

Ett jämställt Västerbotten

Länsstrategi för jämställdhetsintegrering 2014-2016



Länsstyrelsen
Västerbotten

Omslagsfoto: Andreas Garpebring

Innehåll

Förord.....	4
Inledning.....	6
Varför behövs en länsstrategi för jämställdhetsintegrering?	6
Hur har strategin tagits fram?	7
Hur kommer strategin att genomföras?	7
Hur kommer strategin att följas upp och utvärderas?	7
Hur är strategin upplagd?.....	7
Vision och målsättningar	9
Vision för Västerbottens län.....	9
Målsättningar 2014-2016	9
Horisontella fokus	10
Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv	12
Nulägesanalys Västerbottens län	12
Makt och inflytande	14
Prioriterade områden.....	14
Nulägesanalys.....	14
Ekonomisk jämställdhet	15
Prioriterade områden.....	15
Nulägesanalys.....	15
Omsorg och hemarbete	16
Prioriterade områden.....	16
Nulägesanalys.....	16
Mäns våld mot kvinnor.....	17
Prioriterade områden.....	17
Nulägesanalys.....	17
Bakgrund	19
Länsstyrelsen och jämställdhet	19
Länsstyrelsens uppdrag och ansvar.....	19
Grupperingar knutna till Länsstyrelsen arbete.....	21
Relaterade regionala och nationella strategier.....	23
Internationella jämställdhetsmål	26
Begrepp	27
Källförteckning.....	28

Förord

Jämställdhet är en fråga vi alla behöver bära med oss ständigt, en fråga som efter mer än hundra års aktivt jämställdhetsarbete fortfarande är aktuell såväl i Västerbotten som i övriga Sverige och världen. Länsstyrelsen Västerbotten har regeringens uppdrag att arbeta med att initiera, samordna och följa upp hur de nationella jämställdhetspolitiska målen får genomslag i länet utifrån regionala förutsättningar. Jämställdhet är det önskvärda tillståndet och målet för arbetet, jämställdhetsintegrering är metoden vi använder för att nå dit.

Ett hållbart jämställt län innebär att kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv. För att flytta positionerna framåt i Västerbotten krävs att vi tar ett gemensamt ansvar för att uppnå jämställdhetspolitiken och förbättra livsvillkoren för de kvinnor och män som lever i länet. Kunskap är en förutsättning för ett effektivt jämställdhetsarbete och med fakta som grund får vi en lägesbild av länet och kan göra aktiva val för ökad jämställdhet. Genom att arbeta med att jämställdhetsintegrera våra verksamheter ger vi kvinnor och män samma möjligheter att utvecklas i, och utveckla, Västerbotten.

Med denna strategi vill Länsstyrelsen konkretisera arbetet för jämställdhet och tillsammans med centrala aktörer, kommuner och befolkning aktivt arbeta för förändrade förhållanden för länets kvinnor och män. Genom att arbeta tillsammans kan vi snabbare åstadkomma positiva förändringar i hela länet.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Magdalena Andersson'.

Magdalena Andersson
Landshövding



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lars Lustig'.

Lars Lustig
Länsråd

Inledning

Varför behövs en länsstrategi för jämställdhetsintegrering?

Ett jämställt samhälle, där ekonomiska och sociala resurser, makt och inflytande delas lika mellan kvinnor och män, är en förutsättning för ett demokratiskt och rättvist samhälle. För att nå jämställdhet arbetar såväl Sverige som FN och EU enligt strategin jämställdhetsintegrering. Att integrera jämställdhet betyder att ett jämställdhetsperspektiv finns med i det dagliga arbetet, när beslut tas och verksamheter och aktiviteter planeras. Jämställdhetsintegrering handlar om att jämställdhet inte ska ses som ett perspektiv som är bra att ta med ibland utan som ett perspektiv som är nödvändigt att arbeta utifrån inom samhällets alla områden oavsett om det handlar om skola, vård och omsorg, arbetsmarknad, näringsliv, kultur, idrott eller annat.

Länsstyrelsen Västerbotten har det regionala ansvaret att samordna och stötta arbetet med jämställdhet i länet, därför har vi fått i uppdrag av riksdag och regering att ta fram en Länsstrategi för jämställdhetsintegrering. En länsstrategi är ett sätt att samla de aktörer som finns i länet kring ett gemensamt arbete för jämställdhet och gemensamma mål, en strategi kan ge struktur och stöd till arbete som redan görs och skapa motivation för ytterligare arbete. Länsstrategin för jämställdhetsintegrering pekar ut de områden som både Länsstyrelsen och andra aktörer i länet behöver arbeta med för att kvinnor och män ska ha samma möjligheter i länet.

Att arbeta med jämställdhet är inte enkelt, men det är en förutsättning för ett jämställt samhälle där kvinnor och män ges samma möjligheter att utvecklas, påverka samhället och leva bra och friska liv. Jämställdhetsintegrering är ett långsiktigt förändringsarbete där målet är att hela befolkningens kunskaper och kompetens ska tas tillvara på beslutsfattande positioner, i arbetsliv och näringsliv. Detta i sig är positivt för utveckling, lönsamhet och tillväxt. Genom samverkan och samsyn mellan länets olika aktörer kan vi tillsammans uppnå jämställdhetspolitikens övergripande mål, att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Med syfte att förverkliga de nationella jämställdhetspolitiska målen regionalt och för att främja fördjupad samverkan mellan länsaktörer fick samtliga länsstyrelser i regleringsbrevet för 2013 i uppdrag att utarbeta en strategi för jämställdhetsintegrering inom respektive län. Utgångspunkten för strategin är de uppgifter Länsstyrelsen har rörande jämställdhet enligt länsstyrelseinstruktionen och strategin ska gälla för åren 2014-2016. Strategin omfattar jämställdhetsintegrering av både Länsstyrelsens utåtriktade arbete i länet och i den egna verksamheten. Dessa två olika delar har Länsstyrelsen i Västerbotten valt att beskriva i två separata strategier. Strategin för Länsstyrelsens utåtriktade arbete, "Ett jämställt Västerbotten", har utformats efter de behov som Länsstyrelsen identifierat tillsammans med aktörer i länet.

Mer information om Länsstyrelsens uppdrag gällande jämställdhet, den svenska jämställdhetspolitiken, nationella och regionala strategier och internationella jämställdhetsmål går att hitta på sida 19-26.

Hur har strategin tagits fram?

Strategin har huvudsakligen arbetats fram av Länsstyrelsen Västerbotten. Grupperingar och nätverk som är knutna till Länsstyrelsen har genom olika aktiviteter lämnat synpunkter, tankar och idéer. En bredd av organisationer och aktörer i länet har fått förslag på strategin på remiss, bland annat Region Västerbotten, Västerbottens läns landsting och länets alla kommuner. Remissförfarandet syftade till att förankra och göra aktörerna i länet delaktiga i framtagandet av strategin.

