Bilaga 1

Förstudie

Jämställdhetsintegrering i Södermanlands län 2013

– inför framtagandet av Länsstyrelsens strategi för jämställdhetsintegrering

LÄNSSTYRELSEN
Södermanlands län

Titel: Strategi – Förstudie – Jämställdhetsintegrering i Södermanlands län
Författare: Kirsi Sedell Masters
Foto: Erika Hedlund
Diarienr:800-3716-2013

Innehållsförteckning

Sammanfattning 4
1. Bakgrund 5
1:1 Internationell och Europeisk jämställdhetspolitik 5
1:2 Nationell Jämställdhetspolitik 6
1:3 Länsstyrelsens uppdrag 7
1:4 Syfte 8
1:5 Avgränsning 8
2. Regionalt jämställdhetsarbete 8
2:1 Länsstyrelsens arbete med jämställdhet och jämställdhetsintegrering 8
2:2 Regionförbundet Sörmland 12
1:3 Landstinget Sörmland 14
1:4 HÅJ – Program för Hållbar Jämställdhet 15
1:5 Andra relevanta aktörer 16
3. Statistik och indikatorer 17
3:1 Makt och inflytande 18
3:2 Ekonomisk jämställdhet 18
3:3 Obetalt arbete 19
3:4 Mäns våld mot kvinnor 19
4. Sammanfattande diskussion 21

Sammanfattning

Länsstyrelsen har ett regeringsuppdrag att ta fram en strategi för jämställdhetsintegrering i länet. För att ha en bra utgångspunkt för strategin har Länsstyrelsen genomfört en förstudie. Denna förstudie är en sammanställning av Länsstyrelsens kartläggningar, förstudier och statistik men också en sammanställning av andra aktörers arbete i länet.

Några tydliga utvecklingsområden framträder. Nedan följer en sammanfattning av de viktigaste resultaten av förstudien och de viktigaste utvecklingsområdena.

- Länsstyrelsen har idag ett relativt begränsat kontaktnät inom jämställdhetsområdet och saknar till viss del kunskap om och/eller samarbete med flera relevanta aktörer i länet som alla har en viktig roll för att de jämställdhetspolitiska målen ska få genomslag.

- I regeringens skrivelse om jämställdhetspolitisk inriktning 2012-2014 nämns nationella myndigheter som en självklar målgrupp för Länsstyrelsens arbete inom jämställdhetsområdet. Trots detta saknas till stor del kontakter med nationella myndigheter.

- Det saknas ett systematiskt regionalt arbete som involverar flera regionala aktörer. Jämställdhetsperspektivet behöver lyftas in i ordinarie samverkansstrukturer i länet.

- Det är stora skillnader vad gäller kunskaperna om, och arbetet med, jämställdhet och jämställdhetintegrering mellan länets kommuner. Olika angreppssett behövs beroende på behov.

- Många kommuner ser än idag jämställdhet som en personalfråga. Därför är det viktigt att nå ut med kunskap både om vad jämställdhetsintegrering är och *varför* det behövs, framför allt till kommunernas politiker och ledning.

- Formuleringar om jämställdhet i centrala dokument hos länets aktörer är ofta på en mycket övergripande nivå och saknar en tydlig styrning.

- Styrdokument som berör jämställdhet saknar oftast en analys och i de fall analys finns är den ofta av generell karaktär och inte kopplat till den egna verksamheten.

- Det finns ett behov av att se kopplingen mellan det egna verksamhetsområdet och jämställdhet. Goda exempel och riktade aktiviterer som visar *hur* man kan göra är därför viktigt.

- För att nå framgång i arbetet med att jämställdhetsintegrera sina verksamheter behövs en engagerad ledning som följer och tar ansvar för arbetet. I politiskt styrda organisationer behöver politiken ta tydlig ställning och prioritera jämställdhetsintegreringsarbetet.

1. Bakgrund

1:1 Internationell och Europeisk jämställdhetspolitik

FN, EU, Europeiska ministerråden och Nordiska ministerrådet är internationella aktörer som arbetar för jämställdhet. Kvinnokonventionen (CEDAW) antogs av FN:s generalförsamling 1979. Det är en av FN:s nio kärnkonventioner och efter Barnkonventionen den som flest länder har skrivit under.[1] Den kom till som en vidareutveckling av FN:s konvention om de mänskliga rättigheterna från 1948. Kvinnokonventionen är ett viktigt bidrag till jämställdhetsarbetet såväl i Sverige som internationellt.

Jämställdhet mellan män och kvinnor är ett grundläggande mål inom EU. Jämställdhetsfrågorna har därmed kommit att hamna högt på EU:s politiska dagordning. EU:s övergripande jämställdhetsmål är:

- En jämn fördelning av makt och inflytande.
- Samma möjligheter till ekonomiskt oberoende.
- Lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet.
- Lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger.
- Delat ansvar för barn och hem.
- Frihet från könsrelaterat våld.

Prioriterade områden inom EU:s jämställdhetspolitik är jämställdhet på arbetsmarknaden och i ekonomin, en jämnare fördelning av kvinnor och män på beslutsfattande poster och möjligheten att förena familje- och yrkesliv.

Tre av länets kommuner (Eskilstuna, Flen och Gnesta) och Landstinget har undertecknat CEMR-deklarationen för jämställdhet[2]. Det innebär att undertecknaren förbinder sig att handla i enlighet med följande principer:

- Jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande rättighet.
- För att åstadkomma jämställdhet mellan kvinnor och män är det nödvändigt att bekämpa flerfaldig diskriminering och andra hinder.
- Ett representativt deltagande av kvinnor och män är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle.
- Att avskaffa stereotypa könsroller är avgörande för att uppnå jämställdhet.
- Att integrera ett jämställdhetsperspektiv i alla verksamheter i kommuner och regioner är nödvändigt för att främja jämställdhet.
- Tillräckligt finansierade handlingsplaner och program är nödvändiga verktyg för att främja jämställdhet.

[1] För ytterligare information se regeringens hemsida om mänskliga rättigheter: http://www.manskligarattigheter.se/sv/de-manskliga-rattigheterna/vilka-rattigheter-finns-det/kvinnors-atnjutande-av-manskliga-rattigheter

[2] CEMR står för Council of European Municipalities and Regions och är de europeiska kommunförbundens och regionförbundens samarbetsorganisation.

1:2 Nationell Jämställdhetspolitik

De nationella jämställdhetspolitiska målen

Riksdagen beslutade 2006 om jämställdhetspolitiska mål i enlighet med förslaget i Regeringens proposition Makt att forma samhället och sitt eget liv (2005/06:155). Den nationella jämställdhetspolitiken grundar sig i det övergripande målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. För att vägleda regeringens politik har fyra delmål formulerats:

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

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är sedan år 1994 regeringens strategi för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsintegrering är en internationellt etablerad strategi, antagen av både EU och FN. Sverige är juridiskt förbundet att följa FN:s kvinnokonvention (CEDAW), ett åtagande som berör både statliga myndigheter och kommuner. Regeringskansliet använder Europarådets definition som lyder att jämställdhetsintegrering innebär en:

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

Definitionen pekar inte bara ut vad strategin ska leda till utan även vilka handlingar som krävs: att de som normalt hanterar en fråga ska utveckla och förbättra sina arbetsrutiner för att försäkra sig om att målet nås. Dessutom måste verksamheten analyseras för att klargöra om service ges och resurser fördelas på lika villkor och om den bidrar till jämställdhet i samhället. Strategin innebär att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i alla led av beslutsprocesser och att de aktörer som normalt deltar ansvarar för att så sker. En grundläggande princip är att jämställdhetspolitiska insatser ska genomföras i den ordinarie verksamheten och med ordinarie resurser. Arbetet ska inte bedrivas vid sidan av verksamheten utan i verksamhetens kärna. Målet är att i alla relevanta steg i processer synliggöra kvinnors och mäns villkor och behov för att få bästa möjliga förutsättningar för att jämställdhet ska genomsyra besluten. På lång sikt innebär det att verksamhet bedrivs med ett jämställdhetsperspektiv vilket gör att kvinnors och mäns villkor och behov tillgodoses, att verksamhet kommer kvinnor och män till del med samma kvalitet och omfattning oavsett kön samt att verksamheten bidrar till att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män.

1:3 Länsstyrelsens uppdrag

I regleringsbrevet för budgetår 2013 har Länsstyrelsen fått i uppdrag att utarbeta en strategi för jämställdhetsintegrering inom länet. Strategin ska gälla åren 2014-2016 och bör omfatta arbetet med jämställdhetsintegrering både när det gäller utåtriktat arbete inom länet och i den egna verksamheten.

Utgångspunkten vid utarbetandet av strategin ska vara Länsstyrelsens uppgifter inom området jämställdhet enligt förordningen (2007:825) med länsstyrelseinstruktion där föreskrifter om Länsstyrelsens ansvar och uppgifter finns. I 2 § framgår det att Länsstyrelsen ska verka för att nationella mål får genomslag i länet.

I 5 § framgår det att Länsstyrelsen ska 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 om det inte finns särskilda skäl mot detta.

