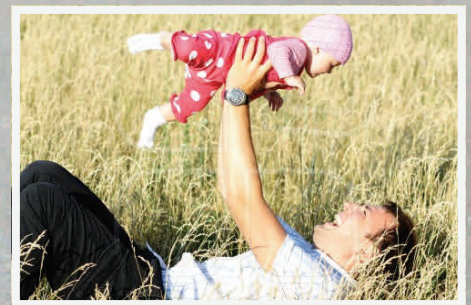
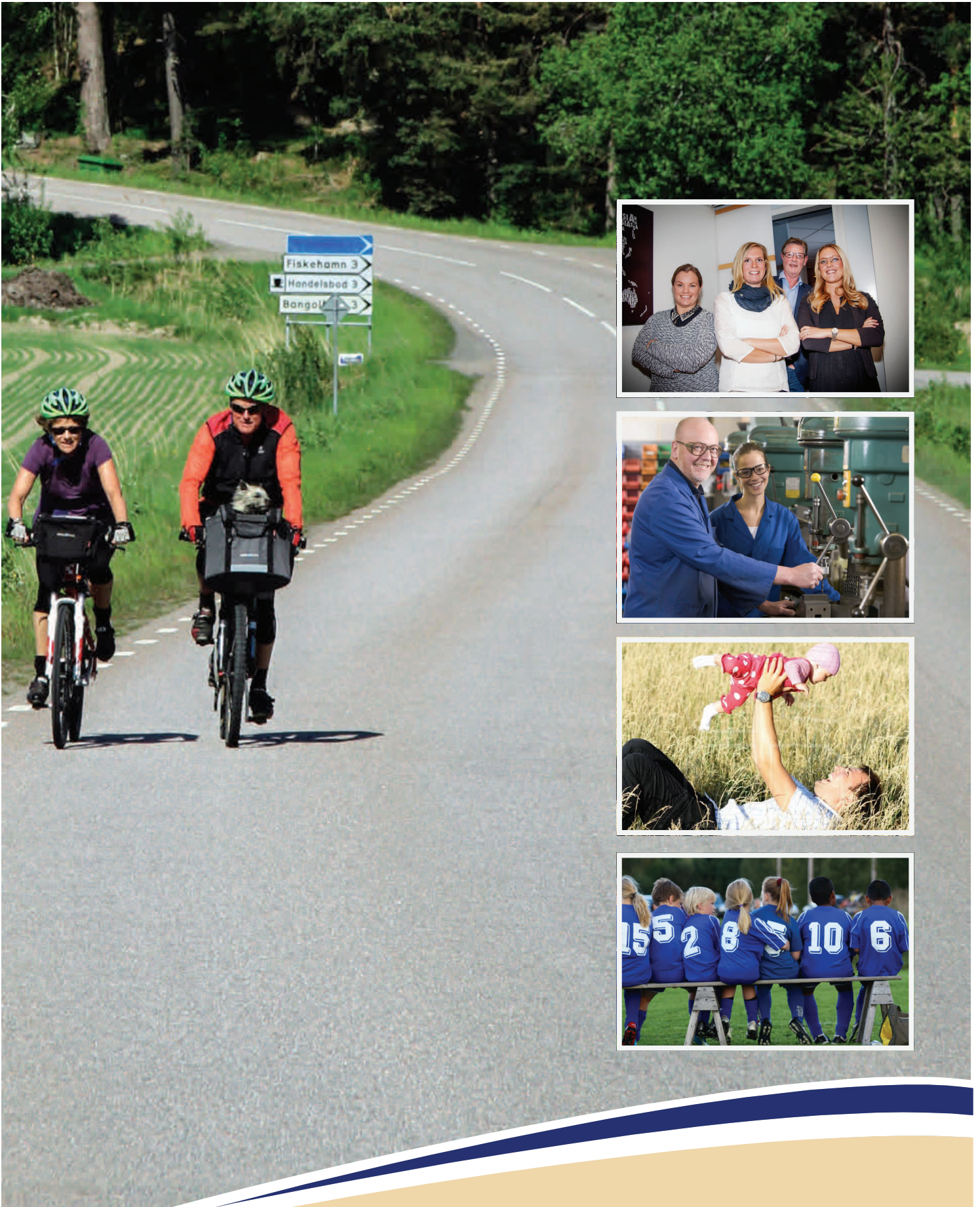


Strategi för Jämställdhetsintegrering i Halland 2014-16



LÄNSSTYRELSEN
HALLANDS LÄN



Länsstyrelsen i Hallands län

Meddelande 2014:01

ISSN 1101-1084

ISRN: LSTY-N-M--2104/01—SE

Foto: Översta miniatyrbilden. Fotograf: Fredrik Petersson. Övriga bilder Mostphotos.

Förord

Jämställdhet är en grundläggande mänsklig rättighet och en avgörande fråga för demokrati och utveckling. Under de senaste decennierna har de formella hindren för jämställdhet undanröjts men de val vi gör påverkas trots det i många fall av vår könstillhörighet. Jämställdhet handlar om frihet för kvinnor och män, flickor och pojkar, att göra sina livsval utan att begränsas av stereotypa föreställningar om kön.

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv, som antogs av Riksdagen i maj 2006. Till det övergripande målet är kopplat fyra delmål:

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

I länet ser vi en positiv utveckling inom flera områden de senaste åren såsom deltagande i arbetskraften, delning av föräldraledigheten, inkomstutvecklingen etc. Samtidigt kvarstår en utvecklingspotential inom andra.

Länsstyrelsen har Regeringens uppdrag att ta fram en strategi för jämställdhetsintegrering i länet. Arbetet har skett i samverkan med kommuner, myndigheter samt Region Halland och Almi.

Lisbeth Schultze
Tf landshövding

Margit Mared
Jämställdhetssakkunnig

Innehåll:

Sida

Förord

1 Inledning

5

1.1 Uppdrag

5

1.2 Upplägg av arbetet med strategin

6

2 Jämställdhetsmål nationellt och internationellt

7

2.1 Nationella mål

7

2.2 Jämställdhetsmål i EU

8

2.3 FN: CEDAW

8

3 Fokusområden

9

3.1 Vision och mål för genomförande

9

3.2 Fokusområde 1: Makt och inflytande

11

3.3 Fokusområde 2: Ekonomisk jämställdhet

14

3.4 Fokusområde 3: Obetalt hem- och omsorgsarbete

17

3.5 Fokusområde 4: Mäns våld mot kvinnor

19

4 Metodstöd

21

5 Uppföljning

22

Bilagor:

1. Organisationer i strategigruppen

24

2. Andra relevanta strategier och policies i länet

25

3. Fickbok om Kvinnor och män i Halland 2013

26

1 Inledning

Länsstyrelsen i Hallands län har i Regleringsbrev för 2013 fått i uppdrag att utarbeta en strategi för jämställdhetsintegrering i länet. Uppdraget ska redovisas den 15 februari 2014. Länsstyrelsen ska verka för att de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länet

1.1 Uppdrag

Länsstyrelserna har sedan 1995 ett uppdrag att verka för ökad jämställdhet i länen genom att initiera, bidra till kunskapsspridning, samverka med berörda aktörer i länet samt att följa upp att de nationella målen för jämställdhet får genomslag i länet.