Strategin utgår från Länsstyrelsens uppdrag inom området, den är därför uppbyggd kring hur Länsstyrelsen kan verka för ökad jämställdhet i länet och kring de sätt Länsstyrelsen kan stötta, stimulera och samverka med andra aktörer, kommuner och organisationer.

Hur kommer strategin att genomföras?

Under 2014 kommer olika typer av förankringsaktiviteter att genomföras i Västerbotten. Länsstyrelsen kommer att anordna informationsträffar samt workshops på flera platser i länet. Det är av högsta prioritet att strategin är relevant för både kust och inland. Under 2014 kommer lokala överenskommelser att skrivas med regionala aktörer om genomförandet av aktiviteter i relation till strategin. Strategin kommer att kompletteras med årliga handlingsplaner 2015-2016 där dessa aktiviteter beskrivs.

Hur kommer strategin att följas upp och utvärderas?

Arbetet med strategin kommer att följas upp kontinuerligt av Länsstyrelsen. En del av detta kommer att vara egna utvärderingar av delar av aktiviteter i strategin samt deltagarutvärderingar. Statistik från Statistiska Centralbyrån kommer att användas till delar av uppföljningen och utvärderingen.

Uppföljning kommer också att göras genom bland annat intervjuer med centrala aktörer och i workshop-format. Där det finns möjlighet kommer Länsstyrelsen att knyta genusutbildade forskare till strategin för att göra genusvetenskapligt förankrade analyser.

Hur är strategin upplagd?

Vision och målsättningar

Strategin utgår från Länsstyrelsen Västerbottens vision för vad arbetet inom strategin ska leda till i länet. Länsstyrelsen har också satt upp målsättningar för Länsstyrelsens arbete samt samverkan med andra aktörer.

Jämställdhetspolitiska mål

Länsstrategin för jämställdhetsintegrering utgår från de jämställdhetspolitiska målen. Det övergripande målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Till det övergripande målet finns fyra delmål; jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet samt att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Till vart och ett av delmålen har en kort regional analys gjorts som beskriver kvinnors och mäns positioner, villkor och levnadsförhållanden.

Horisontella fokus

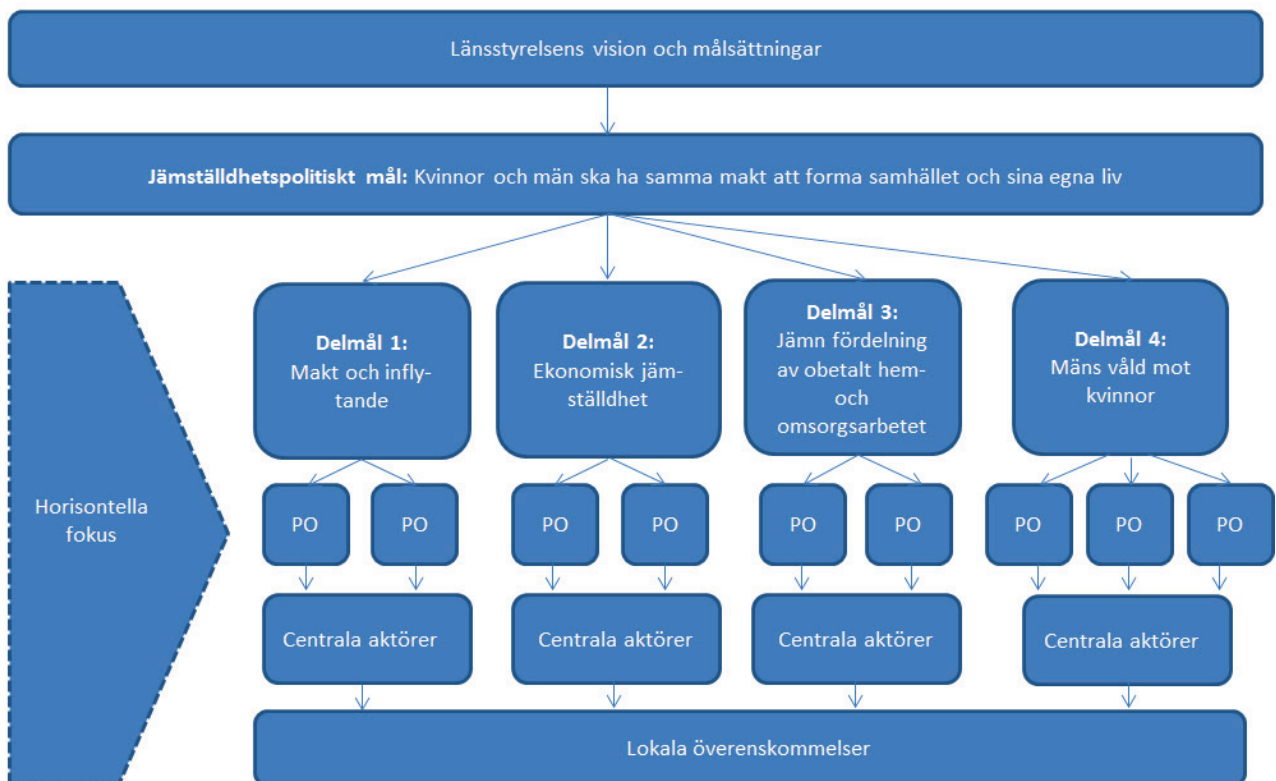
Länsstyrelsen har valt att lyfta områdena "Barn och unga kvinnor och män" samt "Män och jämställdhet" som horisontella fokus för arbetet 2014-2016. Dessa områden är betydelsefulla för ett framgångsrikt och hållbart jämställdhetsarbete oavsett jämställdhetspolitiskt delmål.

Prioriterade områden (PO)

Till vart och ett av de jämställdhetspolitiska delmålen finns beskrivet vilka områden som är prioriterade att arbeta med i Västerbottens län. Som grund i prioriteringen har bland annat länsstatistik använts. De prioriterade områdena beskriver inte i detalj vilket arbete som ska utföras, eftersom jämställdhetsintegrering är en strategi som måste genomföras av och i berörd verksamhet lämnas detta till de lokala överenskommelserna.

Centrala aktörer

Länsstyrelsen har identifierat centrala aktörer som är viktiga i genomförandet av aktiviteter inom de prioriterade områdena. De identifierade myndigheterna, organisationerna och andra aktörer är sådana som Länsstyrelsen bedömer som nyckelaktörer inom respektive område på regional nivå.



Vision och målsättningar

Vision för Västerbottens län

”2016 ska länet ha samsyn om att jämställdhet är en förutsättning för ett rättvist samhälle och en nödvändighet för hållbar regional utveckling i Västerbottens län.”

Visionen för Västerbottens län tar fasta på vikten av samsyn när det kommer till jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Länsstrategin för jämställdhetsintegrering ger aktörer i länet en struktur för att under 2014-2016 knyta ytterligare kontakter och arbeta gemensamt. Länsstyrelsens förhoppning är att detta ska skapa möjligheter och bana väg för en länsgemensam samsyn vilken därefter kan fungera som en grund för ytterligare arbete.