I regeringens skrivelse om jämställdhetspolitikens inriktning 2011-2014 skriver regeringen följande om jämställdhetsintegrering på regional nivå:

”Länsstyrelserna bör även i fortsättningen vara ansvariga för att bedriva, samordna och stödja det övergripande arbetet med jämställdhetsintegrering på regional nivå. Aktörer med ansvar för det regionala tillväxtarbetet har en central roll i och ansvar för att integrera jämställdhet i det regionala tillväxtarbetet i respektive län. Stödet för jämställdhetsintegrering till aktörer på regional nivå behöver dock utvecklas. Syftet är att erbjuda stöd till främst myndigheter, men även kommuner*, landsting, samverkansorgan och företag i privat sektor som utför offentligt finansierad service ska kunna komma i fråga. Funktionen som särskilt sakkunnig i jämställdhet vid varje länsstyrelse kommer enligt regeringens bedömning behövas också fortsättningsvis.”* (Regeringen, skr. 2011/12:3)

I uppdraget i regleringsbrevet framgår också att andra relevanta regionala strategier bör beaktas i framtagandet av jämställdhetsstrategin. Regeringen gav 2012 i uppdrag till den aktör i varje län som har ansvar för tillväxtarbetet att ta fram en handlingsplan för att integrera jämställdhet i tillväxtarbetet (N2012/1365/RT). Regeringens mål med en jämställd regional tillväxt är att kvinnor och män ska ha samma förutsättningar att nå inflytande i det regionala tillväxtarbetet och få tillgång till tillväxtresurser. I Södermanlands län har Regionförbundet Sörmland uppdraget och har tagit fram en handlingsplan [3] för att jämställdhetsintegrera tillväxtarbetet 2012-2014. Länsstyrelsen har ett uppdrag att bistå i detta arbete (RB 2013 p.28).

Det framgår även i uppdraget att strategin ska utformas utifrån de behov som Länsstyrelsen identifierar. Som ett led i detta arbete har Länsstyrelsen 2013 tagit fram aktuell regional jämställdhetsstatistik och genomfört en kartläggning av jämställdhetsintegereringen i länets kommuner och Landstinget Sörmland.

[3]Handlingsplan för en jämställd regional tillväxt: http://www.region.sormland.se/img/2013/8/27/79639.pdf

1:4 Syfte

Syftet med Förstudien är att kartlägga vilka aktörer i länet som bör beaktas i framtagandet av strategin för jämställdhetsintegrering. Syftet är också att kartlägga pågående och väsentliga tidigare genomförda arbeten och projekt. Vidare är syftet att få en övergripande bild av utvecklingsbehoven i länet som ska ligga till grund för strategin.

Syftet med strategin för Jämställdhetsintegrering är att kvalitetssäkra Länsstyrelsens arbete inom jämställdhetsområdet.

1:5 Avgränsning

Direkt målgruppen för strategin är Länsstyrelsen som i uppdrag har att verka för att de jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länet. Länsstyrelsens främsta målgrupper i jämställdhetsarbetet är kommuner, Landstinget, samverkansorgan, ideella organisationer och privata aktörer som utför offentligt finansierad verksamhet i sitt arbete med att jämställdhetsintegrera sina verksamheter.

2. Regionalt jämställdhetsarbete

2:1 Länsstyrelsens arbete med jämställdhet och jämställdhetsintegrering

Länsstyrelserna fick i den regionalpolitiska Regeringens proposition 1993/94:206 ”Innovationsstöd” i uppdrag att ta initiativ till att bilda resurscentra för kvinnor. Länsstyrelsen i Södermanlands län valde en modell med regionalt resurscentrum i form av ett nätverk av de lokala resurscentra. Länsstyrelsen såg resurscentra som en del av den regionala utvecklingen istället för främst en jämställdhetsinsats. Den sörmländska modellen visade sig fungera mycket bra, lokala resurscentra startade i länets alla kommuner4 och samarbetet resulterade även i andra projekt som uppmärksammades både nationellt och internationellt.

Lika villkor

Länsstyrelsen i Södermanlands län genomförde tillsammans med de lokala resurscentra i länet det nationella pilotprojektet Lika villkor 2003-2007. Syftet var att integrera resurscentras erfarenheter, metoder och arbetssätt med avseende på kvinnors företagande i regionala och lokala tillväxtprogram. Erfarenheterna av projektet presenterades i rapporten ”Sörmlandsbilder 8, I världen och vardagen - för lika villkor inom entreprenörskap och regional utveckling[5].

Genväg Sörmland

Satsningen på resurscentra breddades genom Länsstyrelsens projekt Genväg Sörmland (2006-2007), en storsatsning på jämställdhet för att fokusera på tillväxt och jämställdhet som drivkraft för utveckling. Resultaten presenterades i rapporten ”Människor mod och marknad – tillväxt med jämställdhet och mångfald som drivkraft” [6].

[4] I Södermanlands län fanns 2013 fyra aktiva resurscentra för kvinnor

[5] Sörmlandsbilder 8, I världen och vardagen - för lika villkor inom entreprenörskap och regional utveckling. ISBN: 978-91-88044-20-4

[6] Människor, Mod och Marknad,. ISBN:978-91-88044-17-4

Främja kvinnors företagande - förstudie

Programmet Främja kvinnors företagande inleddes 2007 och sträckte sig till 2009. Det blev därefter blev förlängt till att omfatta även 2010. Fram till och med 2010 hade Länsstyrelsen genomförandeuppdraget. I mars 2011 beslutade regeringen om nytt program, som omfattar 2011-2014. I samband med detta gick ansvaret för genomförandet över till Regionförbundet Sörmland. Dock genomförde Länsstyrelsen, nu på uppdrag av Regionförbundet, programmet åren 2011-2012. Programmet omfattade tre delar: ta fram en förstudie om hur kvinnors företagande kan integreras i det företagsfrämjande systemet, bevilja medel till insatser inom affärs- och innovationsutvecklingsinsatser för att utveckla företag eller idéer samt att anordna en konferens om hur kvinnors företagande kan integreras i det regionala tillväxtarbetet.

Länsstyrelsen har även 2013 vissa pågående projekt som under 2014 ska avrapporteras till Regionförbundet. Sedan 2013 arbetar Regionförbundet med programmet. Länsstyrelsen bidrar med ekonomiskt stöd. Inom programmet Främja kvinnors företagande 2011 – 2012 genomförde Länsstyrelsen en förstudie om hur kvinnors företagande kan integreras i det företagsfrämjande systemet[7]

Förstudien visar:

- Södermanland är ett av tre län som 2012 hade flest kvinnor som driver företag
- I Södermanland är var tredje nyföretagare kvinna
- I Södermanland finns ett välutvecklat företagsfrämjande stödsystem
- Södermanland utmärker sig dock även genom att länets företagarkvinnor anger brist på lån, krediter och ägarkapital. De ser också lagar och regler som hinder för utvecklig i mycket högre grad än andra län

Förstudien rekommenderar:

- Motivera genom att visa på samband mellan tillväxt och jämställdhet
- Styr genom tydliga krav och förväntningar
- Integrera jämställdhetsarbetet i ordinarie verksamhetsutveckling och kvalitetsarbete
- Genomför utbildning och utveckla processtöd för jämställdhetsintegrering
- Representation och goda exempel är viktiga

Jämställdhetskommittén

I länet finns sedan slutet av 90-talet en jämställdhetskommitté. Kommittén har varit olika aktiv under olika perioder. Sedan 2012 har jämställdhetskommittén efter en period av lägre aktivitet fått en nystart. Idag består jämställdhetskommittén av representanter för Mälardalens högskola (som dock deltagit i begränsad omfattning), Landstinget, Arbetsförmedlingen, Polismyndigheten, Eskilstuna kommun, Gnesta kommun, Katrineholms kommun, Sörmlandsidrotten och Företagarna. När det gäller extern jämställdhetsintegrering är länets Jämställdhetskommitté den viktigaste arenan för samverkan med statliga myndigheter och andra viktiga aktörer i länet. Dock saknas viktiga aktörer i Jämställdhetskommittén. Jämställdhetskommittén har ingen koppling till något annat samverkansorgan i länet. Kommittén har heller ingen formell roll utan fungerar som

[7]Förstudie om hur kvinnors företagande kan integreras i det företagsfrämjande systemet 2012: http://www.lansstyrelsen.se/sodermanland/SiteCollectionDocuments/Sv/naringsliv-och-foreningar/naringslivsutveckling/kvinnors%20foretagande/120628%20Forstudie%20Dlan.pdf

ett nätverk. Detta innebär också att flera aktörers representanter deltar kortare perioder när t ex ett projekt pågår.

Brukarundersökning

En brukarundersökning som genomfördes 2013[8] visar att de aktörer som idag ingår i Länsstyrelsens jämställdhetskommitté är nöjda med hur Länsstyrelsen skapar möjligheter till nätverkande och spridande av goda exempel, men att arbete behöver utvecklas till att även omfatta riktade kunskapshöjande aktiviteter t ex utbildningar.

Kartläggning av länets kommuner och Landstinget

Länsstyrelsen genomförde 2013 en kartläggning i syfte att analysera hur länets kommuner och Landstinget Sörmlands arbete med Jämställdhetsintegrering ser ut och identifiera utvecklingsbehov[9]. Kartläggningen genomfördes genom en styrdokumentsanalys, enkätundersökning och fördjupande intervjuer.