Enligt regleringsbrevet 2013 ska samtliga län ta fram en strategi för jämställdhetsintegrering i länet enligt följande:

"Länsstyrelserna ska utarbeta en strategi för jämställdhetsintegrering inom respektive län. Utgångspunkterna vid utarbetandet av en sådan strategi ska vara länsstyrelsens uppgifter i fråga om jämställdhet enligt förordningen (2007:825) med länsstyrelseinstruktion. Strategin bör omfatta arbetet med jämställdhetsintegrering både när det gäller utåtriktat arbete inom länet och i den egna verksamheten. Strategin ska utformas utifrån de behov som länsstyrelsen identifierar och gälla för perioden 2014–2016. Länsstyrelser som har en befintlig strategi för jämställdhetsintegrering ska göra en översyn av sitt arbete. I framtagandet av strategin för jämställdhetsintegrering ska även andra relevanta regionala strategier beaktas, såsom t.ex. utarbetandet och genomförandet av regionala handlingsplaner för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i tillväxtarbetet 2012–2014. Respektive länsstyrelse ska redovisa sin strategi för jämställdhetsintegrering och beskriva arbetet med genomförandet av strategin. Uppdraget ska redovisas till Regeringskansliet den 15 februari 2014.

Utdrag ur Regleringsbrev till länsstyrelserna 2013.

Av förordningen (SFS 2007:825) med länsstyrelseinstruktion, framgår av §§ 2 och 5 att:

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

Länsstyrelsen ska utifrån ett statligt helhetsperspektiv arbeta sektorsövergripande och inom myndighetens ansvarsområde samordna olika samhällsintressen och statliga myndigheters insatser.

Länsstyrelsen ska främja länets utveckling och noga följa tillståndet i länet samt underrätta regeringen om dels det som är särskilt viktigt för regeringen att ha vetskap om, dels händelser som inträffat i länet.

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*

Uppdraget att ta fram en strategi för jämställdhetsintegrering berörs även av följande uppdrag i Regleringsbrev för 2014:

30. Berörda länsstyrelser ska bistå det organ som ansvarar för det regionala tillväxtarbetet i länet i dess uppdrag att genomföra en handlingsplan för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i det regionala tillväxtarbetet under perioden 2012–2014. (Regionalt tillväxtarbete.)

79. Länsstyrelserna ska inom sitt ansvarsområde stödja samordningen i länen av insatser som syftar till att motverka mäns våld mot kvinnor, att barn bevittnar våld, hedersrelaterat våld och förtryck samt prostitution och människohandel för sexuella ändamål i enlighet med det uppdrag som lämnats i regleringsbrev för budgetåret 2011 avseende länsstyrelserna (Fi2010/5567 m.fl.). Länsstyrelsen i Stockholms län ansvarar för att samordna redovisningen av uppdraget. Uppdraget lämnades 2011 och löper till 2014. Uppdraget ska slutredovisas till Regeringskansliet (Utbildningsdepartementet) senast den 15 april 2015. (Mäns våld mot kvinnor.)

81. Länsstyrelserna ska med utgångspunkt i det uppdrag som gavs i regleringsbrevet för 2013 (S2011/9565/SFÖ m.fl.) redovisa hur de arbetar med genomförandet av strategier för jämställdhetsintegrering för perioden 2014-2016. Redovisningarna ska lämnas till Regeringskansliet senast den 15 februari 2015. (Jämställdhetsintegrering.)

1.2 Organisation och upplägg av arbetet

I arbetet med jämställdhetsstrategin har Länsstyrelsen bjudit in kommuner, myndigheter, Region Halland och näringslivets organisationer att delta i arbetet i en strategigupp, med länsrådet som ordförande. Samtliga kommuner, tolv myndigheter, Region Halland och Almi har anmält deltagare till strategigruppen, som haft tre möten. Se bilaga 1.

I samband med andra mötet i strategigruppen föreläste Lillemor Dahlgren, Göteborgs universitet om arbetet vid de 18 myndigheter, som haft Regeringens uppdrag att ta fram handlingsplan för jämställdhetsintegrering för 2014. Därtill har två extra arbetsmöten i mindre grupper genomförts. Samtliga fem myndigheter i länet, som utarbetat handlingsplan för jämställdhetsintegrering, är representerade i strategigruppen. Arbetet med strategin har även redovisats för Chefsgruppen för statliga myndigheter samt för Kommunchefsgruppen och Regiondirektören.

Även andra relevanta regionala strategier har varit underlag i strategiarbetet och beaktats bl a vid val av insatser. Lista över dessa framgår av bilaga 2.

2 Mål för jämställdhet nationellt och internationellt

2.1 Nationella mål

Nu gällande mål för jämställdhetspolitiken antogs av Riksdagen i maj 2006.

Övergripande mål:

Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Detta innebär att kvinnor och män, flickor och pojkar har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom livets alla områden.

Prop 2005/06:155

Det övergripande målet delas upp i fyra delmål:

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

Jämställdhetsintegrering är sedan mitten av 1990-talet den huvudsakliga strategin för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen, som innebär att den fråga som avses flyttas från en sidoordnad position till att ingå i verksamhetens alla delar. Såväl den politiska som den verkställande delen ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv på alla nivåer och inom alla områden. Arbetet utförs av ordinarie personal. (prop 1993/94:147, prop 2005/06:155, skr 2011/12:3)

”Jämställdhetsintegrering innebär (om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt deltar i beslutsfattandet.”

Europarådet

Den kvantitativa aspekten avser en jämn resursfördelning mellan kvinnor och män inom alla områden i samhället såsom skola, arbetsliv, aktiviteter på fritiden och maktpositioner. Jämn könsfördelning i en grupp innebär att andel kvinnor respektive män ligger mellan 40 och 60 procent. En jämn könsfördelning är inte tillräcklig för att uppnå jämställdhet. Det krävs också att både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och livsvillkor tas tillvara – ett kvalitativt jämställdhetsarbete.

