 *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid* Socialdepartementet, Stockholm, 2016

<sup>24</sup> Skrivelse 2016/17:10 *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid* Socialdepartementet, Stockholm, 2016, s. 172

<sup>25</sup> SOU 2015:86 *Mål och myndighet. En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken*, s. 302

<sup>26</sup> SKL (2014) *(O)jämställdhet i hälsa och vård*, s 7-8

*Gapet mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro ska slutas helt*

Det sk ohälsotalet är högre bland kvinnor än bland män i alla Värmlands kommuner. Ohälsotalet är antalet utbetalade dagar med sjukpenning, arbetsskadesjukpenning, rehabiliteringspenning samt sjuk-/aktivitetsersättning från socialförsäkringen per registrerad försäkrad och år. Kvinnor har i genomsnitt 37 dagar per år, medan män kommer upp i 24 dagar per år. Ohälsotalet är högre än genomsnittet för riket, både för kvinnor och för män. Skillnaden mellan kvinnor och män är dock större i Värmland än i riket i stort. Dessa skillnader kan inte kvarstå. Gapet mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro ska slutas helt, samtidigt som sjukfrånvaron i stort ska nå ner till riksgenomsnittet

*Allt folkhälsoarbete i Värmland ska bedrivas med ett intersektionellt jämställdhetsperspektiv*

Viktiga insatser görs för mer jämställd vård, bl a inom Landstinget i Värmland. Det är viktigt att fortsätta detta, men hälsofrågorna bör även synliggöras i ett bredare jämställdhetsperspektiv och spridas till fler regionala aktörer. Kvinnors hälsa hänger t ex nära samman med andra jämställdhetsfrågor som t ex ojämna maktfördelning, obetalt hemarbete och förekomst av våld. Att öka kunskapen om läget i Värmland i relation till jämställd och jämlik hälsa är viktigt för att kunna göra insatser och prioriteringar som svarar mot de behov som finns bland befolkningen i länet.

*Män och kvinnor ska erbjudas likvärdig vård och rehabilitering vid likvärdiga behov*

Könsuppdelade uppföljningar inom vård och omsorg ska vara etablerade verktyg, som verifierar att män och kvinnor erbjuds likvärdig vård och rehabilitering vid likvärdiga behov. Uppföljningar skall även visa om erbjuden vård och rehabilitering motsvarar olika samhällsgruppers särskilda utsatthet för skilda typer av ohälsa.



## Delmål 6 Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

*Vad är problemet i Värmland idag?*

### Mäns våld mot kvinnor och flickor är ett stort samhällsproblem

- Två tredjedelar av alla kvinnor har någon gång i livet utsatts för sexuellt våld. Var tionde yngre kvinna (18-24 år) har utsatts för sexuella övergrepp under det senaste året.
- Kvinnor drabbas oftare av allvarligt psykiskt våld i vuxenlivet än män.
- Både kvinnor och män utsätts för våld, men på olika sätt. Kvinnor utsätts oftast för våld i hemmet av en närstående eller bekant man, medan män utsätts för våld av okända män utomhus.
- 98 procent av dem som misstänks för sexualbrott i Värmland är män.

(Källa: Nationellt centrum för kvinnofrid, Uppsala universitet (2014) *Våld och hälsa*, sid 36, 38, 62. Länsstyrelsen Värmland och Region Värmland (2016) *AHA! På tal om kvinnor och män*, sid 54-55, 58.)

### Problembeskrivning

Ett samhälle kan aldrig kalla sig jämställt så länge övergrepp och våld mot kvinnor är en del av vardagen för så många människor. Med mäns våld mot kvinnor avses alla former av fysiskt och psykiskt, inklusive sexuellt, hot och våld som riktas mot kvinnor och flickor. Det omfattande våldet är den yttersta konsekvensen av den maktobalans som råder mellan kvinnor och män. Förövarna av det sexuella våldet är nästan uteslutande män och, vad gäller övergrepp under barndomen (före 18 år), ungefär lika ofta jämnåriga pojkar som vuxna män. Allvarliga sexuella övergrepp i vuxen ålder begås till största delen av en manlig partner. NCKs undersökning visar att bland de kvinnor som utsatts för sexuellt våld någon gång i vuxenlivet hade 5 procent gjort polisanmälan vid något tillfälle. Våldet är alltså långt mer utbrett än vad brottsstatistiken visar.