Kartläggningen visar:

- Många ser fortfarande jämställdhet främst som en personalfråga.
- Medvetenheten om jämställdhetsintegrering överlag är bristfällig. Kunskap om jämställdhet och jämställdhetsintegrering är nödvändigt både för att förstå varför jämställdhetsintegrering är nödvändigt och för att kunna använda de verktyg som finns.
- Kunskapen om att all verksamhet ska vara jämställdhetsintegrerad är bristfällig hos flera aktörer.
- Det saknas oftast en analys av den egna verksamheten i styrdokument. Utan en analys av verksamheten formuleras mål och åtgärder som kanske inte motsvarar de problem som finns. Effekten av åtgärderna blir också svårt att utvärdera.
- I länet finns goda exempel på både jämställdhetsintegrerade verksamheter och styrsystem.

För att utveckla sitt arbete behövs:

- Utbildning och kunskapsspridning
- Erfarenhetsutbyte
- Goda exempel

Kartläggningen visar en koppling mellan hur länge man bedrivit ett aktivt arbete med jämställdhet och organisationens ”utvecklingsnivå”, och att de kommuner i deltagande i programmet ”Hållbar Jämställdhet” (HÅJ)[10] i vissa fall visat sig fungera som en katalysator. Gott resultat för hållbarhet tycks dock ligga i var i organisationen projekten genomförts i den högsta ledningen eller enskild förvaltning. Det finns exempel på deltagande i HÅJ-programmet där enskild förvaltning genomfört projektet men som inte resulterat i ökad jämställdhetsintegrering.

[8] Brukarundersökningen 2013: http://intranet.lansstyrelsen.se/sodermanland/SharedDocuments/d-lan-%20brukarundersokning-2013.pdf

[9] Jämställdhetsintegrering – kartläggning av kommuner och Landstinget i Södermanlands län: http://www.lansstyrelsen.se/sodermanland/SiteCollectionDocuments/Sv/publikationer/2013/rapport-2013-17-jamstalldhetsintegrering.pdf

[10] För ytterligare information och uppdragsbeskrivning: http://www.skl.se/vi_arbetar_med/jamstalldhet/hallbar-jamstalldhet/overenskommelse-med-staten

Länsstyrelsegemensamt projekt ESF-Jämt[11]

ESF Jämt, processtöd i jämställdhetsintegrering är ett nationellt projekt finansierat av Europeiska socialfonden (ESF) och som drevs av samtliga länsstyrelser tillsammans 2009-2013. ESF har som krav att alla som beviljas ekonomiska medel integrerar jämställdhet i projekten. Genom projektet ESF Jämt erbjöd länsstyrelserna processtöd till projekt i hela landet som beviljats ekonomiska medel från socialfonden. Målet med ESF Jämt har varit ökad kvalitet och hållbara resultat av jämställdhetsarbetet i projekt inom socialfonden.

ESF Jämt - Baspaket
I Södermanlands län har 11 projekt fått stöd genom ESF Jämt i form av ett baspaket där utbildning och processtöd ingått:

Aktiv ledarskapsutveckling för företag – Projekt ALF (avslutas 2014-02-15) Projektägare: Flens kommuns AU-centrum. Projektets övergripande mål är att skapa tillväxt och stärka företagsutvecklingen i små ägarledda företag i kommunerna Katrineholm, Flen och Vingåker.

EntrepreLÄRskap (avslutas 2014-01-15) Projektägare: Trosa kommun. Projektets syfte är att stärka skolpersonalens kompetens för entreprenörskap och företagande för att skolans undervisning ska matcha de behov som finns på den nuvarande och framtida arbetsmarknaden.

Kompetenshöjning genom validering (avslutas 2014-02-12) Projektägare: Oxelösunds kommun, kommunförvaltning. Projektet vill skapa en hållbar modell för validering av kunskaper och öka kunskaperna om funktionedsatta hos personal som saknar formell utbildning men har lång yrkeserfarenhet.

Making space for competence (avslutas 2014-01-31) Projektägare: Eskilstuna Jernmanufaktur. Projektets mål är att accelerera utvecklingen av små, hållbara, kunskapsintensiva företag ledda av kvinnor och män genom strategisk kompetensutveckling och att bidra till ett mer mångfacetterat och attraktivt näringsliv i regionen.

Rum för växande (avslutas 2014-06-27) Projektägare: är Eskilstuna kommun, arbetsmarknads och familjeförvaltning Projektet vänder sig till män och kvinnor med psykiska, fysiska eller sociala svårigheter som ska få arbeta i rehabiliterande naturnära miljö.

Unga på väg till arbete (avslutas 2014-06-30) Projektägare: Arbetsförmedlingen Eskilstuna. Projektets syfte är att unga personer med funktionsnedsättning ska ha likvärdiga möjligheter som andra unga till en egen försörjning genom arbetsprövning. Statistik visar att kvinnor är underrepresenterade bland dem som får inom målgruppen. Deltagande kommuner är Eskilstuna, Flen, Katrineholm och Vingåker.

Strängnäs växer (avslutat) Projektägare: Lärcentrum Strängnäs. Projektets syfte har varit att ge småföretagare och deras medarbetare utbildning för att företaget ska utvecklas och att företagens kunskap inom jämställdhetsområdet ska öka. 89 små företag i Strängnäs

[11] För ytterligare information: http://www.esf.se/jamt

kommun med intresse för att utveckla sin verksamhet medverkade. 54 procent av deltagarna var kvinnor.

Vägen tillbaka mot ett hållbart arbete (avslutas 2014-06-30) Projektägare: LO-distriktet i Mellansverige. Projektet ska utveckla en effektiv, hållbar och human metod för att få tillbaka arbetslösa till arbetsmarknaden genom ett utvecklat samarbete mellan viktiga aktörer.

Egenkraft (avslutas 2014-06-30) Projektägare: Vivadidakt. Projektet riktar sig till personer som kommit till Katrineholm och Vingåkers kommuner som flyktingar eller invandrare och som har svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. En jämställdhetsanalys genomfördes innan projektstart. Utanförskapet är flera år längre för kvinnor än för män i målgruppen.

ISAK (avslutas 2014-06-30) Projektägare: Samordningsförbundet RAR. Projektets syfte är att hitta metoder för att ge utrikesfödda möjlighet till studier och arbete genom att förbättra målgruppens kunskaper i svenska, höja motivationen och förbättra samarbetet med arbetsgivare. Projektet ska även bidra till att fler utrikesfödda kvinnor läser in gymnasieexamen eller högre studier. Samtliga sörmländska kommuner deltar.

*Gnesta företagsutveckling (avslutas 2014-01-16)*Projektägare: Kommunledningskontoret Gnesta kommun. Projektet riktar sig till småföretagare och ska tillgodose behovet av kompetensutveckling och bidra till företagens långsiktiga överlevnad och utveckling.

ESF Jämt - Fördjupning
ESF Jämt har också erbjudit ett frivilligt fördjupningspaket till dem som genomgått baspaketet. Av de 11 projekten i Södermanlands län som genomgått baspaketet har inget projekt deltagit i fördjupningsdelen.

Länsstyrelsen har inte tagit kontakt med de projektägare som tagit del av ESF-jämt och har därmed begränsad kunskap om de olika projekten och om deltagandet i ESF-jämt har resulterat i ökad jämställdhet.

2:2 Regionförbundet Sörmland

Sörmlandsstrategin[12]

Sörmlandsstrategin 2020 har sin utgångspunkt i det som identifierats som viktigt lokalt och regionalt i länet. Den har sin grund i bland annat EU2020, EU:s tillväxt- och sysselsättningsstrategi. Inom jämställdhetsområdet lyfter Regionförbundet utbildningsområdet. Södermanlands län har större skillnader mellan utbildningsnivån hos kvinnor och män än det nationella genomsnittet och skillnaden mellan kvinnor och män växer. Flickor och kvinnor får också bättre skolresultat på alla utbildningsnivåer. [13] Regionförbundet lyfter också det faktum att kvinnor har svårare än män att starta företag.

[12] Sörmlandsstrategin 2020: http://www.region.sormland.se/img/2013/3/7/77865.pdf
[13] Sörmlandsstrategin 2020, s 31

Strategin har några genomsyrande perspektiv som ska följa med de olika målen. Jämställdhet är ett av dessa perspektiv.

Regionförbundets handlingsplan för en jämställd regional tillväxt[14]

Regeringen har tagit fram en nationell handlingsplan för en jämställd regional tillväxt som ska genomföras 2012-2014. Med utgångpunkt i de fyra jämställdhetspolitiska delmålen lyfts målet om en jämn fördelning av makt och inflytande och målet om ekonomisk jämställdhet fram som viktigt att fokusera på i det regionala tillväxtarbetet. Syftet med de regionala handlingsplanerna är att skapa en ökad strategisk och långsiktig förståelse av hur ett jämställdhetsperspektiv ska genomsyra planeringen och genomförandet av det regionala tillväxtarbetet. De regionala handlingsplanerna innehåller en regional nulägesanalys, identifiering av de viktigaste utvecklingsbehoven i form av aktiviteter och framtagandet av en strategisk handlingsplan som inkluderar förankring, samverkan, återrapportering och utvärdering.