Kvinnor och män i Halland 2013

2.2 Jämställdhetsmål i EU

Sedan 1980-talet har EU-kommissionen bedrivit ett strategiskt jämställdhetsarbete, grundat på femåriga handlingsprogram. I nu gällande handlingsprogram, Strategi för jämställdhet 2010–2015, anges fem prioriteringar följande:

- Ekonomisk självständighet
- Att få in fler kvinnor på arbetsmarknaden och att se till att EU når det övergripande sysselsättningsmålet på 75 procent för kvinnor och män 2020.
- Att lägga fram målinriktade initiativ för att få in fler kvinnor på toppbefattningar i näringslivet.
- Inrätta en årlig europeisk dag för lika lön för att lyfta fram det faktum att kvinnor fortfarande tjänar i genomsnitt nästan 18 procent mindre än män inom EU.
- Att arbeta tillsammans med alla medlemsstater för att bekämpa mäns våld mot kvinnor.

CEMR-deklarationen är ett verktyg för kommuner, landsting och regioner att integrera jämställdhetsperspektivet i det politiska beslutsfattandet och i den praktiska verksamheten. Avsikten är att se till att diskrimineringslagstiftningen följs och att principer reglerade i internationella avtal omsätts i praktik på lokal och regional nivå.

Ur ett jämställdhets- och kvalitetsperspektiv belyser deklarationen kommuners och regioners politiska och beslutsfattande roll, utbud av service och tjänster, arbetsgivarroll och personalpolitik, ekonomisk verksamhet, upphandling av varor och tjänster, könsrelaterat våld och människohandel samt samhällsplanering och hållbar utveckling, exempelvis miljö, infrastruktur och kollektivtrafik. En kommun i länet har skrivit under CEMR-deklarationen.

2.3 FN: CEDAW, Platform for Action

1979 antog FN en konvention för att eliminera alla former av diskriminering av kvinnor; The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). Sverige var först ut av 95 stater som ratificerade. Enligt CEDAW ska alla stater garantera att kvinnor har samma rättigheter som män, inklusive rättigheter att inte ostraffat bli misshandlad, våldtagen eller trakasserad.

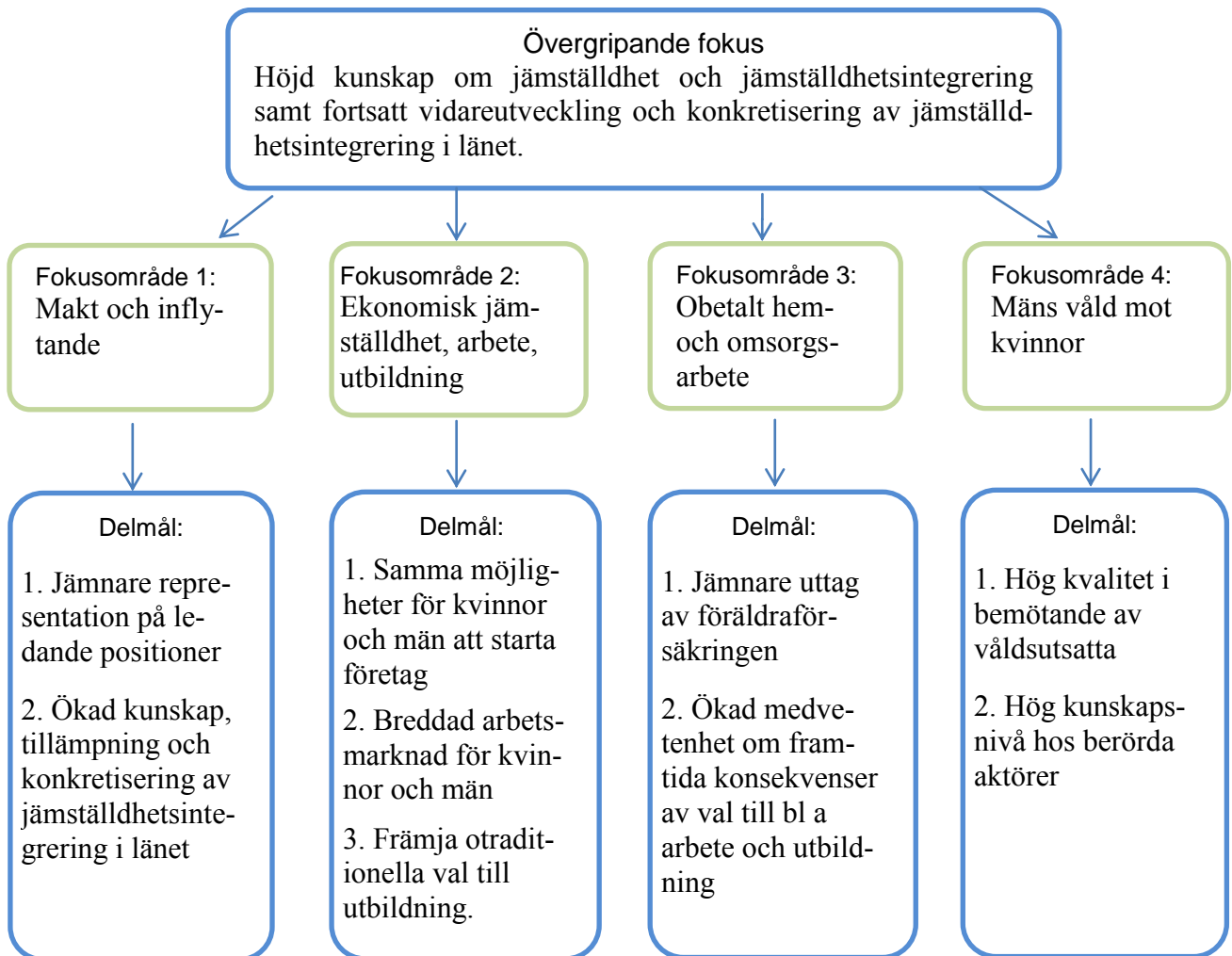
3 Fokusområden

För genomförande av strategin har val av fokusområden gjorts med utgångspunkt från de nationella målen för jämställdhet.

3.1 Vision och mål för genomförande

Vision:

Kvinnor och män, flickor och pojkar i Halland ska ha samma förutsättningar och möjligheter att påverka samhället och sina egna liv.



Som nämnts inledningsvis är jämställdhetsintegrering den strategi, som sedan mitten av 90-talet tillämpas i Sverige för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Även FN, EU, Europarådet m fl internationella organisationer tillämpar strategin ”gender mainstreaming” i sitt arbete för ökad jämställd.