Målsättningar 2014-2016

Länsstyrelsen har valt att sätta målsättningar för det stöd Länsstyrelsen i sin samordnade och stödjande roll kommer att erbjuda aktörer i länet under åren 2014-2016. Förutom det arbete Länsstyrelsen gör själva är ett uppfyllande av de jämställdhetspolitiska målen beroende av att andra aktörer arbetar aktivt. Länsstyrelsen kommer under 2014 att ingå lokala överenskommelser med andra aktörer om att genomföra olika typer av aktiviteter knutna till strategin och de prioriterade områdena. Länsaktörerna är själva ägare av och genomför sina aktiviteter, Länsstyrelsen kan stötta i kunskapsfrågor och genom våra erfarenheter av jämställdhetsarbete.

Utifrån Länsstyrelsens roll som samordnade och stödjande aktör i länet vill vi:

- Bidra till ökad kunskapsuppbyggnad i länet, genom att:
 - Uppdatera rapporten ”JämLYS – En jämställdhetsanalys av Övre Norrland” från 2008.
 - Producera en ny JämLYS utifrån ett av de prioriterade områdena.
 - Producera ett stödmaterial rörande jämställdhetsanalyser av kommunala verksamheter.
 - Producera ett stödmaterial rörande jämställdhetsanalyser i politiskt beslutsfattande.
 - 2015 ta fram regional statistik i form av fickfaktaboken ”Kvinnor och män i belysning”.
 - Ta fram rapport som beskriver och analyserar förändringar i Västerbotten 1995-2015.
- Verka för ökad kunskap i länet, genom att:
 - Anordna två öppna utbildningsinsatser per år utifrån de prioriterade områdena.
 - Erbjuder en kompetensutvecklingsinsats per år till de nätverk Länsstyrelsen leder inom jämställdhet.

- Öka nationella och internationella kontaktytor, genom att:
 - Samverka med två nationella eller internationella aktörer per år.
- Samverka med relevanta regionala aktörer i syfte att uppfylla de jämställdhetspolitiska målen, genom att:
 - Ingå 15 lokala överenskommelser i länet i relation till de prioriterade områdena.

Följande prioriterade områden anger inriktningen för arbetet med jämställdhetsintegrering i länet 2014-2016:

Delmål 1. Makt och inflytande:

- Kvinnors respektive mäns deltagande i det politiska livet och på chefspositioner
- Kvalitativa jämställdhetsanalyser

Delmål 2. Ekonomisk jämställdhet:

- Jämställd rekrytering och jämställda arbetsplatser
- Bryta könsbundna utbildningsval

Delmål 3. Omsorg och hemarbete:

- Genusperspektiv på vård och omsorg
- Jämställt föräldraskap och jämställt uttag av föräldrapenning

Delmål 4: Mäns våld mot kvinnor:

- Våld i nära relation i strategiska och styrande dokument
- Trygghet i det offentliga rummet
- HBTQ-perspektiv på våld i nära relation

Horisontella fokus

Jämställdhet har under lång tid betraktats som en fråga om och för kvinnor, ojämställdhet är dock något som begränsar både kvinnor och män, unga och gamla. För att skapa långsiktiga och hållbara förändringar kommer Länsstyrelsen att arbeta utifrån två horisontella fokus i länsstrategin, ”barn, unga kvinnor och män” samt ”män och jämställdhet”. I utbildningsinsatser, samverkan och andra typer av aktiviteter kommer vi aktivt arbeta för att föra in dessa perspektiv. Det kan bland annat handla om statistik rörande barn och unga i analyser och att lyfta frågor om hur ojämställdhet påverkar män i utbildningsinsatser.

Barn och unga kvinnor och män

För att skapa regional utveckling behöver både unga kvinnor och män vilja bo och verka i vårt län. Kvinnor och män oavsett ålder ska ha samma förutsättningar att göra aktiva val och samma möjligheter i samhället. Flickors och pojkars samt unga kvinnors och mäns livsvillkor, egna

erfarenheter och önskemål ska ses som av lika stor betydelse som vuxnas i beslutsfattande och i utformningen av samhället. Det behöver finnas förebilder för barn och unga att identifiera sig med som bryter de förväntningar och föreställningar som finns om kvinnor och män.

Män och jämställdhet

Inom arbete för jämställdhet är det av stor vikt att lyfta hur och på vilka sätt också män drabbas av ojämställdhet. Varken alla kvinnor eller alla män är lika och lever under samma livsvillkor. En vidare diskussion behöver föras om hur både kvinnor och män kan gynnas och missgynnas av föreställningar och förväntningar. Snäva definitioner av hur män ska vara leder till negativa effekter för många pojkar och män, pojkars lägre betyg i skolan men också det faktum att män i högre utsträckning dör i tidig ålder är jämställdhetsproblem som samhället behöver arbeta med.

Att manlighet traditionellt har förknippats med styrka och i förlängningen våld, påverkar såväl kvinnors som mäns liv – män är i större utsträckning både offer och förövare för våldet i samhället. Män behövs också i arbetet för jämställdhet, män som bryter normerna behöver finnas som förebilder och som förespråkare för jämställdhet. För att nå jämställdhet måste aktörer i länet arbeta både för och med kvinnor och män.

Hösten 2012 gav utbildningsdepartementet en särskild utredare i uppdrag att kartlägga och analysera frågor som hur mäns livssituation förändrats under senare år och hur detta relaterar till jämställdhet och ojämställdhet. Utredningen "Män och jämställdhet SOU2014:6" belyser bland annat pojkars möjligheter i skolan, hur män balanserar arbete och familj, mäns hälsa och ohälsa, mäns sociala utsatthet och attityder till jämställdhet. I utredningen står klart att könsnormer och handlingsmönster som begränsar kvinnors livsvillkor även kan påverka mäns livsvillkor negativt och att det därför är viktigt att mäns roller och förutsättningar uppmärksammas i det jämställdhetspolitiska arbetet.

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

Nulägesanalys Västerbottens län

Västerbotten består av kvinnor och män i olika åldrar, med olika bakgrund, födda och uppväxta i både Sverige och andra länder, med olika erfarenheter från hem, utbildning och arbetsmarknad. Även om kvinnor och män inte utgör enhetliga grupper går det ändå att se tydliga könsmonster såväl på nationell som på regional nivå. Det går också att säga att kvinnor och män i vårt län i vissa avseenden har skilda förutsättningar och möjligheter i sina liv.

Makt och möjligheter

En sammantagen analys av alla de jämställdhetspolitiska delmålen i relation till kvinnors och mäns liv i Västerbotten visar att kvinnor som grupp har mindre makt än män. Detta är genomgående vad gäller ledande positioner, politisk representation, ekonomiska möjligheter och hälsa. Kvinnor har inte i lika stor utsträckning som män tillgång till de delar av samhället där beslut tas och där prioriteringar görs gällande länets utveckling.