Våldet mot kvinnor har legat på ungefär samma nivåer, eller ökat något under de senaste tio åren, enligt Brottsförebyggande rådets (Brå) årliga nationella trygghetsundersökning (NTU)<sup>27</sup>. Kvinnor löper störst risk att drabbas av misshandelsbrott inomhus av en bekant förövare (i motsats till män som oftare drabbas utomhus av en okänd förövare)<sup>28</sup>. Mest utsatta är flickor och unga kvinnor mellan 16 och 24 år. Det saknas motsvarande kvalitativ undersökning på värmländsk nivå. Vi vet däremot genom statistik från Brå att antalet faktiskt *anmälda* sexualbrott i Värmland har ökat med hela 28 procent under den senaste tioårsperioden<sup>29</sup>. 98

<sup>27</sup> BRÅ (2016) *Nationella trygghetsundersökningen*

<sup>28</sup> Länsstyrelsen Värmland och Region Värmland (2016) *AHA! På tal om kvinnor och män*, sid 54

<sup>29</sup> Länsstyrelsen Värmland och Region Värmland (2016) *AHA! På tal om kvinnor och män*, sid 57

procent av dem som misstänks för sexualbrott i Värmland är män.<sup>30</sup>

*Våldet orsakar stora "osynliga" kostnader, men vems är ansvaret?*

Utöver det personliga lidande för kvinnor och barn orsakar våldet också enorma kostnader för samhället. I utredningen om en nationell strategi mot mäns våld mot kvinnor (SOU 2015:55) redovisas studier som indikerar att samhällskostnaderna uppgår till belopp i storleksordningen 5-45 miljarder kronor per år, beroende på om beräkningarna enbart tar med direkta kostnader (såsom sjukvård och rättsväsendets kostnader), eller även inkluderar indirekta kostnader (såsom utebliven arbetsinkomst). Nationalekonomen Ingvar Nilsson som forskar på våldets samhällskostnader visar att våldets totala kostnader inte är synliga, eftersom det är en lång rad olika samhällsaktörer som arbetar med våldsförebyggande och/eller med våldets konsekvenser. Samhällets stuprörsorganisering gör att ingen har helhetssyn, vilket försvårar både att fatta rätt beslut och att utkräva ansvar.

För att bättre förstå siffran 45 miljarder kan vi sätta den i relation till statsbudgeten. Kostnaden överstiger hela den årliga kostnaden för föräldraförsäkringen. Kostnaden är tre gånger så stor som statens årliga utgifter för ålderspensionen.<sup>31</sup> Översatt till värmländska storleksförhållanden (utifrån antalet invånare) blir det ca 1,2 miljarder. Kostnaden för mäns våld mot kvinnor i Värmland motsvarar mer än den totala kommunbudgeten för en stor värmländsk kommun som Arvika.

Även om det medför kostnader att utveckla våldsförebyggande och brottsofferstödande verksamheter så visar beräkningen ovan att "passivitetens prislapp" är ännu högre. Kommuner, myndigheter och andra etablerade samhällsfunktioner har därför all anledning att öka sin insats mot mäns våld mot kvinnor jämfört med idag. En kartläggning från Socialstyrelsen från 2013 visade att många kommuner saknar egen brottsofferstödande verksamhet och att 71 procent av landets skyddade boenden drivs av ideella organisationer.