Regeringen uppdrog till de tillväxtansvariga aktörerna att utarbeta och genomföra en handlingsplan för en jämställd regional tillväxt 2012-2014. Regionförbundet Sörmland är den aktör som har ansvar för regionalt tillväxt i Södermanlands län. Regionförbundet konstaterar i sin nulägesanalys[15] att jämställdhetsarbetet i länet i högre grad sker internt i organisationer än externt. De konstaterar att det inte finns något systematiskt regionalt arbete som involverar flera regionala aktörer och att det saknas handlingsplan för arbetet. Formuleringar i centrala dokument hos exempelvis Landstinget, kommunerna, länsstyrelsen och regionförbundet är generellt på en övergripande nivå, ”där mycket handlar om att man vill ha ett jämställt samhälle” (s. 11).

Målet med den regionala handlingsplanen är att synliggöra jämställdhetsperspektivet samt att med konkreta åtgärder arbeta för att kvinnor och män ska få samma förutsättningar att nå inflytande i det regionala tillväxtarbetet och få tillgång till tillväxtresurser. Jämställdhetsperspektivet ska vara integrerat i det regionala arbetssättet när Sörmlandsstrategin 2020 genomförs.

Aktiviteter som ska genomföras under 2013-2014:

- Utbildning i jämställdhetsintegrering.
- Regionförbundet ska arbeta för att företagsfrämjande organisationer deltar i kunskapshöjande insatser.
- Tänka på könsfördelningen till mötesplatserna i Sörmlandsstrategin 2020.
- Se över representationen mellan kvinnor och män samt hur resurser fördelas mellan dessa.
- Analysera fördelning av talartid mellan kvinnor och män.
- Föra in jämställdhet som parameter i kraven för projektmedel/medfinansiering av regionförbundet.
- Föreslå ansvariga för projekt/verksamheter som Regionförbundet medfinansierar att lära sig metod för jämställdhetsintegrering samt beskriva hur de avser att arbeta med och redovisa frågan.

[14] Handlingsplan för en jämställd regional tillväxt: http://www.region.sormland.se/img/2013/8/27/79639.pdf
[15] Handlingsplan för en jämställd regional tillväxt, Regionförbundet Sörmland: http://www.region.sormland.se/img/2013/8/27/79639.pdf

- Krav på hur statistik och analyser redovisas i egna projekt. Sätta fokus på att jämställdhet genomsyrar från planering till slutredovisning.
- Interna projektmodellen ska kompletteras med instruktioner om hur jämställdhetsperspektivet integreras.
- Integrera jämställdhetsperspektivet i programarbetet inför nästa strukturfondsperiod.
- Verka för att statistik som används för Sörmlandsstrategin är uppdelad på jämställdhetsfaktorer.
- Lära mer om 4R-metoden
- Redovisa könsuppdelad statistik

Främja kvinnors företagande 2013-2014

I april 2013 beslutade Regionförbundet att bevilja stöd till fem projekt (totalt 5,4 miljoner kronor) inom programmet främja kvinnors företagande[16]. Finansiering sker med hjälp av Tillväxtverket, Länsstyrelsen i Södermanlands län och Regionförbundet Sörmland. Projekten löper under två år.

Främja kvinnors företagande Affärsutveckling i samarbete med Östsvenska Handelskammaren - Almi Företagspartner Stockholm Sörmland. Projektet syftar till att kvinnors företag utvecklas och stärks genom att kvinnor i ledande positioner, eller som ägare, erbjuds affärsutveckling.

Starta & driva företag - för kvinnors framgång i det egna företagandet - Nyföretagarcentrum Eskilstuna. Projektet ska ge stöd till kvinnor som startar företag genom att tillhandahålla olika typer av utbildningar och följa upp företagens utveckling av omsättning, lönsamhet och bemanning.

QLIV - Nyföretagarcentrum Östra Sörmland. QLIV är ett samarbetsprojekt med bland annat Nyföretagarcentrum Katrineholm och Ung Företagsamhet som ska bidra till att fler företag startas och att företagen snabbare kan utvecklas, även inom otraditionella områden och särskild bland målgrupperna unga, invandrare och innovatörer.

Våga välja tillväxt - Resurscentrum Nora- Projektet riktar sig till alla kvinnor i Sörmland som driver företag idag och som har ambitionen att växa.

Så mycket bättre – Mikrofinansföreningen. Projektet ska främst stärka kvinnor med invandrarbakgrund i sitt företagande och minska de kompetensgap som har identifierats hos befintliga och potentiella låntagare i Mikrofinansinstitutet.

1:3 Landstinget Sörmland

För närvarande pågår ett arbete för att revidera Landstinget Sörmlands strategi för jämställdhetsarbete varför denna inte har kunnat granskas.

[16] Främja kvinnors företagande 2013-2014: http://www.region.sormland.se/subpage.aspx?MenuID=77642&showmenuid=61422

1:4 HÅJ – Program för Hållbar Jämställdhet[17]

I syfte att stödja genomförandet av jämställdhetsintegrering i kommunala verksamheter har Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) genomfört program för hållbar jämställdhet (HÅJ) mellan åren 2008 och 2013. Samtliga kommuner som genomför projekt i fas två inom program för hållbar jämställdhet ingår idag i länets jämställdhetskommitté. En kommun genomförde projekt i fas ett men inte i fas två.

Eskilstuna kommun

Eskilstuna kommun har genomfört projekt inom HÅJ-programmet 2009-2013. Eskilstuna kommun har använt projektmedlen för att jämställdhetsintegrera samtliga förvaltningar och vissa kommunala bolag. Målet har varit att bygga in rutiner för verksamhetsplanering, redovisning och uppföljning i de ordinarie systemen. Man har använt sig av lokala processledare som har funnits på varje förvaltning som stöd för planering och samordning samt som stöd till cheferna i utvecklingsarbetet. Dessa har fått särskild utbildning och kvalificerad kompetens på jämställdhetsintegrering som metod för kvalitetssäkring och verksamhetsutveckling.

Gnesta kommun

Gnesta kommun har genomfört projekt inom HÅJ-programmet från år 2010-2013. Under den första perioden (2010) var framför allt två förvaltningar, Barn- och utbildnings-förvaltningen samt kultur- och teknikförvaltningen, varit aktiva i projektet. För att ändra på de problem som identifieras arbetar förvaltningen med normbrytande från förskolan till och med årskurs 9. Personalen har kompetensutvecklats för att bemöta barn och elever jämställt. Även bibliotek, fritidgårdar samt t.ex. renhållning/vatten har varit delaktiga i projektet. Politiker, berörda chefer samt delar av personalen har gått särskilda utbildningar i genus, normer och makt. Från och med 2011 arbetar samtliga förvaltningar med att jämställdhetsintegrera kommunens styrsystem, beslutsprocesser samt med att utveckla rutiner för jämställda verksamheter. Könsuppdelad statistik och konsekvenseranalyser utifrån jämställdhet utarbetas som rutin. Utifrån kartläggningar påbörjas verksamhetsförbättrande processer inom alla verksamheter.

Katrineholms kommun

Katrineholms kommun har genomfört projekt inom HÅJ-programmet från 2011-2013.

Innan projektet påbörjades hade kommunen jämställdhetsintegrerat den nya styrmodellen vilken under projektets gång skulle säkras genom att se till att kommunen gör det som anges i styrmodell, budget och kommunplan. För att genomföra detta användes en stöd- och samordningsorganisation av processledare och förvaltningsekonomer som utbildats i metoder för inventering, kartläggning och analys. Processledarnas uppgift är att utveckla jämställdhetsintegreringsarbetet på den egna förvaltningen och att utforma en handlingsplan för förvaltningen.

Förvaltningarna ska även genomföra kartläggningar och jämställdhetsanalyser. Exempel på sådana är brukarnöjdhet inom omsorg till personer med funktionsnedsättning, kriterier för

[17] Länk till regeringsbeslut där uppdraget finns beskrivet. http://www.skl.se/vi_arbetar_med/jamstalldhet/hallbar-jamstalldhet/overenskommelse-med-staten

planprocessen inom samhällsbyggnadsförvaltningen samt biblioteksverksamheten inom kultur- och turismförvaltningen. Kommunledningsförvaltningen har bland annat arbetat med jämställdhetsintegrering för handläggare inom staben som bereder ärenden samt personal som arbetar med planering och uppföljning. Även andra målgrupper har gått utbildningar i grundläggande förståelse för jämställdhet.

Nyköpings kommun

Äldre- och handikappnämnden i Nyköpings kommun arbetade under 2010 med en utvecklingsinsats av nämndens verksamheter. Genom utbildningar för politiker, chefer, handläggare och omsorgspersonal avsåg nämnden att skapa en gemensam kunskapsplattform för att effektivisera jämställdhetsintegreringen. Efter utbildningen genomfördes kartläggningar och analyser i den egna verksamheten. Utöver utbildningar har nämnden skrivit in mål för jämställdhet i sin budget och tydliggjort ansvaret för jämställdhetsintegrering i internöverenskommelse. Avtal med externa samarbetspartners innehåller skrivningar om att verksamheten ska tillgodose behov och önskemål för kvinnor såväl som män samt att könsuppdelad statistik ska rapporteras. Även arbete med särskilt utsatta grupper t ex äldre och personer med funktionsnedsättningar behöver utvecklas generellt i länet. Några kommuner har satsat särskilt på utvecklingen av arbetet med våldsutsatta kvinnor med missbruksproblem men generellt finns stora utvecklingsbehov av.