Befolkningsmässiga skillnader

Befolkningsmässigt bor det något fler män än kvinnor i länet, det bor dessutom fler män än kvinnor i de flesta av länets kommuner vilka räknas till landsbygd och fler män än kvinnor utanför tätorterna i samtliga kommuner. Fler kvinnor än män väljer att lämna vårt län och flytta. Befolkningsmässiga skillnader mellan kvinnor och män ger redan idag demografiska problem och kan i framtiden leda till ännu större svårigheter. Det är av stor vikt att både länets stadsområden och landsbygd erbjuder livsmiljöer som attraherar såväl kvinnor som män sett till arbetsmöjligheter, fritidssysselsättningar, känslan av trygghet samt stöd till personer utsatta för våld i nära relationer.

Regionala förutsättningar

Västerbotten har goda förutsättningar att bedriva ett framgångsrikt arbete med jämställdhet. Att medvetenheten om frågan är hög märks i de offentliga samtalen där många olika typer av organisationer, projekt och enskilda personer inom såväl offentlig och privat som ideell och idéburen sektor lyfter fram och arbetar för ökad jämställdhet. Genom det arbete som förs på Umeå universitet generellt och genom Umeå centrum för genusstudier specifikt har Västerbotten även en unik möjlighet genom närheten till den senaste forskningen och till forskare med spetskompetens.

Många av länets kommuner har bedrivit och bedriver olika typer av framgångsrikt arbete med jämställdhet och har god kunskap och erfarenhet inom området. Till exempel har Umeå kommun sedan 1980-talet drivit ett på många sätt unikt arbete med jämställdhet som fått uppmärksamhet både nationellt och internationellt. De jämställdhetsansvariga i länets kommuner och större organisationer gör ett stort arbete och är en drivande

Umeå centrum för genusstudier, UCGS, är ett universitetsgemensamt forskningscentrum med ansvar för att skapa en sammanhållen och slagkraftig organisation för genusforskningen vid Umeå universitet. UCGS är en av tre forskningsmiljöer i Sverige som tilldelats vetenskapsrådets utmärkelse Centre of Gender Excellence.

kraft i länet. Ett flertal kommuner har dessutom varit ägare av framgångsrika projekt inom SKL:s satsning Hållbar jämställdhet, de goda erfarenheterna och kunskaperna från de projekten är viktiga att nyttja och använda som utgångspunkt för kommande satsningar. Det finns även projekt med medel från Europeiska socialfonden, Tillväxtverket och annan finansiering som har nått lyckade resultat inom jämställdhetsområdet.

Även inom näringslivet i länet finns goda erfarenheter av jämställdhetsarbete. Företaget Indexator i Vindeln vågade satsa på jämställdhet tidigare än många andra företag och har sett inte bara kvalitativa och personalmässiga fördelar av det utan också kunna se ekonomiska vinster i arbete. I samverkan mellan Skogstekniska klustret i Vindeln, Länsstyrelsen Västerbotten, Mera Skog i Västerbotten, Norra skogsägarna och Swedbank arrangeras skogskollo för tjejer under sommaren i syfte att öka unga kvinnors intresse för att arbeta inom skogssektorn.

Genom bland andra Centrum mot våld i Umeå och Centrum för Kvinnofrid i Skellefteå kan länet erbjuda både våldsutsatta vuxna och barn samt våldsutövare stöd av hög kvalitet. Kunskap om att ta emot och stötta våldsutsatta kvinnor och barn är god bland länets kvinnojourer.

Den ideella och idéburna sektorn är stark i Västerbotten. Initiativ som Crossing borders, She's got the beat, Popkollo och FATTA är exempel på arbeten som fått genomslag långt utanför länets gränser och influerat arbete hos andra aktörer.

Länsstyrelsen har själv lång erfarenhet av jämställdhetsarbete, 2014 är det 20 år sedan som direktivet att varje länsstyrelse ska ha en särskilt sakkunnig i jämställdhet infördes. Länsstyrelsen Västerbotten var dessutom det första län i Sverige som tog fram regional konsupplad statistik, "Kvinnor och män i belysning", och har varit i framkant genom de jämställdhetsanalyser som producerats under namnet "JämLYS". 2009-2013 drev dessutom alla länsstyrelser gemensamt ett projekt inom Europeiska socialfonden, ESF Jämt, som stöttade andra projekt inom ESF med att jämställdhetsintegrera sina projektverksamheter.

ESF Jämt är ett projekt inom Europeiska socialfonden (ESF) som länsstyrelserna gemensamt drev mellan åren 2009-2013. Projektet erbjöd stöd i jämställdhetsintegrering av projektverksamhet till sökande och beviljade projekt inom ESF. Åtta regionala projektstödjare arbetade under projekttiden som processtöd och genomförde både utbildningar och fungerade som reflekterande partner till projekten. Projektstödarna använde bland annat metoderna 4R och SWOT för att leda projekten vidare i sina arbeten. Utvärderingen av ESF Jämt har visat att det varit ett av de mest framgångsrika jämställdhetsprojekt som bedrivits i Sverige, detta genom den faktiska förändring som projektstödarna kunde bidra till i projekten.

Makt och inflytande

Delmål 1: Kvinnor och män skall ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och forma villkoren för beslutsfattandet.

Prioriterade områden

- Kvinnors respektive mäns deltagande i det politiska livet och på chefspositioner
- Kvalitativa jämställdhetsanalyser

Centrala aktörer

Arbetsgivare i länet, Västerbottens läns landsting, Kommunala företag, Kommun- och förvaltningschefer, Kommunledningar, Näringslivsföreträdare, Politiska partier i länet, Umeå universitet, Region Västerbotten, ResQ - Resurscentra för jämställd tillväxt.

Nulägesanalys

Kvinnor och män har inte samma tillgång till makt och inflytande i Västerbotten, skilda mönster förekommer både vad gäller deltagande i det politiska livet och på chefs- och ledarpositioner. Ur såväl demokratisk som kvalitetsmässig synvinkel bör beslut som berör kvinnor och män också tas av både kvinnor och män. Det är av stor vikt att det finns reella möjligheter för kvinnor och män att kombinera föräldraskap med såväl lönearbete som politiska uppdrag.

I kommunerna i Västerbotten utgör kvinnor mellan 9 % och 55 % av de ordinarie kommunstyrelseledamöterna. Genomsnittet för länet ligger på 36 % kvinnor och 64 % män. Vad gäller kommunfullmäktigledamöter är fördelningen mellan kvinnor och män 44 % respektive 56 %. Ledamöterna i landstingsfullmäktige utgörs av 56 % kvinnor och 44 % män, motsvarande fördelning i landstingsstyrelsen är 53 % respektive 47 %. Orsaker till skillnaderna och förutsättningar för kvinnor och män inom politiken är viktiga områden att undersöka vidare.