<sup>30</sup> Länsstyrelsen Värmland och Region Värmland (2016) *AHA! På tal om kvinnor och män*, sid 58

<sup>31</sup> Ekonomifakta <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Offentlig-ekonomi/Statsbudget/Statsbudgetens-utgifter/>

### Värmlands jämställdhetspolitiska mål

Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

#### Delmål:

- Ökat synliggörande av mäns våld mot kvinnor
- Stärkt förebyggande arbete mot våld i nära relationer, inkl. insatser för ändrade maskulinitetsnormer och våldskultur
- Ökad samverkan mellan myndigheter, så att resp. myndighets utredning blir så professionell och rättssäker som möjligt för alla
- Förbättrad upptäckt och starkare skydd och stöd (adekvat stöd och behandling för våldsutsatta och våldsutövare)

#### *Ökat synliggörande av mäns våld mot kvinnor*

Att synliggöra det dolda våldet mot kvinnor är första steget mot förändring. I det förarbete som har föregått framtagandet av strategin, där mer än 600 värmländska personer har lämnat sina synpunkter, visar tydligt att man anser att det är viktigt att öka den generella medvetenheten om mäns våld mot kvinnor och att arbeta aktivt med maskulinitetsnormer och våldskultur i förebyggande, breda insatser.

#### *Stärkt förebyggande arbete, inklusive insatser för förändrade maskulinitetsnormer*

Det finns en tydlig koppling mellan kön, maskulinitetsnormer och våld. Risken för att ha gjort en våldsam eller kränkande handling ökar med mer än tre gånger för killar som instämmer i påståenden om stereotypa könsroller. Det finns alltså ett direkt samband mellan stereotypa föreställningar för kön och att utöva våld.<sup>32</sup>

Det proaktiva, förebyggande förhållningssättet skall ges ökat fokus - både i den etablerade myndighetssamverkan som finns i Värmland kring mäns våld mot kvinnor – och via bredare plattformar såsom anslutningssystemet Ett jämställt Värmland, med över 300 anmälda organisationer. Ett viktigt forum för förebyggande arbetet blir även samarbetet mellan de olika sakkunniga inom funktionen Social hållbarhet på Länsstyrelsen och den kompetensstödande fortbildning som Länsstyrelsen har. Ett tydligt mål är att öka engagemanget av män och pojkar jämfört med tidigare samt att göra upp med normer som rättfärdigar våld.

#### *Ökad samverkan mellan myndigheter, för att resp. myndighets utredning blir så professionell och rättssäker som möjligt för alla*

Länsstyrelsens egna erfarenheter från rollen att samordna insatser som görs i länet, visar att olika organisationers och myndigheters arbete mot våld i nära relationer är en komplicerad processkedja från förebyggande, upptäckt, skydd och stöd och insatser till brottsbekämpning, samt kunskapshöjande åtgärder. Socialstyrelsen gjorde 2017 en kartläggning över hur

<sup>32</sup> Ungdomsstyrelsen (2013) *Unga och Våld*

kommuner arbetar med våld i nära relationer<sup>33</sup>. Resultaten för de värmländska kommunerna visar på stora olikheter, bl. a i vilken utsträckning det finns aktuella överenskommelser för samverkan med primärvård, psykiatri, polis och kvinnojourer etc. Ett viktigt mål är därför att uppnå en utökad samordning mellan myndigheter.

I Värmland finns etablerade nätverk som arbetar med frågor kring mäns våld mot kvinnor, bl a Nätverket för myndighetssamverkan våld i nära relationer som samordnas av Länsstyrelsen Värmland. I nätverket deltar företrädare för socialtjänsten och skolan i länets kommuner, Landstinget i Värmland, Kriminalvården, Försäkringskassan, Åklagarmyndigheten, Polismyndigheten och Migrationsverket. Här finns också Samhällsråd Värmland som består av högsta ledningen för Länsstyrelsen Värmland, Landstinget i Värmland, Polismyndigheten – regionpolisområde Bergslagen och Region Värmland. Rådet arbetar med jämställdhets- och integrationsfrågor och med förebyggande arbete mot ANDT, våld i nära relationer prostitution och människohandel, samt brottslighet.