1:5 Andra relevanta aktörer

Nationella myndigheter

Länsstyrelsens samarbete och samverkan med nationella myndigheter behöver utvecklas. Nationella myndigheter saknas till stor del i länets jämställdhetskommitté. Under 2013 och 2014 har 18 myndigheter fått ett särskilt uppdrag av regeringen att arbeta med jämställdhetsintegering. Sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet har i uppdrag att stödja myndigheterna som ingår i detta pilotprojekt JIM (jämställdhet i myndigheter[18]) Samtliga myndigheter som ingår har utarbetat en handlingsplan för att jämställdhetsintegrera sina verksamheter. De myndigheter som ingår i projektet är: Arbetsmiljöverket, Boverket, CSN, Försvarsmakten, Försäkringskassan, Konstnärsnämnden, Kriminalvården, Livsmedelsverket, Musikverket, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, Pensionsmyndigheten, Sametinget, Skatteverket, Statens institutionsstyrelse, Statens skolverk, Tillväxtverket, Ungdomsstyrelsen och Vetenskapsrådet.

Länsstyrelsen ingår i referensgruppen för projektet.

Resurscentra för kvinnor

Tillväxtverket fördelar verksamhetsbidrag till resurscentra för kvinnor som bidrar till att synliggöra kvinnors villkor och öka kvinnors delaktighet i det regionala tillväxtarbetet[19]. Vid beviljande av bidrag ska samråd ske med Länsstyrelsen och Regionförbundet som har det regionala tillväxtansvaret i länet. I Södermanlands län finns fyra aktiva resurscentra för

[18] För ytterligare information: http://jamstall.nu/jim/

[19] http://www.tillvaxtverket.se/download/18.5a5c099513972cd7fea32e6f/1369959670959/Beslut+Resurscentra+2013-2015+pdf.pdf

kvinnor varav två har sökt verksamhetsbidrag från Tillväxtverket 2013. Länsstyrelsen känner idag inte till utfallet av ansökningarna.

FöretagSam Nora: FöretagSam Nora är en ideell förening som är verksamma i Nyköping och Oxelösund. Föreningen erbjuder affärsrådgivning, kompetensutveckling och karriärcoachning.

Neem: Nätverket för Entreprenörer från Etniska Minoriteter är en ideell förening grundad 2002. Sedan 2004 har Neem status som Resurscentrum för kvinnor inom Tillväxtverkets program Resurscentrum för jämställd tillväxt. Vid starten 2002 var föreningen verksam i Katrineholm, Flen och Vingåker men har sedan dess expanderat till att arbeta på kommunal, regional, nationell och internationell nivå. Föreningen är öppen för alla kvinnor med fokus på kvinnor med utländsk bakgrund. Neem har beviljats medel av Tillväxtverket för 2013-2015.

Strängnäs Q: 2003 bildades den ideella föreningen Strängnäs lokala resurscentrum för kvinnokraft (Strängnäs Q). De erbjuder affärsrådgivning, kvinnliga nätverk, föreläsningar m.m. för att utveckla ett professionellt nätverk och utveckla målgruppen.

Sweet business (fd Företagsamma kvinnor Eskilstuna): Sweet business startades 1996 av Eskilstuna kommuns näringslivsavdelning och var Sverige första permanenta lokala resurscentrum för kvinnor. Idag drivs Sweet business av Sisters of Sweden AB. En del av verksamheten, rådgivning, coachning, workshops, seminarier m.m., finansieras av Eskilstuna kommun medan andra delar finansieras med hjälp av verksamhetsbidrag från Tillväxtverket.

Länsstyrelsen har i dagsläget inget samarbete eller samverkan med Resurscentra. Inte heller ingår något resurscentra för kvinnor i Jämställdhetskommittén.

Mälardalens Högskola

Länsstyrelsen har inget upparbetat samarbete med Mälardalens högskola inom Jämställdhetsområdet. Högskolan ingår i Jämställdhetskommittén men har deltagit mycket begränsat på möten de senaste åren.

3. Statistik och indikatorer

I betänkandet ”Makt att forma samhället och sitt eget liv” (SOU 2005:66) konstateras att uppföljningen av jämställdhetspolitiken är bristfällig vilket gör att det är svårt att bedöma i vilken mån de jämställdhetspolitiska insatserna har någon verkan och om de jämställdhetspolitiska målen uppnås. Uppföljningar av god kvalitet är en förutsättning för att bedöma genomförda insatser och politikområdets utveckling i stort. Regeringen har i promemorian ”Ett uppföljningssystem för jämställdhetspolitiken” (Ds 2013:37) föreslagit ett antal indikatorer kopplade till de jämställdhetspolitiska målen. Dessa ska bidra till ökad kunskap inom området för att öka förutsättningarna för träffsäkra insatser.

I promemorian understryks att indikatorerna inte förväntas ge svar på *varför* utvecklingen ser ut som den gör utan för att bedöma framgången i förhållande till mål. Indikatorerna är

inte en absolut sanning utan ska ses som en indikation på att målet är uppnått eller att utveckling är på väg mot eller bort från målet.

Nedan följer en redogörelse för de föreslagna indikatorer som idag finns att tillgå för Södermalands län.

3:1 Makt och inflytande

För delmål 1 föreslås fem huvudindikatorer varav fyra berör den regionala nivån. Av dessa har Länsstyrelsen tillgång till statistik för tre. De utelämnade indikatorerna är: riksdagens sammansättning efter val och styrelser och ledning i börsföretag.

Kommun- och landstingsstyrelsers ordförande 2003-2012 (tabell 1 i bilaga 1)
Från 2003 har andelen kvinnliga kommun- och landstingsstyrelsers ordföranden i länet varierat mellan 20 och 30 procent. 2012 var andelen kvinnor 20 procent i länet och 30 procent i riket som helhet.

Chefer i privat sektor efter typ av chef år 2001-2012 (se tabell 2 i bilaga 1)
Andelen kvinnliga chefer i privat sektor har ökat sedan 2001 från 19 procent till 25 procent. Andelen kvinnor har ökat i alla chefstyper utom chefstjänstemän i intresseorganisationer. Könsfördelningen bland chefer i privat sektor är dock fortfarande ojämn i alla kategorier. 2012 var andelen kvinnliga chefer i privat sektor 25 procent i länet och 28 procent i hela riket.

Chefer i offentlig sektor efter typ av chef år 2001-2012 (se tabell 3 bilaga 1)
Andelen kvinnor bland chefer i offentlig sektor har ökat sedan 2001 från 58 procent till 63 procent. Andelen män har minskat i alla chefstyper utom chefstjänstemän i intresseorganisationer. Könsfördelningen bland chefer i offentlig sektor är jämn (60 – 40 procent) i kategorierna högre ämbetsmän och politiker, verkställande direktörer, verkschefer m.fl. samt chefer för mindre företag och enheter. 2012 var andelen kvinnliga chefer 63 procent i länet och 64,3 procent kvinnor i riket.

Det kan finnas en anledning att ytterliga fördjupa analysen och också se över andelen manliga respektive kvinnliga chefer kopplat till andelen manliga respektive kvinnliga medarbetare.

3:2 Ekonomisk jämställdhet

För delmål 2 föreslås tio huvudindikatorer. Av dessa har Länsstyrelsen tillgång till statistik för fem indikatorer. De utelämnade indikatorerna är: individuell disponibel inkomst efter hushållstyp och antal barn, segregeringsindex efter ålder, sysselsatta efter ålder och anknytningsgrad till arbetsmarknaden, pågående sjukpenningfall i december och personer med sjuk- och aktivitetsersättning efter ålder.

Löne- och näringsinkomst för personer i åldern 20-64 år (se tabell 4 i bilaga 1)
Kvinnors andel av männens lön i Södermanlands län har ökat något från 73 procent år 2002 till 76 procent år 2012. I hela riket är siffrorna 72 procent år 2002 och 76 procent 2012.

Kvinnors lön som andel (%) av mäns lön (samtliga) (se tabell 5 i bilaga 1)
Kvinnors andel av mäns lön har ökat något under perioden från 73,3 procent till 77,7 procent. Utvecklingen i länet är mycket likartad utvecklingen i riket.

Sysselsatta heltid och deltid för personer 16-64 år (se tabell 6 i bilaga 1)
Andelen kvinnor som arbetar heltid har ökat sedan 1990 från 57 procent till 66 procent. Andelen män som arbetar heltid har under samma period minskat från 93 procent till 88. Utvecklingen för män ser likadan ut i länet och riket medan andelen heltidsarbetande kvinnor är lägre i länet jämfört med riket under båda perioderna.