För att uppnå hållbarhet i arbetet med jämställdhetsintegrering, så att de insatser, som sätts in återspeglas i resultat och så småningom även effekter krävs att mål och insatser kopplas till de ordinarie styrsystemen.

Följande förslag till insatser är mer övergripande/generella och kan ses som exempel med bäring på flera av nedan redovisade fokusområden:

1. Jämställdhetsperspektiv i övergripande styrdokument och planer
2. Könsuppdelad statistik
3. Utbildningsinsatser
4. Jämställdhetsperspektiv i upphandlingar
5. Utforma checklista för jämställdhetsanalyser
6. Jämställdhetsperspektiv i uppdragsbeskrivningar etc

De kortfattade lägesbeskrivningar, som görs under resp fokusområde, utgår bl a från beställd statistik från Statistiska Centralbyrån. Se bilaga 3.

3.2 Fokusområde 1: Makt och inflytande

Att kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslut omfattar både politiska rättigheter och makt i andra sammanhang, exempelvis i företag, medier, trossamfund, utbildning och föreningsliv. Det är på dessa arenor som samhället formas, både formellt och informellt. Med jämn könsfördelning avses vanligen att kvinnor och män är representerade till minst 40 procent, dvs i intervallet 40-60 procent.

Fördelningen av makt och inflytande mellan kvinnor och män ser olika ut inom olika delar av samhället och är jämnare inom politiska maktfält än inom ekonomiska. Skillnader finns också mellan olika nivåer inom ett område. Maktfrågan är relevant inom alla samhällsområden. En rad insatser har gjorts med fokus kvinnors och mäns representation inom politiskt och ekonomiskt beslutsfattande. En jämn representation av kvinnor och män på ledande positioner är ingen garanti för att den reella makten fördelas jämnt mellan könen, men det är en viktig förutsättning för att även kvalitativa aspekter av maktutövning förändras i jämställd riktning.

I Regering och Riksdag är det i dag en jämn könsfördelning. Inom andra områden exempelvis vetenskap, förvaltning, kultur, kyrkan och näringslivet är kvinnorna färre. På ledande poster i näringslivet är mansdominansen allra störst, trots att vissa förändringar har kunnat anas de senaste åren. De statligt ägda bolagen har en jämnare könsfördelning i styrelser och ledningsgrupper aktiebolag.

Läget i länet.

I Halland är det jämn fördelning av kvinnor och män i kommunfullmäktige i fyra av länets sex kommuner. I kommunstyrelserna är det jämn fördelning i en kommun. I regionfullmäktige såväl som i regionstyrelsen är det jämn fördelning av kvinnor och män. Tre av åtta partier i regionfullmäktige hade en jämn fördelning av kvinnor och män bland sina förtroendevalda efter valet 2010.

Kommunfullmäktigledamöter

Efter valen 2006 och 2010

	2006		2010			
	Antal mandat	Könsfördeln. (%) Kvinnor	Män	Antal mandat	Könsfördeln. (%) Kvinnor	Män
Falkenberg	51	49	51	51	39	61
Halmstad	71	46	54	71	45	55
Hylte	43	33	67	43	35	65
Kungsbacka	61	44	56	61	41	59
Laholm	41	37	63	41	46	54
Varberg	61	41	59	61	44	56
Länet	328	42	58	328	42	58

Källa: SCB, Valstatistik

Landstingsfullmäktige

Efter valen 2006 och 2010. Könsfördelning (%)

	2006		2010	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Moderaterna	50	50	42	58
Centerpartiet	44	56	71	29
Folkpartiet	67	33	33	67
Kristdemokraterna	60	40	33	67
Miljöpartiet	67	33	50	50
Socialdemokraterna	52	48	52	48
Vänsterpartiet	33	67	67	33
Sverigedemokraterna	.	.	33	67
SPI – Sveriges Pensionärs Intresseparti	50	50	.	.
Totalt	52	48	48	52

Källa: SCB, Valstatistik

Bland kvinnor i länet, som är chefer, finns 37 procent i offentlig sektor och 63 procent i privat jämfört med 35 resp 65 procent i riket totalt. För män är motsvarande andelar 10 resp 90 procent såväl i länet som i riket.

I offentlig sektor är fördelningen bland chefer 64 procent kvinnor och 36 procent män i länet. Största gruppen för både kvinnor och män är drift- och verksamhetschefer. Tre av fyra chefer i privat sektor i länet är män.

Antalet kvinnor som är chefer har ökat något mellan 2010 och 2013 såväl i offentlig sektor som i näringslivet.

Insatser (exempel):

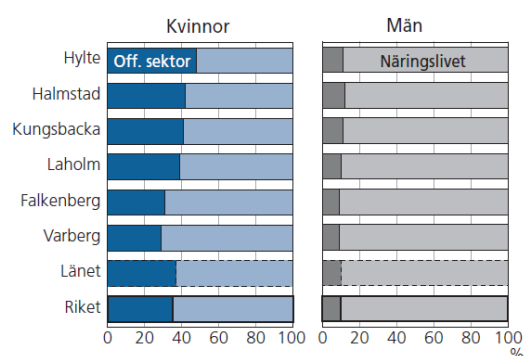
- Synliggör villkoren för kvinnor och män att delta i beslutsfattande genom presentation och uppföljning av statistik över representation av kvinnor och män i beslutande församlingar
- Tillämpa nomineringspolicy med jämställdhetsaspekt såväl i direkta som indirekta val
- Pröva alternativa mötestider och –platser så att fler kommer till tals.

Indikatorer:

- Könsfördelning i kommunfullmäktige och kommunstyrelser.
- Könsfördelning i regionfullmäktige och regionstyrelse.
- Könsfördelning för chefer i offentlig och privat sektor.

Chefer efter sektor 2011

Avser dagbefolkning*



Källa: SCB, Yrkesregistret

*arbetar i kommunen men kan bo i en annan kommun

Tips: Vad alla kan göra

- Lägg invånardialoger, informationsträffar och möten på tider som passar bättre fler. Fråga vad som gör att vissa grupper inte deltar och vad som kan göras för att förändra detta. Förlägg möten på nya platser med annan atmosfär, historik och hänsyn till tillgänglighet för fler. Möjliggör för barnpassning under möten.
- Se över kommunikationen. Lägg tyngdpunkten på andra frågor, undvik ett språk som förutsätter förkunskap, använd bilder som inkluderar fler, sprid genom nya kommunikationskanaler.
- Riktad information/möten för specifika målgrupper som sällan kommer till tals eller som själva väljer att inte uttala sig. Informera på fler platser.
- Gör värdegrund, likabehandlingsplaner eller liknande dokument till levande dokument och arbeta med frågorna i vardagen.
- Ta särskilt hänsyn till äldres och ungas åsikter inför genomförande av insatser.