Inom offentlig sektor utgör kvinnor 65 % av alla typer av chefer, det är dock enhetschefer och liknande inom vårdområdet som ger utslag i statistiken. När det kommer till högre chefstjänster inom offentlig sektor är män i majoritet. Vad gäller chefer inom näringslivet är fördelningen mellan kvinnor och män 24 % respektive 76 %.

Representationen i beslutsfattande organ bör spegla samhället, det bör vara en jämn könsfördelning på ledningsnivå och i styrelser inom såväl privat som offentlig verksamhet. Att enbart titta på fördelning och antal ger emellertid inte hela bilden utan också vad kvinnor och män gör, vilka områden de är engagerade i och faktisk möjlighet till påverkan behöver tas med i kvalitativa analyser. Den ojämsställda representationen beror i många avseenden på normer och olika förutsättningar och möjligheter för kvinnor och män, varför ett normkritiskt arbete är en förutsättning.

Ekonomisk jämställdhet

Delmål 2: Kvinnor och män skall ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Prioriterade områden

- Jämställd rekrytering och jämställda arbetsplatser
- Bryta könsbundna utbildningsval

Centrala aktörer

Aktörer inom utbildningsområdet, Arbetsförmedlingen, Fackliga organisationer, Kommuner, Näringslivsföreträdare, Region Västerbotten, Pensionsmyndigheten, Skatteverket, Skolverket, Västerbottens läns landsting.

Nulägesanalys

De uppgifter och roller som kvinnor och män traditionellt har haft i samhället har följt med in i såväl arbetsliv som företagande. Arbetsmarknaden i Västerbotten är starkt könssegregerad, mer könssegregerad än riksgenomsnittet. Mer än hälften av kvinnorna i länet arbetar i den offentliga sektorn och i yrken som korresponderar väl med vad gruppen kvinnor tidigare gjorde inom privatlivet, tar hand om och vårdar barn, sjuka och äldre. Män återfinns i näringslivet och inom branscher med traditionellt flest män såsom transport, byggande, tillverkning och utvinning. Männerna i länet är dessutom mer jämnt spridda inom olika yrkeskategorier medan kvinnorna i mycket större utsträckning är koncentrerade till just vård- och omsorgsområdet.

Färre kvinnor än män väljer att starta och driva eget företag i länet, bland nystartade företag 2011 utgjorde de startade av kvinnor 31 %, av män 57 % och företag som drevs av både en kvinna och en man 11 %. I Övre Norrland upplever kvinnor och personer med utländsk bakgrund brist på kapital som ett större hinder för tillväxt än vad personer i riket och män i regionen gör.

Män har betydligt högre inkomst än kvinnor i länet, detta beror bland annat på att kvinnor arbetar heltid i mindre utsträckning än män och att de områden och branscher med traditionellt flest kvinnor i större omfattning utgörs av låglöneyrken. Av kvinnorna i länet arbetar 65 % heltid medan 86 % av männen gör samma sak. Kvinnornas andel har ökat från 54 % 1990 och männens minskat från 92 % under samma tidsperiod. Vilken inkomst en person har inverkar stort på vilket typ av liv denne kan leva, vart hon eller han kan bo, låta sina barn gå i skola och så vidare. Det har också betydelse för den pension personen får när hon eller han lämnar arbetslivet. Män i Västerbotten har ett högre pensionsvärde än kvinnor, kvinnor har svårare än män att vara ekonomiskt självständiga i hög ålder.

Unga kvinnor och män gör i stor utsträckning sina utbildningsval efter samma principer som de som råder på arbetsmarknaden. Flickor och pojkar, kvinnor och män, utbildar sig enligt traditionella mönster. Skillnader går också att se mellan kvinnor och män vad gäller såväl behörighet till gymnasiet som till högre utbildning. En större andel av länets kvinnor är behöriga till både gymnasiet och till universitet och högskola än länets män. I alla länets kommuner utom två fortsätter också kvinnor studera i större utsträckning än män, dock ligger både kvinnor och män under genomsnittet för riket. För att alla länets kvinnor och män ska ha samma förutsättningar för utbildning är det av stor vikt att olika vidareutbildningar erbjuds i hela länet. Såväl uppdelningen på arbetsmarknaden och unga kvinnors och mäns utbildningsval som kvinnors och mäns ekonomiska möjligheter har kopplingar till hur rekryteringar görs på arbetsmarknaden och hur arbetsplatser arbetar med jämställdhet.

Omsorg och hemarbete

Delmål 3: Kvinnor och män skall ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.

Prioriterade områden

- Genusperspektiv på vård och omsorg
- Jämställt föräldraskap och jämställt uttag av föräldrapenning

Centrala aktörer

Aktörer inom utbildningsområdet, Arbetsgivare i länet, Fackliga organisationer, Försäkringskassan, Kommuner, Region Västerbotten, RFSL, Rättighetscentrum Västerbotten, Vårdgivare, Västerbottens läns landsting.

Nulägesanalys

SCB:s senaste tidsanvändarundersökning från 2010 visar att kvinnor och män i Sverige långsamt närmar sig varandra vad gäller betalt arbete och obetalt hem- och omsorgsarbete. Fortfarande skiljer det dock 45 minuter per dag vad gäller det senare, kvinnor utför med andra ord i snitt ungefär 5 timmar mer obetalt hemarbete i veckan än män. Det finns ingen regional statistik vad gäller obetalt hemarbete men heller inget som tyder på att Västerbotten skulle skilja sig från riksgenomsnittet. Hur hem- och omsorgsarbetet fördelas påverkar vilka möjligheter kvinnor och män har att finnas på arbetsmarknaden men också vem som kan vara politiskt eller på annat sätt engagerad. Nationell statistik och analys av anhörigvård visar dessutom att kvinnor i större omfattning är vårdgivare än män, något som påverkar deras välbefinnande, vardagsliv, arbete och ekonomi negativt. Drygt 90 000 kvinnor och drygt 50 000 män i åldrarna 45-66 år har minskat sin arbetstid eller lämnat sitt arbete på grund anhörigomsorg på nationell nivå.

I alla kommuner i länet var ohälsotalen högre för kvinnor än för män under 2012, i snitt tog kvinnor ut 41 dagar med någon typ av ersättning kopplad till sjukdom eller ohälsa, motvarande antal dagar för män var 26. En av orsakerna till den stora skillnaden är att långa sjukskrivningar är betydligt vanligare bland kvinnor än män i länet. Såväl kvinnorna som männen i Västerbotten ligger över rikets genomsnitt vad gäller sjukdagar, 35 dagar för kvinnor och 24 dagar för män. Kvinnors höga ohälsotal i länet väcker frågor av stor vikt om både utformningen av arbetsmarknaden och fördelningen av hemansvar samt av hur kvinnors och mäns behov tillgodoses inom vård och omsorg.