Värmland ska fortsätta arbeta i stabila, hållbara strukturer mellan myndigheter och organisationer. Samarbetet ska ske enligt handboken för regional samverkan i Värmland mot våld i nära relationer<sup>34</sup>, som kan laddas ner via [www.lansstyrelsen.se/varmland](http://www.lansstyrelsen.se/varmland).

#### *Förbättrad upptäckt och starkare skydd och stöd*

Den etablerade myndighetssamverkan ska bidra till ökad kunskap och metodutveckling för förbättrad upptäckt och till adekvat stöd och behandling för våldsutsatta och våldsutövare. Det finns ett stort behov av ökad kompetensutveckling och utveckling av rutiner för agerande vid indikation på våld. Länsstyrelsen Värmlands kartläggning (2016:05) visar att ett vanligt problem tycks vara att många myndighetsanställda inte har tillräcklig kunskap om våld i nära relationer. Personalen säger att de därför inte har vågat fråga om våld för de vet inte vad de ska göra om de får ett positivt svar. De vet varken hur de själva ska reagera eller hur de kan hjälpa och hänvisa vidare.<sup>35</sup> Ett viktigt mål är därför att öka kunskapen om mäns våld mot kvinnor, inte bara hos de organisationer som har en roll i den nämnda processkedjan, men också hos andra organisationer och företag i samhället. Målet är att *alla* verksamheter i Värmland skall ha kunskap och metoder för att upptäcka kvinnor som utsätts för våld och att ha kompetens att hänvisa till rätt stöd.

Arbetet med målet Förbättrad upptäckt och starkare skydd och stöd handlar även om att tillerkänna offren rättsskydd av ansvariga myndigheter. Det behövs mer kunskap, dels för att det ska bli rättssäkert för dem som är utsatta och för dem som utsätter, men också för att säkerställa att alla utsatta har lika rätt till rättsskydd oberoende av var man bor i Värmland.

<sup>33</sup> Socialstyrelsen (2017) *Öppna jämförelser – Våld i nära relationer*

<sup>34</sup> Länsstyrelsen Värmland, 2017:03.

<sup>35</sup> Länsstyrelsen Värmland (2016) *Exempel på stödstrukturer inom området våld i nära relationer*

## HUR – Samverkan och handlingsplan

Länsstyrelsen har regeringens uppdrag att verka för att de nationella jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länet. Länsstyrelsen har valt en handlingsinriktad och pragmatisk ansats, med en tydlig idé om att inkludera hela Värmland i det fortsatta jämställdhetsarbetet.

Den här strategin för jämställdhetsintegrering i Värmlands län har därför skrivits utifrån en rak problembeskrivning med mål som adresserar de viktigaste jämställdhetsfrågorna för just Värmland. Målen avser att vara relevanta, begripliga och möjliga att relatera till för en bredd av myndigheter, lärosäten, kommuner, organisationer och företag. Avsikten är att varje organisation skall kunna arbeta med strategin för Värmland, och likt Länsstyrelsen Värmland, bryta ner målen för Värmland till mål som är relevanta för den egna organisationen.

### *Fortsatt regional samverkan*

Ett mycket viktigt resultat från tidigare jämställdhetsarbete i Värmland är etablerade nätverk och samverkansstrukturer, så nu när vi lanserar den nya tioåriga jämställdhetsstrategin för Värmland har vi ett brett nätverk att tillsammans kunna sprida och vidareutveckla de verktyg och metoder som finns. En viktig plattform kommer att vara anslutningssystemet Ett jämställt Värmland, som hittills har samlat 300 företag, föreningar, organisationer, kommuner och myndigheter från hela länet. Genom att ansluta sig erbjuds man utbildning, erfarenhetsutbyte och inspiration för att fortsätta arbeta med dessa frågor på den egna arbetsplatsen, föreningen m.m. i riktning mot Värmlands jämställdhetsmål.