Källa: Jämställ.nu

3.3 Fokusområde 2: Ekonomisk jämställdhet

Under de senaste decennierna har en positiv utveckling skett när det gäller den ekonomiska jämställdheten bl a genom att kvinnor stärkt sin ställning på arbetsmarknaden. Området innefattar utbildning och betalt arbete, som ger ekonomisk självständighet livet ut. Det innebär såväl tillgång till betalt arbete och arbetsvillkor som till utbildning och utvecklingsmöjligheter.

Kvinnor har högre utbildningsnivå än män och flickor presterar bättre i skolan än pojkar. Valen till utbildning är i stor utsträckning fortfarande könsbundna. Flickor söker sig i större utsträckning till mansdominerade utbildningar och yrken än omvänt pojkar till kvinnodominerade.

De traditionella valen till utbildning återspeglas i en alltfjämt könsuppdelad arbetsmarknad medan kvinnors högre utbildningsnivå ännu inte återspeglas i andelen kvinnor bland chefer. Generellt har män en starkare ställning på arbetsmarknaden, vilket kan utläsas i bl a högre inkomster, lägre sjuktal och mindre andelar i otrygg anställning.

Läget i länet

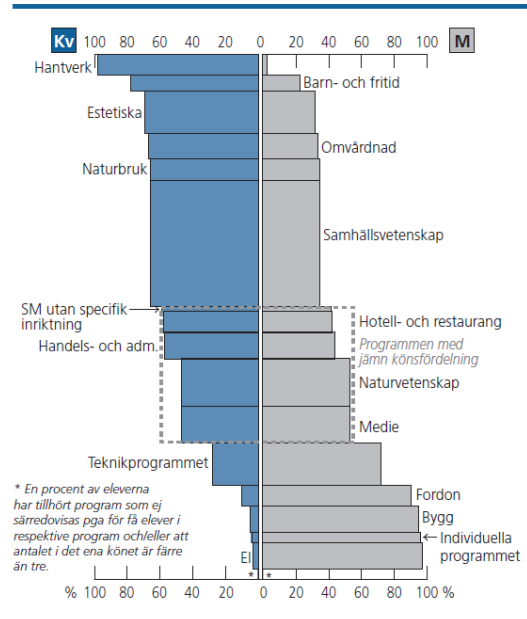
Andelen kvinnor med eftergymnasial utbildning i länet har ökat mellan 2010 och 2013 och närmast sig riksgenomsnittet.

De traditionella valen till gymnasiet kvarstår men har minskat något de senaste åren. 2012 hade elever med slutbetyg från gymnasiet en fördelning på flickor och pojkar i intervallet 40-60 procent vid fem gymnasieprogram jämfört med tre 2008 - 2009. Därtill har en tydlig utjämning skett i ytterligare fyra program varav tre kvinnodominerade och ett mansdominerat (omvårdnad, estetisk och naturbruk samt teknik).

Behörighet till gymnasiet är högre bland flickor och pojkar i länet medan behörighet till högskolestudier är i nivå med riksgenomsnittet men övergångsfrekvensen till högskolan är lägre för kvinnor och män i länet.

Elever med slutbetyg från gymnasiet

Länet. Läsåret 2011/2012



Källa: Skolverket

SM = specialutformade program

2011 var skillnaden mellan kvinnors och mäns förvärvsinkomst i länet 77 000 kr, jämfört med 62 000 kronor i skillnad mellan kvinnor och män i riket. Såväl kvinnors som mäns inkomster har ökat men de relativa inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män är bland de största in landet. En högre andel kvinnor än män har ett privat pensionssparande men kvinnor sparar i gnosnitt 5 400 kronor per år och män 6 000 kronor per år.

Kvinnor i Halland har högst förvärvsdeltagande av alla län (79 procent) och män har näst högst (84 procent). Även bland utrikesfödda är förvärvsdeltagandet högre i länet än i riket för såväl kvinnor som män. Däremot var andelen kvinnor som arbetade heltid lägre i länet (57 procent) än i riket (67 procent).

År 2011 tillkom i länet 2 260 nya företag. Av dessa var andelen som startades av kvinnor 32 procent och av män 59 procent. Andelen med gemensam ledning var 9 procent. 2011 var motsvarande andelar i riket 29, 64 resp 7 procent.

Ohälsotalen är lägre i länet än i riket för såväl kvinnor som män. 2012 var ohälsotalet 32 för kvinnor i länet och 22 för män i länet. Motsvarande siffror för riket var 35 resp 24, vilket innebär att skillnaden mellan kvinnor och män är en procentenhet högre i länet jämfört med riket.

Insatser (exempel):

- Konsultcheckar med syfte att främja kvinnors företagande
- Utbildning för affärsutvecklare kring jämställdhetens betydelse för hållbar tillväxt samt vikten av ett jämställt bemötande i aktörssystemet
- Fortsatt tillämpning av de metoder, som utvecklats i förskola och skola
- Kompetensutveckling och handledning om genus och jämställdhet i förskola och skola.
- Insatser inom Landsbygdprogrammet
- Insatser för ökad jämställdhet i sjukskrivningsprocessen.
- Bemötande kvinnor och män, som planerar att starta företag

Sammanräknad förvärvsinkomst

31 december 2011

20–64 år. Antal kronor i 1 000-tal

	Medelinkomst		Medianinkomst	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Falkenberg	222	297	230	304
Halmstad	224	297	232	300
Hylte	210	294	220	311
Kungsbacka	273	405	263	355
Laholm	213	292	218	297
Varberg	231	325	234	318
Länet	236	328	238	315
Riket	237	311	238	300

Källa: SCB, Inkomst- och taxeringsregistret (I o T)

Förvärvsarbetande 2011

Andel (%) i respektive åldersgrupp

	20–34 år		35–54 år		55–64 år		20–64 år	
	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M
Falkenberg	74	81	84	89	75	80	79	85
Halmstad	66	70	85	88	72	75	76	79
Hylte	66	80	85	91	73	82	76	86
Kungsbacka	76	78	91	93	77	81	84	87
Laholm	71	78	84	89	72	80	77	84
Varberg	74	82	88	91	76	82	81	86
Länet	71	76	87	90	74	79	79	84
Riket	66	71	83	86	71	75	75	79