Västerbotten har den jämnaste fördelningen av uttag av föräldrapenning i landet, den är dock långt ifrån jämställd. Genomsnittet för pappors uttag ligger i riket på 24 % och i länet på 28 %. Papporna i Umeå och Vännäs tar ut flest nettodagar, 29 %, medan papporna i Dorotea och Åsele tar ut lägst antal, 18 %. Skillnaderna mellan kvinnors och mäns uttag av tillfällig föräldrapenning (tillfällig vård av barn) är lägre än skillnaden mellan uttag av föräldrapenningen, den är emellertid fortfarande betydande, 62 % tas ut av kvinnor och 38 % av män. Ett jämställt uttag av föräldrapenningen är en förutsättning för jämställdhet i samhället då det påverkar kvinnors och mäns positioner på arbetsmarknaden och därigenom både ekonomiska förutsättningar och möjligheten till att ha ledande positioner.

Mäns våld mot kvinnor

Delmål 4: Kvinnor och män, flickor och pojkar, skall ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Prioriterade områden

- Våld i nära relation i strategiska och styrande dokument
- Trygghet i det offentliga rummet
- HBTQ-perspektiv på våld i nära relation

Centrala aktörer

Barnvårdscentraler, Boverket, BRIS, Brottsoffermyndigheten, Grund- och gymnasieskolor, Kommuner, Kriminalvården, Kvinnojourer, Mansjourer, Mödravårdscentraler, Polisen, RFSL, Rädda barnen, Rättighetscentrum Västerbotten, Sjukvården, Socialtjänster, Stadsplanerare, Västerbottens läns landsting.

Nulägesanalys

På en global nivå är mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer det största hotet mot kvinnors hälsa men även på riks- och regional nivå är det viktigt att tala om och arbeta med området som ett strukturellt problem och som en folkhälsofråga. Perspektivet har tidigare sällan lyfts i relation till regional utveckling och tillväxt men är nödvändigt för att skapa hållbara samhällen.

Statistik över anmälda misshandelsbrott i Västerbotten visar att kvinnor i större utsträckning än män blir utsatta för våld i hemmet av någon som de känner och har en nära relation med. Män utsätts istället i större utsträckning för våld utomhus och av en okänd förövare. Oavsett om våldet utövas mot en kvinna eller man visar statistik att män oftare är förövare. Anmälda misshandelsbrott beskriver dock inte hela det spektrum av våld som förekommer i nära relationer. Förutom fysiskt våld utövas också psykiskt, ekonomiskt, sexuellt och latent våld. Dessa olika typer av våld och utsatthet påverkar kvinnors och mäns liv på olika sätt, det systematiska våld som utövas i nära relationer har större påverkan på hälsa, ekonomi, socialt liv etcetera än det våld som mäts genom anmälda misshandelsbrott.

Inom arbete med mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer är det av stor vikt att arbeta med den särskilda situation som barn som blir utsatta för eller bevittnar våld lever i och de konsekvenser det får för barnets utveckling och fortsatta liv. I undersökningar av barn som bevittnat eller blivit utsatta för våld har man kunnat se samband med bland annat beteendeproblem, posttraumatiskt stressyndrom, kriminalitet, depressioner och ohälsa i vuxen ålder. Mörkertalen är stora när det kommer till inrapporterade fall av barn utsatta för våld, uppskattningsvis växer 85 000-190 000 barn i Sverige upp i familjer där våld förekommer. I Västerbotten finns ett flertal verksamheter som arbetar med barn utsatta för våld, frågan behöver dock lyftas i ännu fler sammanhang och av fler aktörer för att flickors och pojkars utsatthet ska uppmärksammas och fler ska kunna ta del av de stöd som finns.

Såväl på riks- som på länsnivå går det att se stora skillnader i kvinnors och mäns oro för våld och faktiska utsatthet. Minst rädda för att bli utsatta för våld i länet är unga män i åldern 16-24 år, det är dock den grupp som i störst utsträckning anmäler misshandel. Mest oro för att bli utsatt för våld uppger yngre kvinnor i åldern 16-24 år. Denna grupp är mest utsatt för våld bland kvinnor men gruppen är mindre utsatt än såväl män i samma ålder som män i åldern 25-44 år. Kvinnor som grupp förhåller sig till risken att utsättas för våld på ett sätt som begränsar deras liv i större utsträckning än

för män, tex genom att inte gå ute själv sent eller i mörker, ta omvägar för att undvika områden med dålig belysning och genom att avhålla sig från att vistas ute vissa tider på dygnet. Alla kvinnor och män ska ha rätt till sin kroppsliga integritet och möjlighet att vistas i det offentliga rummet på lika villkor.

Genom den tekniska utveckling som skett under senare år och den ökade användningen av sociala medier har våldet också hittat nya såväl offentliga som privata arenor. Kränkningar via nätet har blivit både en förlängning och en ny form av mobbning mellan barn men också något som drabbar och utövas av vuxna kvinnor och män. Det finns flera aspekter av detta som det är viktigt att arbeta med ett jämställdhetsperspektiv i.

I Västerbotten saknas undersökningar av HBTQ-personers upplevelser av och utsatthet för våld och våld i nära relation. På nationell nivå har dock undersökningar visat att HBTQ-personer är mer utsatta för våld än befolkningen i genomsnitt och att de stöd som erbjuds kopplat till våld i nära relation inte täcker de behov som finns. Det finns behov av att arbeta vidare med frågan även i Västerbotten, vård och stöd på lika villkor är en grundläggande förutsättning för ett samhälle där människor ges samma möjligheter att utvecklas och må bra.

Bakgrund

Länsstyrelsen och jämställdhet

Länsstyrelsens uppdrag och ansvar

Länsstyrelseinstruktionen

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

”5 § Länsstyrelsen ska

1. integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet genom att belysa, analysera och beakta kvinnors och mäns samt flickors och pojkers villkor,
2. genomgående analysera och presentera individbaserad statistik med kön som övergripande indelningsgrund om det inte finns särskilda skäl mot detta
3. vid beslut och andra åtgärder som kan röra barn analysera konsekvenserna för dem och därvid ta särskild hänsyn till barns bästa”

Länsstyrelseinstruktionen (SFS 2007:825) ger Länsstyrelserna ett tydligt uppdrag att verka för att nationella mål får genomslag i länet med hänsyn till regionens förutsättningar, vilket är utgångspunkten för Länsstyrelsens arbete med att föra ut och förverkliga den nationella jämställdhetspolitiken. Detta gör Länsstyrelsen genom att samordna, stödja och följa upp jämställdhetsarbetet i Västerbotten. Instruktionen ger även Länsstyrelsen ansvar att jämställdhetsintegrera den egna verksamheten, presentera könsuppdelad statistik samt arbeta utifrån ett barnperspektiv. Genom årliga regleringsbrev kan regeringen också ge Länsstyrelsen ytterligare specificerade uppdrag, uppdraget att ta fram en Länsstrategi för jämställdhetsintegrering gavs i regleringsbrevet för 2013.