En annan viktig plattform för att genomföra en målstyrd och handlingsinriktad jämställdhetspolitik i Värmland är Samhällsråd Värmland, som består av högsta ledningen för Länsstyrelsen Värmland, Landstinget i Värmland, Polismyndigheten – regionpolisområde Bergslagen och Region Värmland. Även nätverket för myndighetssamverkan våld i nära relationer som samordnas av Länsstyrelsen Värmland kommer fortsatt att ha stor betydelse. Samma sak gäller Länsstyrelsen Värmlands och Region Värmlands samarbete Ett samlat grepp för ett jämställt Värmland, där vi tillsammans ger ut statistikserien På tal om kvinnor och män och arrangerar Värmlands största jämställdhetskonferens Geni(u)s, som årligen samlar närmare 400 besökare. Karlstads universitet och dess centrum för genusforskning bedriver erkänd forskning inom bl. a maskulinitet och genus, vilket skall tillvaratas som en viktig tillgång i arbetet för ett jämställt Värmland.

### *Handlingsplan*

En handlingsplan för det strategiska externa arbetet med jämställdhetsintegrering och en handlingsplan för arbetet för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor ska tas fram under 2018. I handlingsplanen ska aktiviteter, åtgärder, ansvar och indikatorer listas, som följer strategins övergripande mål och delmålen.

### *Uppföljning*

Genom analys och redovisning över tid av ett antal indikatorer, mäts de centrala aspekterna inom varje delmål. Indikatorerna hämtas bland annat från den nationella och regionala jämställdhetsstatistiken På tal om kvinnor och män och från annat statistiskt underlag. Från

---

och med den 1 januari 2018 startar den nya Jämställdhetsmyndigheten, som kommer att ha i uppdrag att följa upp och analysera jämställdhetsarbetet nationellt, regional och lokalt. Målen och indikatorerna i handlingsplanen kommer eventuellt att justeras i förhållande till den nya myndighetens uppföljningsstruktur för att få ett så effektivt uppföljningsarbete som möjligt.

## Källförteckning

### **Statliga utredningar**

Skrivelse 2016/17:10 *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*  
Socialdepartementet, Stockholm, 2016

SOU 2015:55 *Nationell strategi mot mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld och förtryck*

SOU 2014:6 *Män och jämställdhet: betänkande. Fritze, Stockholm, 2014*

SOU 2015:86 *Mål och myndighet. En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken*

Prop. 2016/17:1 Bilaga 3 *Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män*

### **Statistik**

Ekonomifakta <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Offentlig-ekonomi/Statsbudget/Statsbudgetens-utgifter/>

Försäkringskassan (2016) *Antal dagar med sjukpenning under år 2016*

Länsstyrelsen Värmland och Region Värmland (2016) *AHA! På tal om kvinnor och män*

SCB (2015) *Folkvaldas villkor i fullmäktige*

SCB (2014) *Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS)*

SCB (2011) *Tidsundersökningen 2010/2011*

Socialstyrelsen (2017) *Öppna jämförelser – Våld i nära relationer*

Ungdomsstyrelsen (2013) *Unga och Våld*

### **Litteratur och rapporter**

AddGender (2015) *Från insiktsglapp till kunskapsglapp*

Almi Företagspartner Värmland (2017) *VD och styrelser ur ett könsperspektiv*

BRÅ (2016) *Nationella trygghetsundersökningen*

BRÅ (2015) *Politikernas trygghetsundersökning*

ISF (2013) *Föräldrapenning och föräldraledighet*

---

Länsstyrelsen Värmland (2014) *Handbok för regional samverkan i Värmland – Våld i nära relationer*

Länsstyrelsen Värmland (2016) *Exempel på stödstrukturer inom området våld i nära relationer*

Nationellt centrum för kvinnofrid, Uppsala universitet (2014) *Våld och hälsa*

SKL (2014) *(O)jämställdhet i hälsa och vård*





Länsstyrelsen  
Värmland

Länsstyrelsen Värmland, 651 86 Karlstad, 010-224 70 00  
[www.lansstyrelsen.se/varmland](http://www.lansstyrelsen.se/varmland)