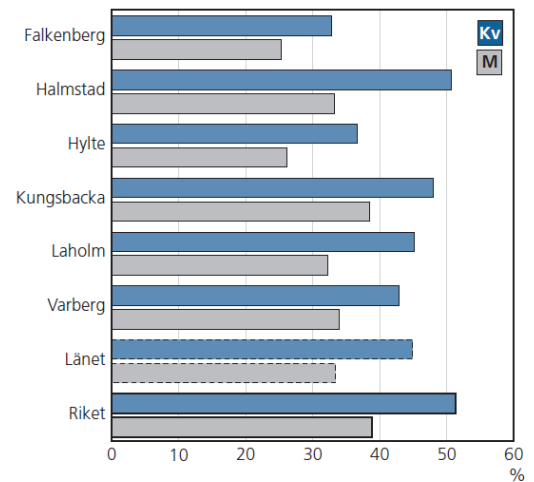
Källa: SCB, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS)

Indikatorer

- Andel kvinnor och män med eftergymnasial utbildning.
- Andel kvinnor och män som går vidare till högskoleutbildning.
- Könsfördelning i olika yrken.
- Könsfördelning i olika utbildningsprogram (gy och högskola).
- Fördelning av praktikplatser och arbetsmarknadsutbildningar till kvinnor och män.
- Ohälsotalen.

Övergång gymnasieskola – högskola

Andel (%) som slutade gymnasieskolan 2008/2009 och som påbörjat högskolestudier senast 2011/2012



Källa: SCB, Högskoleregistret, Regionala paket

Tips: Vad alla kan göra

- Se över studie- och yrkesvägledande informationsmaterial ur ett genusperspektiv. Titta på språk och val av bilder.
- Bryt könsstereotyp fördelning av praktikplatser och sommarjobb.
- Sätt upp tydliga mål för rekrytering när det gäller kön och övriga diskrimineringsgrunder. Se över hur platsannonser skrivs och arbeta utifrån kompetensbaserad rekrytering.
- Se över kommunikationen. Testa att lägga tyngdpunkten på andra eller fler frågor, undvik ett språk som förutsätter förkunskap, använd bilder som inkluderar fler, sprid genom nya och fler kommunikationskanaler.
- Skriv mål och andra skrivningar kring tillväxt med ett jämställdhetsperspektiv och titta på om det finns könsstereotypa beskrivningar och bilder i dokument och på hemsidor.
- Studera hur eventuella stöd fördelas mellan kvinnor och män, kartlägg rutiner och titta på vad som är möjligt att förändra.

Källa: Jämställ.nu

3.4 Fokusområde 3: Obetalt hem- och omsorgsarbete

Ett mål för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män inte ska behöva välja mellan att ha ett arbete och att ha familj, Föräldraförsäkring och barnomsorg har haft stor betydelse för de minskade skillnaderna mellan kvinnors och mäns förvärvsdeltagande och även bidragit till de höga födelsetalen i Sverige.

Ett större ansvar för hem och barn innebär minskade möjligheter till politiskt engagemang och utvecklingsmöjligheter i arbetslivet. Den senaste arbetstidsundersökningen visade att kvinnor och män arbetar ungefär lika mycket betalt som obetalt. Den totala tiden för förvärvsarbete är lika stor för kvinnor som för män, cirka 7 timmar och 20 minuter. Kvinnor lägger i genomsnitt 4 timmar på obetalt arbete och trots att män ökat sin andel av det obetalda hemarbetet lägger de 45 minuter mindre än kvinnor på det.

Omsorgsgivande är i sig inte underordnande. Underordnandet är en följd av den ojämna fördelningen av detta, vilket medför mindre möjligheter för kvinnor till förvärvsarbete, ekonomisk självständighet och ex vis politiskt engagemang.

Läget i länet

Andelen dagar i föräldraförsäkringen, som tas ut av papporna, har under en följd av år legat lägre i sydlänen än i riket. I länet har under den senaste femårsperioden noterats en viss utjämning i uttaget. Pappor i Halland tog 2012 ut 25 procent av uttagna nettodagar jämfört med 24 procent i riket totalt.

Av 575 personer i länet, som erhöll närståendepenning 2013, var 74 procent kvinnor och 26 procent män. Av den sjuk- och rehabiliteringsersättning, som betalades ut i länet 2013 gick 67 procent till kvinnor och 33 procent till män.

Insatser (exempel):

- Information till blivande och nyblivna föräldrar
- Information till arbetsgivare

Indikatorer:

- Andel uttagna dagar i föräldraförsäkringen fördelat på kvinnor och män
- Andel kvinnor och män som arbetar deltid
- Andel kvinnor och män som vårdar anhörig

Användning av föräldraförsäkringen 2012

Fördelning (%) av nettodagar

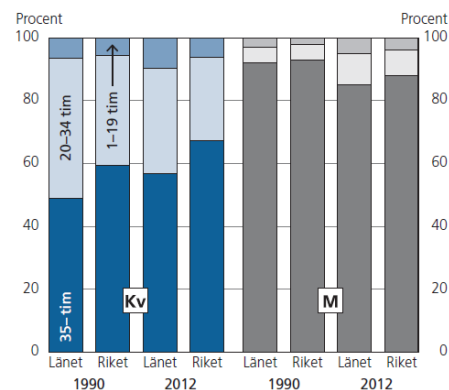
	FP		TFP	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Falkenberg	77	23	61	39
Halmstad	77	23	65	35
Hylte	77	23	60	40
Kungsbacka	74	26	66	34
Laholm	76	24	66	34
Varberg	76	24	63	37
Länet	75	25	63	37
Riket	76	24	64	36

Källa: Försäkringskassan

Sysselsatta efter vanligen arbetad tid

1990 och 2012

16-64 år



Källa: SCB, Arbetskraftsundersökningarna (AKU)

Tips: Vad alla kan göra

- Lokalisera hinder för ett jämställt uttag av föräldraledighet
- Diskutera normer kring föräldraskap, kön och heteronormen (att människor, och kanske särskilt föräldrar, många gånger antas vara heterosexuella tills något annat anges)
- Medvetandegör chefer, personalansvariga och anställda om hur deras förväntningar kring föräldraledighet kan påverka andra.
- Anordna utbildning med fokus på normer, genus och strategier för ett normkritiskt bemötande och påbörja ett aktivt arbete för att förändra rutiner.
- Kartlägg och analysera kommunens anhörigstöd och boendestöd utifrån ett jämställdhetsperspektiv.
- Arbeta med ett jämställdhetsperspektiv vid biståndsbedömning och upprättande av vårdplaner och genomförandeplaner.
- Erbjud likvärdig tillgång till mötesplatser och hälsofrämjande insatser för äldre kvinnor och män.