Uppdrag 84, regleringsbrev 2013 för länsstyrelserna:

”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 (Utbildningsdepartementet, med kopia till Socialdepartementet) den 15 februari 2014.”

Jämställdhetspolitiken

Den svenska jämställdhetspolitikens övergripande mål är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Till det övergripande målet finns fyra delmål; jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämn fördelning av det obetalda- hem och omsorgsarbetet samt mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Målet slogs fast 2006 och har till skillnad från föregående mål ett tydligt maktperspektiv samt fokuserar på strukturella och ojämlika maktförhållanden mellan kvinnor och män.

Den svenska jämställdhetspolitiken bygger på en förståelse att makt och kön görs och upprätthålls i alla delar av samhället. Kvinnor och män, flickor och pojkar, formas, påverkas och begränsas ständigt av könsstereotyper om hur vi förväntas vara eller inte vara. Ojämställdhet mellan kvinnor och män är resultatet av det sociala genussystem, som vi alla ingår i, som upprätthåller ojämlika maktförhållanden mellan könen. I detta sociala system är det mannen och det manliga som utgör normen medan kvinnor som grupp är underordnade. I samhället kan vi se detta genom att kvinnor generellt har svagare sociala, ekonomiska och politiska positioner.

Men även andra maktordningar än kön påverkar kvinnor och män och genussystemet verkar tillsammans med många andra former av maktstrukturer. Kvinnor och män är inte homogena grupper och sociala kategorier och identitetskategorier som kön/genus, ålder, etnicitet, sexualitet, funktionsduglighet, religion och klass samverkar och kan förstärka varandra. En individs erfarenheter och maktposition beror alltså på mer än just kön. I arbetet med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i verksamheter och praktiker måste faktumet att olika maktordningar fungerar gemensamt uppmärksammas och tas hänsyn till. Viktigt att komma ihåg är dock att ojämställda maktförhållanden mellan kvinnor och män skär igenom alla sociala kategorier och maktordningar. Allt arbete som exempelvis fokuserar på att motverka diskriminering utifrån etnisk tillhörighet eller funktionshinder måste därför också ha ett jämställdhetsperspektiv.

Jämställdhetsintegrering

Den utpekade strategin för hur den svenska jämställdhetspolitiken ska genomföras och för hur jämställdhetsmålen ska uppnås är jämställdhetsintegrering. Detta slogs fast av den svenska regeringen 1994 och innebär att jämställdhetsfrågor inte sidordnas andra politiska frågor och verksamheter utan att jämställdhetsperspektiv ska finnas med och införlivas i alla led av beslutsprocesser inom alla politikområden. För Länsstyrelsen Västerbotten innebär jämställdhetsintegrering inom den egna verksamheten att arbeta för att de beslutsprocesser och dokument som Länsstyrelsen står bakom genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv.

Diskrimineringslagen och jämställdhetsplaner

Diskrimineringslagen har starka kopplingar till den svenska jämställdhetspolitiken, då kön är en av de sju diskrimineringsgrunderna som lagen omfattar. Jämställdhetsplanerna som lagen kräver måste upprättas av arbetsgivare, relaterar speciellt till delmålen ekonomisk jämställdhet och jämställt omsorg och hemarbete.

Diskrimineringslagen omfattar sju diskrimineringsgrunder och lagen syftar till att motverka diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lagen förbjuder att diskriminering utifrån dessa grunder (med vissa undantag för ålder) får förekomma i exempelvis

arbetsliv, utbildningsverksamhet, hälso- och sjukvård och i förhållande till socialförsäkring, varor, tjänster och bostäder och gällande medlemskap i vissa organisationer. Enligt lagen måste också arbetsgivare, högskolor och skolor arbeta med att förebygga diskriminering.

För arbetsgivare med 25 eller fler anställda innebär diskrimineringslagen också en skyldighet att vart tredje år upprätta en skriftlig jämställdhetsplan. Här ska mål och åtgärder som arbetsplatsen behöver för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, inom områdena arbetsförhållanden, föräldraskap, trakasserier, rekrytering samt utbildning och kompetensutveckling, beskrivas. Planen måste också redogöra för vilka av åtgärderna som ska påbörjas och genomföras.

Diskrimineringslagen kräver också att arbetsgivaren vart tredje år ska kartlägga och analysera löner och anställningsvillkor med syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Resultatet av lönekartläggningen redovisas i handlingsplanen för jämställda löner som också innehåller uppgifter om åtgärder som behöver vidtas.

Grupperingar knutna till Länsstyrelsen arbete

Länsdelegationen i jämställdhet

Länsstyrelsen Västerbotten tog under 1997 initiativ till inrättande av Länsdelegationen i jämställdhet. Delegationen är ett strategiskt forum som ska stärka och vara drivande i det regionala arbetet med jämställdhetsintegrering och bidra till införlivandet av jämställdhetspolitiken på länsnivå. Delegationerna har en bred förankring i länet och representerar myndigheter, kommuner, privat sektor och näringsliv och leds av landshövdingen.

Länsdelegationen i jämställdhet har använts som referensgrupp till Länsstrategin. Delegationen har getts möjlighet att komma med förslag på inriktning, insatser och centrala aktörer att arbeta med i ett tidigt skede av framtagandet. Länsdelegationens inspel har varit värdefulla i arbetet eftersom det är av stor vikt att Länsstrategin utgår från verkliga behov i länet och att insatserna upplevs som relevanta.

Kvinnor på ledande positioner

Kvinnor på ledande positioner är ett nätverk som består av kvinnor med varierande befattningar från näringsliv och offentlig sektor i länet. Medlemmarna träffas cirka två gånger per år för att skapa kontakter och utbyta erfarenheter.

Nätverket har bidragit med förslag på områden att arbeta med och faktiska uppslag till aktiviteter till Länsstrategin.

Jämställdhetsnätverket

Jämställdhetsnätverket samlar personer som i sin tjänst har ansvar för att jobba med jämställdhet. I nätverket ingår länets kommuner, Region Västerbotten, Umeå universitet och Rättighetscentrum Västerbotten. Nätverket bygger på ömsesidig delaktighet från medlemmarna och nätverksträffarna syftar till att ge deltagarna en arena för informations- och erfarenhetsutbyte. Länsstyrelsen stöttar nätverket med bland annat kompetensutvecklingsinsatser.