Avgångna från gymnasieskolan efter program eller anknytning till program (se tabell 7 i bilaga 1)
Utbildningsvalen skiljer sig i hög grad mellan kvinnor och män i Södermanlands län. Enbart fyra program (Estetiska, Naturvetenskap, SM[20] utan specifik inriktning och Individuella programmet) har en jämn fördelning av kvinnor och män (60 – 40 procent) jämfört med två program i riket (Naturvetenskap och övriga).

3:3 Obetalt arbete

För delmål 3 föreslås fyra huvudindikatorer. Av dessa har Länsstyrelsen enbart tillgång till statistik för en indikator, de utelämnade indikatorerna är: genomsnittlig tidsanvändning för personer i åldern 20-64 år, tid för obetalt arbete efter livscykel och sysselsatta som arbetar deltid av orsak som vård av barn och vård av vuxen anhörig/släkting.

Ersatta dagar för vård av barn (Tillfällig föräldrapenning) Procent av nettodagar (se tabell 8 i bilaga 1)
Kvinnor tar ut en större andel (64 procent) av ersatta dagar för vård av barn, andelen är stabil under perioden. I tre av nio kommuner är det en jämn fördelning (60 – 40 procent) av andelen ersatta dagar för vård av barn. Utvecklingen i länet följer i stort sett utvecklingen i riket.

Ersatta dagar för vård av barn (föräldrapenning) Procent av nettodagar (se tabell 9 i bilaga 1)
Kvinnor tar ut en större andel (77 procent) av ersatta dagar för föräldrapenning år 2012. Andelen har dock minskat sedan 2003 från 83 procent till 77 procent. Utvecklingen i länet följer i stort sett utvecklingen i riket.

3:4 Mäns våld mot kvinnor

För delmål 4 föreslås sju indikatorer. Av dessa har Länsstyrelsen tillgång till statistik för fem indikatorer. De indikatorer som har utelämnats är: personer 16-79 år utsatta för sexualbrott efter ålder och lagförda efter huvudbrott.

Anmälda misshandelsbrott efter plats (antal per 100 000 invånare) år 2003-2012. (se tabell 10 i bilaga 1)
Kvinnor löper störst risk att drabbas av våld inomhus medan män löper störst risk att drabbas av våld utomhus. Detta gäller länet liksom riket. Risken att utsättas för våld ökar för såväl kvinnor som män och inomhus och utomhus. Andelen anmälda brott ökar dock snabbare i länet jämfört med riket i alla kategorier. Den ökade andelen anmälningar behöver inte nödvändigtvis bero på ökat antal brott utan kan bero på ökad anmälningsbenägenhet.

[20] Programkod för specialutformat program utan särskild inriktning.

Anmälda misshandelsbrott efter relation till förövaren (antal per 100 000 invånare) (se tabell 11 i bilaga 1)

Enligt promemorians förslag ska uppgifter tas från Nationella trygghetsundersökningen där individer själva uppgett om de har utsatts för brott samt plats. Eftersom Länsstyrelsen inte har tillgång till regional statistik från denna undersökning har uppgifter om utsatthet för misshandel efter relation till förövaren ersatts med uppgifter om anmälda brott efter relation till förövaren. Viktigt att notera att det kan vara stora skillnader mellan antalet brott som individer uppger själva jämfört med anmälningsstatistiken eftersom en stor andel brott av olika orsaker inte anmäls. Båda mätningsmetoderna är dock behäftade med problem som stora mörkertal. Forskning visar att brott som begås på privat plats och/eller där gärningspersonen är bekant eller närstående anmäls i lägre utsträckning.

Kvinnor löper störst risk att drabbas av misshandel av en bekant medan män löper störst risk att drabbas av misshandel av en obekant. Detta gäller länet liksom riket. Andelen anmälda brott ökar dock snabbare i länet jämfört med riket i alla kategorier. Den ökade andelen anmälningar behöver inte nödvändigtvis bero på ökat antal brott utan kan bero på ökad anmälningsbenägenhet.

Anmälda fall av misshandel (antal per 100 000 invånare) (se tabell 12 i bilaga 1)

Andelen fall av misshandel i länet har ökat sedan 2000 från 749 anmälda fall per 100 000 invånare till 1154 anmälda fall 2012 (jämfört med 663 fall 2000 och 914 fall 2012 i riket). Andelen anmälda fall är under hela perioden högre i länet jämfört med riket och andelen anmälda brott har ökat mer i länet. Den ökade andelen anmälningar behöver inte nödvändigtvis bero på ökat antal brott utan kan bero på ökad anmälningsbenägenhet.

Anmälda fall av grov kvinnofridskränkning (antal per 100 000 invånare) (se tabell 13 i bilaga 1)

Andelen fall av grov kvinnofridskränkning i länet har ökat sedan 2000 från 14 anmälda fall per 100 000 invånare till 36 anmälda fall 2012 (jämfört med 13 fall 2000 och 26 fall 2012 i riket). Andelen anmälda fall är under större delen av perioden högre i länet jämfört med riket och andelen anmälda brott har ökat mer i länet. Den ökade andelen anmälningar behöver inte nödvändigtvis bero på ökat antal brott utan kan bero på ökad anmälningsbenägenhet.

Anmälda fall av våldtäkt (antal per 100 000 invånare) (se tabell 14 i bilaga 1)

Andelen fall av våldtäkt i länet har ökat sedan 2000 från 25 anmälda fall per 100 000 invånare till 118 anmälda fall 2012 (jämfört med 13 fall 2000 och 26 fall 2012 i riket). Andelen anmälda fall är under större delen av perioden högre i länet jämfört med riket och andelen anmälda brott har ökat mer i länet. En del av den stora ökningen beror på lagändringar som innebär att våldtäktsbegreppet vidgats. Det bör dock inte förklara att ökningen är större i länet jämfört med riket. Den ökade andelen anmälningar behöver inte nödvändigtvis bero på ökat antal brott utan kan bero på ökad anmälningsbenägenhet.

Indikatorer för att följa Länsstyrelsens arbete

För att närmare kunna följa arbetet på regional nivå behöver även indikatorer kopplas till Länsstyrelsens egna mål för arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering.

4. Sammanfattande diskussion

Länsstyrelsen har under många år arbetat aktivt med kvinnors företagande och jämställdhet kopplat till tillväxtfrågor. Mellan åren 2003 och 2007 genomförde Länsstyrelsen projekten ”Lika villkor” och ”Genväg Sörmland”. Projekten hade fokus på jämställdhet och tillväxt. Mellan åren 2007 och 2012 arbetade Länsstyrelsen med programmet kvinnors företagande, det sista året på uppdrag av Regionförbundet Sörmland. En förstudie om hur kvinnors företagande kan integreras i det företagsfrämjande systemet visade bland annat att Södermalands län 2012 var ett av tre län som har flest kvinnor som driver företag och att var tredje nyföretagare är kvinna. Förstudien visar också att länets företagarkvinnor upplever lagar, regler, brist på lån, krediter och ägarkapital som hinder för utvecklingen i högre grad än kvinnor i andra län. Trots intensivt arbete med kvinnors företagande kvarstår alltså många av de problem som fanns innan satsningarna inom området genomfördes.

Regionförbundet Sörmland är den aktör i länet som ansvarar för att jämställdhetsintegrera tillväxtarbetet. Länsstyrelsen har i uppdrag att bistå Regionförbundet i detta arbete. Regionförbundet konstaterar i sin nulägesanalys inför framtagandet av en handlingsplan för att jämställdhetsintegrera tillväxtarbetet att jämställdhetsarbetet i länet i högre grad sker internt i organisationer än externt [21]. Förbundet konstaterar att det inte finns något systematiskt regionalt arbete som involverar flera regionala aktörer och att det saknas handlingsplan för arbetet. Jämställdhet måste integreras i de samverkansstrukturer som finns i länet. Formuleringar i centrala dokument hos exempelvis Landstinget, kommunerna, Länsstyrelsen och regionförbundet är generellt på en övergripande nivå, ”där mycket handlar om att man vill ha ett jämställt samhälle” (s. 11). Jämställdhet måste integreras i ordinarie samverkansstrukturer. För att detta ska bli möjligt har man valt att prioritera utbildning av Regionförbundets organisation internt i första hand.

Länsstyrelsen genomförde 2013 en Kartläggning i syfte att analysera hur länets kommuner och Landstinget Sörmlands arbete med Jämställdhetsintegrering ser ut och identifiera utvecklingsbehov [22]. Kartläggningen visar att det är stora variationer vad gäller kunskaperna om, och arbetet med, jämställdhet och jämställdhetintegrering. Många saknar kunskap om de jämställdhetspolitiska målen, jämställdhet och jämställdhetsintegrering och blandar ihop begreppen. Vidare visar kartläggningen att det även i styrdokument som berör jämställdhet oftast saknas en analys av den egna verksamheten. Att det saknas en analys av den egna verksamheten torde resultera i att man riskerar att genomföra insatser/aktiviteter som inte stämmer överens med behoven och att uppföljning av genomförda insatser inte är möjlig att genomföra. Samtidigt finns i Södermanlands län en av landets toppkommuner vad gäller jämställdhetsintegrering. Det finns också många goda exempel på jämställdhetsintegrerade verksamheter och styrsystem, även inom mindre traditionella områden. Ett av de behov respondenterna uttryckte var just att få ta del av goda exempel.