Källa: Jämställ.nu

3.5 Fokusområde 4: Mäns våld mot kvinnor

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha rätt till kroppslig integritet. Våld i nära relationer är ett stort samhällsproblem. Förutom att det orsakar ett stort antal drabbade fysiskt och psykiskt lidande och stor risk för traumatisering av barn, som växer upp i våldets närhet, innebär det stora samhällskostnader för sjukvård, sjukskrivningar samt för rättsväsendet, kriminalvård och socialtjänst. Den grundläggande analysen av våldet är att det både är ett uttryck för den maktordning som råder mellan kvinnor och män och ett medel för att upprätthålla den.

”Våld i nära relationer inkluderar alla typer av våld som kan förekomma mellan närstående i såväl heterosexuella som samkönade relationer samt inom syskon- och andra familje- och släkterelationer. Kännetecknande är att den utsatta har en nära relation till och ofta starka emotionella band till förövaren, vilket försvårar möjligheten till motstånd och uppbrott. Våldet sker vanligtvis inomhus i offrets egen bostad och ökar i allvar och intensitet ju längre relationen pågår.”

NCK, Uppsala universitet

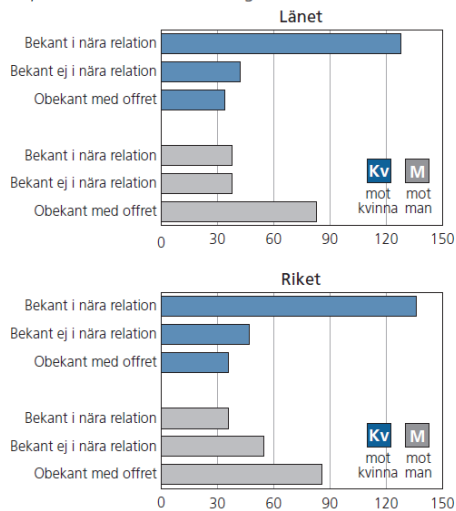
I kvinnofridslagstiftningen, som kom 1998, föreslogs ett stort antal åtgärder för att bekämpa mäns våld mot kvinnor, som innebar ändringar i lagstiftningen, förebyggande åtgärder och bättre bemötande av våldsutsatta.

Läget i länet:

Statistiken visar att våldet mot kvinnor och män ser olika ut. Män är oftare utsatta för våld utomhus av en obekant person och kvinnor oftast är utsatta för våld inomhus av en bekant. För kvinnor i länet anmäldes 171 fall av misshandelsbrott av bekant inomhus

Anmälda misshandelsbrott, inomhus 2012

Antal per 100 000 av medelfolkmängden 18-år



Källa: BRA

*könsredovisning ej tillgänglig

Anmälda sexualbrott efter brottstyp 2000–2012

Brottstyp	Antal			Antal per 100 000 inv	
	Länet 2000	2006	2012	Länet 2012	Riket 2012
Våldtäkt inkl. grov (ingår även i våldsbrott)	38	102	144	48	66
Sexuellt tvång, utnyttjande m.m.	43	24	10	3	4
Sexuellt ofredande (ej blottning)	70	126	144	48	68
Utnyttjande av barn för sexuell posering inkl grov	..	0	1	0	8
Blottning	46	27	49	16	12
Koppleri inkl. grovt	0	0	0	0	1
Köp av sexuell handling av barn under 18 år	0	2	3	1	1
Barnpornografibrott inkl. grovt	3	4	6	2	5
Sexköpsbrott	0	1	1	0	6
Människohandel för sexuella ändamål (trafficking)	..	1	0	0	0
Sexuellt utnyttjande av barn under 18 år	11	4	5
Sexuellt övergrepp mot barn under 18 år	35	12	5
Kontakt med barn under 15 år i sexuell syfte	3	1	2
Totalt	200	287	407	134	183

Källa: BRA

per tusen invånare 2012. För män var den största gruppen 144 fall per tusen invånare av obekant utomhus. För riket totalt var motsvarande siffror 183 resp 186.

I länet pågår ett arbete med att ta fram en handbok för arbetet mot våld i nära relationer i bred samverkan mellan berörda aktörer. Syftet är att sprida kunskap och öka möjligheten i olika verksamheter att upptäcka och kunna ge rätt hjälp till våldsutsatta, våldsutövare och barn som bevittnat våld oavsett var i länet de bor.

Handboken kommer att implementeras gemensamt med den länsövergripande handboken gällande utsatta barn som reviderats och kommer i ny upplaga under våren 2014.

Insatser (exempel):

- Kompetensutveckling inom funktionsnedsättnings- och äldreområdet för chefer och övrig personal
- Pappor med våldsproblematik
- Samtal behandlare och våldsutsatt
- Utbildningsdagar kring hederskontext
- Informationsmöte om sambandet våld mot människor – våld mot djur
- Samverkan i förebyggande arbete

Indikatorer

- Anmälda misshandelsbrott
- Anmälda sexualbrott efter brottstyp
- Andel lagförda anmälningar

Tips: Vad alla kan göra

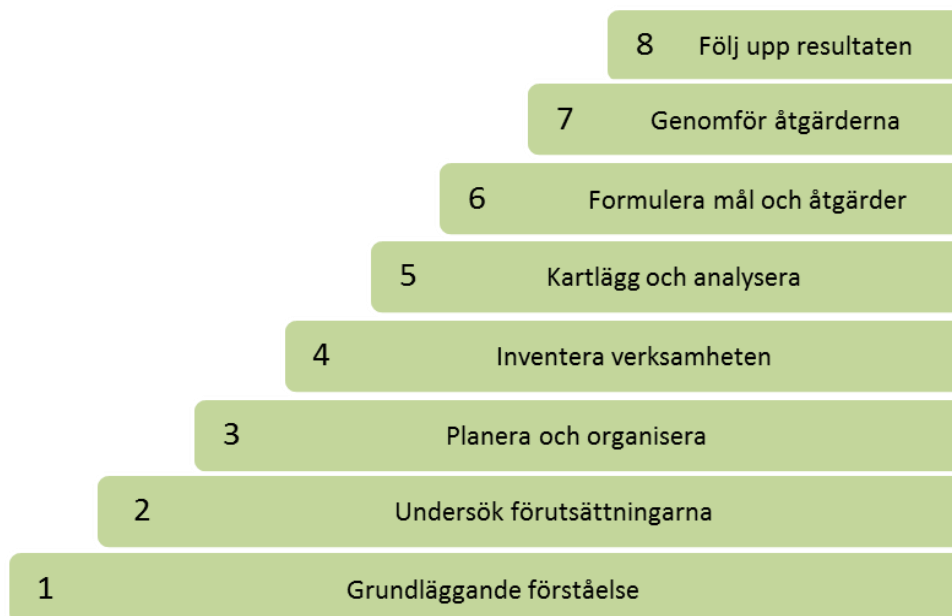
- Lyft ämnet på exempelvis arbetsplatsträffar eller liknande för att öka kunskapen och medvetenheten.
- Säkerställ att det på arbetsplatsen finns kunskap om det stöd som finns att få vid utsatthet för våld i nära relation.
- Använd diskrimineringsplan, likabehandlingsplan eller liknande aktivt i vardagen. Vidta åtgärder vid sexuella trakasserier.
- Upprätta kontakt med lokala stödfunktioner för våld i nära relationer för att få veta mer.
- Sammanställ listor för att underlätta kontakten när den väl behövs.