Kartläggningen visar också att många kommuner alltjämt ser jämställdhet som en personalfråga. Därför är det viktigt att nå ut med kunskap både om vad

[21] Handlingsplan för en jämställd regional tillväxt, Regionförbundet Sörmland: http://www.region.sormland.se/img/2013/8/27/79639.pdf

[22] Jämställdhetsintegrering – kartläggning av kommuner och Landstinget i Södermanlands län: http://www.lansstyrelsen.se/sodermanland/SiteCollectionDocuments/Sv/publikationer/2013/rapport-2013-17-jamstalldhetsintegrering.pdf

jämställdhetsintegrering är och varför det behövs till ledningarna i kommuner där arbetet med att jämställdhetsintegrera sina verksamheter inte påbörjats.

Både den förstudie som Länsstyrelsen genomfört inom ramen för kvinnors företagande och den kartläggning som genomförts av kommuners och landstingets jämställdhetsintegrering visar att det är viktigt att sprida kunskap om kopplingen mellan jämställdhet och det ”egna området”. När det gäller regional utveckling kan t ex kopplingen mellan jämställdhet och tillväxt och jämställdhet och kompetensförsörjningen synliggöras. Regionförbundet Sörmland har under året genomfört utbildningsaktiviteter inom ramen för den handlingsplan man tagit fram för att jämställdhetsintegrera tillväxtarbetet i länet. Utbildningarna har genomförts i Regionförbundets interna organisation för att på det viset lyfta in kunskaper om kopplingen mellan jämställdhet och tillväxt. När det gäller kommunernas och Landstingets arbete behöver även områden som inte traditionellt sett kopplas till jämställdhet lyftas. Goda exempel och riktade utbildningar är därför viktiga. Även den genomomförda kartläggningen av jämställdhetsintegreringen i länets kommuner och Landstinget och brukarundersökningen visar att det finns behov av och önskemål om att Länsstyrelsen utvecklar sitt arbete med kunskapsspridning.

Länsstyrelsens kartläggning visar en koppling mellan hur länge man bedrivit ett aktivt arbete med jämställdhet och organisationens ”utvecklingsnivå”, och att deltagande i programmet ”Hållbar Jämställdhet” (HÅJ) i vissa fall visat sig fungera som en katalysator. Gott resultat för hållbarhet tycks dock ligga i var organisationen projekten genomförts, i den högsta ledningen eller i en enskild förvaltning. Det finns exempel på deltagande i HÅJ-programmet där en enskild förvaltning genomfört projektet men som inte resulterat i ökad jämställdhetsintegrering. Vikten av högsta ledningens stöd lyfts även i en utvärdering av HÅJ-projekt i Linköpings kommun, genomförd av Linköpings universitet. Lednings stöd är av största vikt då forskning visar att jämställdhetsarbete kan möta stort motstånd [23]. En kommun i Södermanlands län som arbetat med jämställdhet redan innan starten av HÅJ har en mycket hög kunskapsnivå och ett väl integrerat arbete med jämställdhet i större delen av sin organisation. Ovan nämnda utvärdering visar också att ett redan tidigare påbörjat arbete med jämställdhet positivt påverkar resultatet av genomförda projekt[24]. I vissa fall har deltagande i HÅJ-programmet bidragit till att lyfta upp frågan och vara en form av katalysator. Utvärderingen av Linköpings kommun visar liknande resultat[25]. I Södermanlands län har en kommun i slutfasen av HÅJ-projektet undertecknat CEMR-deklarationen. Denna kommun resonerade som så att man inte ville underteckna innan man var redo att leva upp till åtagandet.

Det länsstyrelsegemensamma projektet ESF Jämt, processtöd i jämställdhetsintegrering, är ett nationellt projekt finansierat av Europeiska socialfonden (ESF) och som drivits av samtliga länsstyrelser tillsammans 2009-2013. Genom projektet ESF Jämt erbjöd länsstyrelserna processtöd till projekt i hela landet som beviljats ekonomiska medel från socialfonden. ESF Jämt har också erbjudit ett frivilligt fördjupningspaket till dem som genomgått baspaketet. Av de 11 projekten i Södermanlands län som genomgått baspaketet har inget projekt deltagit i fördjupningsdelen. Länsstyrelsen i Södermanlands län har inte på

[23] Anna Fogelberg Eriksson, Utvärdering av kvalitet Jämt Linköping, Linköpings Universitetet, Helix working papers ISSN:1654-8213, s 24-25, 30
[24] Ibid, s 24
[25] Anna Fogelberg Eriksson, Utvärdering av kvalitet Jämt Linköping, Linköpings Universitetet, Helix working papers ISSN:1654-8213, s 24

nära håll följt de projekt som fått stöd inom projektet och har idag ingen kontakt med verksamheterna. Det finns anledning att se över möjligheten till uppföljning.

Förstudien har identifierat många relevanta aktörer i länet som alla har en viktig roll för att de jämställdhetspolitiska målen ska få genomslag. Flera av dessa aktörer saknas idag i de samverkansstrukturer där jämställdhet behandlas. I länet finns sedan slutet av 90-talet en jämställdhetskommitté. Kommittén har varit olika aktiv under olika perioder, och också haft fokus på olika jämställdhetsområden vid olika tidsperioder. Åren 2009 – 2012 var en period av lägre aktivitet och fokus låg till stora delar på våld i nära relationer. Kommittén fick 2012 en nystart då Länsstyrelsen anställde en särskilt sakkunnig i jämställdhet. Det har funnits svårigheter att bredda jämställdhetsnätverkets fokusområden till att täcka in samtliga jämställdhetspolitiska mål och därmed också aktörer viktiga för hela jämställdhetsområdet. Idag består kommittén av de kommuner som har pågående projekt inom hållbar jämställdhet, Sörmlandsidrotten som genomfört två jämställdhetsprojekt, Landstinget Sörmland som har en anställd jämställdhets- och mångfaldsstrateg, polismyndigheten och företagarna. Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan ingår också i kommittén men har inte aktiva deltagare på så sätt att de deltar på möten m.m. Mälardalens högskola är en viktig aktör i länet. Högskolan ingår i Jämställdhetskommittén men har deltagit mycket begränsat under senare år. Överlag är samarbetet mellan Länsstyrelsen och Mälardalens högskola dåligt utvecklat inom jämställdhetsområdet. Länsstyrelsen har heller inte nått framgång med försök att få Regionförbundet med i Jämställdhetskommittén och inte heller lyckats få med LO och TCO i samverkan. De nationella myndigheterna lyser också med sin frånvaro.

Förstudien konstaterar att det finns många aktörer som Länsstyrelsen idag saknar kontakt med men som besitter eller förväntas besitta kunskaper som borde komma fram. Bl a gäller det Resurscentra för kvinnor, ESF-jämt projekt och framför allt nationella myndigheter. En brukarundersökning som genomfördes 2013[26] visar att de aktörer som idag ingår i Länsstyrelsens jämställdhetskommitté är nöjda med hur Länsstyrelsen skapar möjligheter till nätverkande och spridande av goda exempel, men att arbete behöver utvecklas till att även omfatta riktade kunskapshöjande aktiviteter t ex utbildningar. Brukarundersökningen besvarades av aktörerna som ingår i Jämställdhetskommittén, alltså de som idag arbetar aktivt med frågan. Det faktum att endast nio kontaktpersoner kunde uppges för brukarundersökningen visar att Länsstyrelsen idag har ett begränsat kontaktnät inom jämställdhetsområdet.

En av regeringen uttalat viktig målgrupp för Länsstyrelsens arbete med jämställdhet är Nationella myndigheter. Trots detta saknas till stor del kontakter med målgruppen. Det pågående arbetet med att jämställdhetsintegrera nationella myndigheter (jämställdhet i myndigheter JIM) och de handlingsplaner som tagits fram centralt kan underlätta att de nationella myndigheterna får en kickstart när det gäller jämställdhetsintegrering. Länsstyrelsen behöver följa arbetet och försöka fånga upp de aktörer som kommer upp på banan.

Den genomförda kartläggningen av jämställdhetsintegreringen i länets kommuner och Landstinget visar att det i de allra flesta fall saknas en relevant analys och mätbara mål som

[26] Brukarundersökningen 2013: http://intranet.lansstyrelsen.se/sodermanland/SharedDocuments/d-lan-%20brukarundersokning-2013.pdf

är kopplade till de behov analysen visat i de dokument kommunerna och Landstinget har utarbetat. Detta stämmer också överens med resultaten av Regionförbundets nulägesanalys där man konstaterar att centrala dokument har väldigt generella skrivningar kring jämställdhet. Ett problem med generellt formulerade skrivningar är att det kan leda till att jämställdhetarbetet uppfattas som väldigt luddigt och ogripbart. Att det saknas en relevant analys av nuläget kopplat till det egna verksamhetsområdet är problematiskt eftersom man riskerar att välja mål och aktiviteter som inte stämmer överens med de regionala/lokala behoven, och också för att det inte går att följa upp resultat av arbetet.