Källa: Jämställ.nu

4 Metodstöd

För den organisation, som vill inleda sitt arbete med jämställdhetsintegrering finns olika metoder och modeller. En modell, som omfattar hela processen är Trappan, som togs fram av den statliga JämStöd-utredningen.

JämStöd betonar att det är lönsamt att lägga ner tid och resurser på de första trappstegen, som ger god grund att stå. Därefter ska arbetet planeras och organiseras. Aktivt stöd från ledningen är viktigt. Inventering av verksamheten ger underlag för fortsatta prioriteringar av insatser. Kartläggning och analys är ett viktiga delar, som bidrar till ökad förståelse och ger underlag för formulering av mål och förslag till åtgärder. Därefter ska åtgärderna genomföras och arbetet följas upp.



För varje utvecklingssteg presenteras olika metoder – en del enklare och en del, som kräver mer djupgående förkunskaper. Som exempel kan nämnas 4R, SWOT och MUMS. Till modellen hör också ett formulär för självskattning för gemensam bedömning av arbetet. Ytterligare förslag på metoder kan hämtas på www.jamstall.nu.

Länsstyrelsen har sedan 2006 bjudit in till dialog och utbildning i länet med utgångspunkt från JämStöds metoder. Ett utbildningspaket togs fram i samverkan mellan Syd-länen och samarbetet fortsatte under en femårsperiod. Därefter har arbetet skett i länen i samverkan med olika aktörer. De utbildningar, som i första hand har efterfrågats har varit Basutbildning och Ledningsutbildning för jämställdhetsintegrering samt skräddarsydda utbildningar för olika målgrupper.

5 Uppföljning

Uppföljning av strategin ska göras årligen av Länsstyrelsen i samråd/samverkan med deltagare i strategigruppen. Uppföljning görs utifrån de indikatorer, som presenteras under resp fokusområde och som i huvudsak bygger på beställd statistik från Statistiska Centralbyrån. Revidering och komplettering av strategin kan göras i samband med de årliga uppföljningarna eller efter initiativ i strategigruppen. Det senare främst i syfte att göra strategin till ett levande dokument.

Referenslista

Förordning med länsstyrelseinstruktion, SFS 2007:825

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

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

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

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

Våld i nära relationer – en ögonblicksbild, Region Halland 2012.

Att välja jämställdhet. Tillväxtverket (2011) Stockholm Rapport 0107

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

www.scb.se

www.forsakringskassan.se

www.jamstall.nu

www.skl.se

www.fn.se/fn-info/

www.bra.se

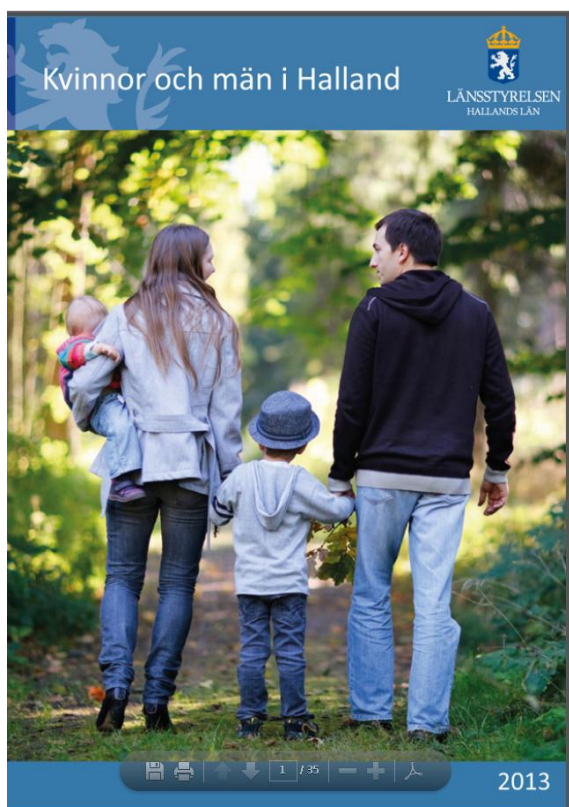
Organisationer som deltagit i styrgruppen

- Almi Halland
- Arbetsförmedlingen
- Falkenbergs kommun
- Försvarsmakten Lv 6
- Försäkringskassan
- Halmstads kommun
- Hylte kommun
- Högskolan i Halmstad
- Kriminalvården
- Kronofogdemyndigheten
- Kungsbacka kommun
- Laholms kommun
- Lantmäteriet
- Migrationsverket
- Pensionsmyndigheten
- Polisen Halland
- Region Halland
- Skatteverket
- Skogsstyrelsen
- Varbergs kommun
- Varbergs Tingsrätt

Andra relevanta strategier och policier i länet

- Regional utvecklingsstrategi för Halland 2005-20, Region Halland
- Handlingsplan för jämställd regional tillväxt i Halland, Region Halland 2012
- En lärandeplan för det regionala tillväxtarbetet, Region Halland 2013
- Program för europeiskt territoriellt samarbete Interreg Öresund-Kattegatt-Skagerrak 2014-20
- Handlingsplan för jämställd sjukskrivningsprocess, Region Halland 2011
- Planeringsdirektiv 2013-15, Halmstads kommun 2012
- Landsbygdprogram 2007-13, Länsstyrelsen Halland. Arbetet pågår med framtagande av program 2014-20
- Intern handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2014-16, Länsstyrelsen Halland

Kvinnor och män i Halland 2013



Meddelande 2013:20, Länsstyrelsen i Hallands län

http://www.lansstyrelsen.se/halland/SiteCollectionDocuments/Sv/manniska-och-samhalle/jamstalldhet/fickfakta-Halland-WEBB_1.pdf



LÄNSSTYRELSEN
HALLANDS LÄN

Länsstyrelsen i Hallands län
Slottsgatan 2 • 301 86 Halmstad
Telefon: 010-22 43 000
halland@lansstyrelsen.se
www.lansstyrelsen.se/halland