Regeringen har föreslagit ett antal indikatorer kopplade till de jämställdhetspolitiska målen (se Ds 2013:37). En förutsättning för att man långsiktigt ska kunna följa arbetet med att uppnå de dessa mål behöver indikatorerna även tas fram regionalt. De indikatorer som Länsstyrelsen idag har tillgång till, även på regionalnivå, visar att länet följer utvecklingen i riket inom de flesta områdena. Detta gäller dock inte indikatorerna för delmålet om mäns våld mot kvinnor, där Södermanlands län ligger betydligt högre än riksgenomsnittet. Orsakerna till detta kan diskuteras och analyseras utifrån många variabler, t ex hur man arbetar inom de verksamheter som möter våldsutsatta, hur rättsväsendets arbete ser ut m.m. Den sortens utveckling som kan mätas med övergripande statistik är mycket långsiktig varför det är av yttersta vikt att Länsstyrelsen analyserar regionala utvecklingsområden kopplade till de jämställdhetspolitiska målen och utifrån analysresultaten kopplar egna mätbara mål till jämställdhetsarbetet. På det sättet kan Länsstyrelsens arbete långsiktigt leda till att de jämställdhetspolitiska målen uppnås.

Bilaga 1.

Tabell 1. Kommun- och landstingsstyrelsers ordförande i respektive kommun år 2003-2012

Kommun	*2003*	*2007*	*2012*
Eskilstuna	M	M	M
Flen	K	M	M
Gnesta	M	M	M
Katrineholm	M	M	M
Nyköping	M	M	M
Oxelösund	K	K	K
Strängnäs	M	K	M
Trosa	M	M	M
Vingåker	M	M	M
Landstinget	M	K	K
Total andel kvinnor	20 %	30 %	20 %

Tabell 2. Chefer i privat sektor efter typ av chef år 2001-2012

Typ av chef	*Könsfördelning (%)*					
	2001		*2006*		*2012*	
	Kvinnor	*Män*	*Kvinnor*	*Män*	*Kvinnor*	*Män*
Högre ämbetsmän och politiker					25	75
Chefstjänstemän intresseorganisation	26	74	20	80	7	93
VD, verkschef mfl	8	92	9	91	12	88
Drifts och verksamhetschefer	15	85	19	81	28	72
Chefer för särskilda funktioner	20	80	23	77	31	69
Chefer mindre företag och enheter	23	77	23	77	25	75
Chefer totalt	19	81	20	80	25	75

Tabell 3. Chefer i offentlig sektor efter typ av chef år 2001-2012

Typ av chef	*Könsfördelning (%)*					
	2001		*2006*		*2012*	
	Kvinnor	*Män*	*Kvinnor*	*Män*	*Kvinnor*	*Män*
Högre ämbetsmän och politiker	27	73	32	68	42	58
Chefstjänstemän intresseorganisation	0	100	0	100	0	0
VD, verkschef mfl	38	62	22	78	59	41
Drifts och verksamhetschefer	54	46	53	47	67	33
Chefer för särskilda funktioner	33	67	56	44	62	38
Chefer mindre företag och enheter	75	25	76	24	53	47
Chefer totalt	58	42	61	39	63	37

Tabell 4. Löne- och näringsinkomst för personer i åldern 20-64 år

	2002		*2006*		*2012*	
	Kvinnor	*Män*	*Kvinnor*	*Män*	*Kvinnor*	*Män*
Eskilstuna	168	226	193	252	215	276
Flen	171	226	192	253	211	274
Gnesta	183	245	206	271	236	308
Katrineholm	172	231	192	253	217	282
Nyköping	180	253	206	279	236	317
Oxelösund	186	260	209	280	238	318
Strängnäs	190	270	215	298	249	334
Trosa	197	282	225	316	265	360
Vingåker	169	228	190	247	215	275
Länet	**176**	**241**	**200**	**267**	**227**	**297**
Riket	**183**	**251**	**206**	**277**	**237**	**311**

Tabell 5. Kvinnors lön som andel (%) av mäns lön (samtliga)

	2000	*2001*	*2002*	*2003*	*2004*	*2005*	*2006*	*2007*	*2008*	*2009*	*2010*	*2011*
Länet	73,3	73,7	74,4	75,6	76	75,9	76,5	75,8	76,1	78,2	78	77,7
Riket	72,7	73,3	74,4	75,6	76	75,6	76,1	75,8	76,3	78,1	78,2	77,7

Tabell 6. Sysselsatta heltid och deltid för personer 16-64 år

Sysselsättningsgrad	*1990*				*2012*			
	Kvinnor		*Män*		*Kvinnor*		*Män*	
	Länet	*Riket*	*Länet*	*Riket*	*Länet*	*Riket*	*Länet*	*Riket*
Heltid	57	60	93	93	66	67	88	88
Deltid	43	40	7	7	34	33	12	12

Tabell 7. Avgångna från gymnasieskolan efter program eller anknytning till program

Program	*Kvinnor*	*Män*
Hantverk (HV)	90	10
Barn- och fritid (BF)	81	19
Naturbruk (NP)	74	26
Medie (MP)	73	27
Omvårdnad (OP)	72	28
Int. Baccalaureate (IB)	70	30
Handels och adm. (HP)	68	32
Samhällsvetenskap (SP)	65	35
Hotell och restaurang (HR)	62	38
Estetiska (ES)	60	40
Naturvetenskap (NV)	56	44
SM utan specifik inriktning	48	52
Individuella programmet (IV)	42	58

Teknikprogrammet (TE)	19	81
Industri (IP)	13	87
Bygg (BP)	12	88
El (EC)	8	92
Fordon (FP)	8	92

Tabell 8. Ersatta dagar för vård av barn (Tillfällig föräldrapenning) Procent av nettodagar

	2003		*2007*		*2012*	
	Kvinnor	*Män*	*Kvinnor*	*Män*	*Kvinnor*	*Män*
Eskilstuna	66	34	66	34	63	37
Flen	60	40	65	35	66	34
Gnesta	58	42	60	40	61	39
Katrineholm	64	36	63	37	64	36
Nyköping	62	38	62	38	64	36
Oxelösund	61	39	60	40	68	32
Strängnäs	63	36	63	37	63	37
Trosa	63	37	67	33	66	34
Vingåker	59	41	67	33	62	38
Länet	**63**	**37**	**64**	**36**	**64**	**36**
Riket	**64**	**36**	**64**	**36**	**64**	**36**

Tabell 9. Ersatta dagar för vård av barn (föräldrapenning) Procent av nettodagar

	2003		*2007*		*2012*	
	Kvinnor	*Män*	*Kvinnor*	*Män*	*Kvinnor*	*Män*
Eskilstuna	83	17	81	19	78	22
Flen	82	18	80	20	80	20
Gnesta	83	17	76	24	73	27
Katrineholm	83	17	81	19	78	22
Nyköping	82	18	78	22	76	24
Oxelösund	84	16	80	20	75	25
Strängnäs	81	19	77	23	74	26
Trosa	81	19	80	20	75	25
Vingåker	84	16	80	20	76	24
Länet	**83**	**17**	**80**	**20**	**77**	**23**
Riket	**83**	**17**	**79**	**21**	**76**	**24**

Tabell 10. Anmälda misshandelsbrott efter plats (antal per 100 000 invånare) år 2003-2012. Riket inom parentes.

Plats	*2003*		*2006*		*2012*	
	Kvinnor	*Män*	*Kvinnor*	*Män*	*Kvinnor*	*Män*
Utomhus	79 (76)	235 (239)	103 (89)	360 (300)	114 (79)	293 (247)
Inomhus	187 (174)	163 (151)	233 (192)	196 (175)	270 (219)	212 (177)

Tabell 11. Anmälda misshandelsbrott efter relation till förövaren (antal per 100 000 invånare). Riket inom parentes.

Relation till förövaren	*2003*		*2006*		*2012*	
	Kvinnor	*Män*	*Kvinnor*	*Män*	*Kvinnor*	*Män*
Bekant	212 (188)	159 (131)	259 (205)	210 (155)	298 (223)	216 (152)
Obekant	54 (62)	239 (259)	77 (76)	346 (320)	86 (75)	289 (272)

Tabell 12. Anmälda fall av misshandel (antal per 100 000 invånare)

	2000	*2001*	*2002*	*2003*	*2004*	*2005*	*2006*	*2007*	*2008*	*2009*	*2010*	*2011*	*2012*
Länet	749	717	749	775	841	959	995	1056	1152	1150	1181	1241	1154
Riket	663	668	682	726	746	805	848	899	917	927	936	947	914

Tabell 13. Anmälda fall av grov kvinnofridskränkning (antal per 100 000 invånare)

	2000	*2001*	*2002*	*2003*	*2004*	*2005*	*2006*	*2007*	*2008*	*2009*	*2010*	*2011*	*2012*
Länet	14	18	22	23	20	27	37	43	32	37	41	28	36
Riket	13	17	18	21	23	24	26	27	30	29	27	26	26

Tabell 14. Anmälda fall av våldtäkt (antal per 100 000 invånare)

	2000	*2001*	*2002*	*2003*	*2004*	*2005*	*2006*	*2007*	*2008*	*2009*	*2010*	*2011*	*2012*
Länet	25	39	60	21	33	50	65	75	89	124	102	169	118
Riket	23	23	24	29	29	42	46	52	59	64	64	69	66