Nätverk med koppling till delmål 4, Mäns våld mot kvinnor

Länsstyrelsen Västerbotten är samordnare för ett flertal nätverk kopplade till delmål 4, mäns våld mot kvinnor. I Spetskompetensnätverket ingår personer från både Västerbotten och Norrbottens län, vilka har speciellt ansvar för eller arbetar praktiskt med hedersproblematik. Kvinnojoursnätverket samlar representanter från kvinnojourer i Västerbotten och Norrbottens län och i Kvinnofridsnätverket ingår socialtjänst, kvinnojourer och kvinnofridsmottagningar, brottsofferjourer och andra relevanta aktörer i de båda länen. Barnnätverket erbjuder en arena för personer som i sin yrkesutövning kan komma i kontakt med barn som blir utsatta för och/eller bevittnar våld i hemmet att träffas.

Relaterade regionala och nationella strategier

Regionala strategier

Olika regionala strategier styr inriktningen för olika områdens och sektorers utvecklingsarbete. All regional utveckling berör kvinnor och män som lever och verkar i vårt län. I denna strategi har vi tagit hänsyn till de olika dokument och strategier som relaterar till Länsstrategin i jämställdhetsintegrering. Jämställdhet är en central del i den regionala utvecklingen av länet, det handlar såväl om att länet ska upplevas som en attraktiv plats att bo och verka i för kvinnor och män som att jämställdhet leder till ökad tillväxt.

Regionala utvecklingsstrategin

Tillväxtpolitiken styrs med hjälp av strategier på olika nivåer där tillväxtstrategin EU2020 samt sammanhållningspolitiken är övergripande på unionsnivå. På nationell nivå finns strategin för regional konkurrenskraft, entreprenörskap och sysselsättning. Alla län är också enligt lag skyldiga att ta fram och genomföra en regional utvecklingsstrategi (RUS) som blir en del av den regionala tillväxtpolitiken nationellt och inom EU. Västerbottens RUS för 2014-2020 har utvecklats av Region Västerbotten i samråd med myndigheter, kommuner, landsting, näringsliv och organisationer.

Den regionala utvecklingsstrategin för Västerbotten har sin grund i regionens förutsättningar och möjligheter, EU2020-strategin och globala trender och integrerar ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Visionen för tillväxtarbetet är "Från kust till fjäll skapas en hållbar attraktiv region". Strategin är uppbyggd kring sex delstrategier som innehåller prioriterade områden som länets aktörer gemensamt fokuserar på för att skapa hållbar tillväxt. Delstrategierna täcker temana inkludering, innovation, miljödriven utveckling, utbildning, näringslivsutveckling och tillgänglighet.

Länsstrategin för jämställdhetsintegrering och RUS:en utgår från olika uppdrag men har flera gemensamma utgångspunkter och prioriteringar. Jämställdhet är en förutsättning för regional utveckling och båda strategierna bygger på analyser kring länets skilda förutsättningar för kvinnor och män. Speciell koppling har Länsstrategin för jämställdhetsintegrering till RUS:ens delstrategi "Samhällen som inkluderar och utvecklar människor" och det prioriterade området "Aktivt främja jämställdhet och mångfald". Här uppmärksammas att mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och den ojämna fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet är strukturella hinder för kvinnor livskvalité och möjligheter att utvecklas. Vikten av att utmana och förändra strukturer som gör att människor inte har samma tillgång till utveckling framhålls. Området relaterar starkt till alla jämställdhetspolitikens delmål och korrelerar därför med Länsstrategin för jämställdhetsintegrerings prioriterade områden.

Länsstrategin för jämställdhetsintegrering relaterar också speciellt till delstrategin "Investeringar i kompetens och utbildning". I delstrategin uppmärksammas exempelvis den könssegregerade arbetsmarknaden i Västerbotten, löneskillnader mellan kvinnor och män och att unga män har lägre betyg och vidareutbildar sig i lägre grad än unga kvinnor. Detta har särskilt koppling till jämställdhetspolitikens delmål 2 om ekonomisk jämställdhet. Både Länsstrategin och RUS:en fokuserar på att förändra dessa strukturella skillnader och mönster för att säkerställa att kvinnor och män skall ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete.

Handlingsplan för en jämställd regional tillväxt 2013-2014

I den regionala handlingsplanen för jämställd regional tillväxt har Region Västerbotten tillsammans med Länsstyrelsen Västerbotten identifierat fyra områden där jämställdhetsintegrering behöver stärkas. Dessa områden är strategier, strategiskt utvecklingsarbete, stöd- och finansieringssystem för regional tillväxt och besluts- och kunskapsunderlag. För varje område presenteras också delmål och aktiviteter. Området "Jämställdhetsintegrerat strategiskt utvecklingsarbete", vars delmål handlar om ökat kunskapsutbyte och lärande kring jämställdhet i det regionala tillväxtarbetet, kan särskilt kopplas till Länsstrategin för jämställdhetsintegrering.

Övriga strategier och handlingsplaner

Utöver de ovan nämnda regionala strategierna ska också nya program, strategier och handlingsplaner som utvecklas under åren 2014 till 2016 tas i beaktning, däribland den nya regionala handlingsplanen för Landsbygdsprogrammet som beskriver länets prioriteringar inom området. Handlingsplaner och policys inom området som arbetats fram och ägs av kommuner och andra stora aktörer i länet kommer att beaktas där de knyter an till Länsstrategins prioriterade områden.

Nationella strategier

Länsstyrelsen Västerbotten har genom sitt uppdrag att verka för att nationella mål får genomslag i länet ett ansvar för att följa och genomföra olika nationella strategier. Nedan nämns några av de strategier som innan och under 2013 har varit av relevans för Länsstyrelsens arbete med jämställdhet. Vilka nationella strategier som i fortsättningen är av vikt för Länsstrategin för jämställdhetsintegrering kan komma att förändras.

Strategi för att stärka barnets rättigheter i Sverige

Den svenska strategin för att stärka barnets rättigheter utgår från de mänskliga rättigheterna och omfattar barn och unga kvinnor och män upp till 18 års ålder. Strategin ska fungera som en utgångspunkt för offentliga aktörer på statlig och kommunal nivå i arbetet med att säkerställa barns rättigheter. Den svenska jämställdhetspolitiken inkluderar såväl kvinnor och män som flickor och pojkar vilket gör strategin för barnets rättigheter av vikt också för Länsstrategin.

Ungdomspolitiken

Det övergripande målet för regeringens nationella ungdomspolitik är att alla ungdomar ska ha verklig tillgång till välfärd och inflytande. En av politikens fem utgångspunkter är att ungdomspolitiken måste genomsyras av ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv och det innebär en relevant koppling till jämställdhetsarbete i länet. I en promemoria presenterade Regeringkansliet 2013 ett förslag till en ny ungdomspolitik och regeringen avser att presentera en ungdomspolitisk proposition i början av 2014, där mål och inriktning för den framtida ungdomspolitiken kommer att föreslås. I promemorian framhålls att jämställdhetsintegrering ska användas för att bidra till att unga kvinnor och män får makt att forma sina liv och inflytande över samhällsutvecklingen och att jämställdhetsintegrering innebär att all verksamhet ska bedrivas med utgångspunkt i kunskap om flickors och kvinnors, respektive pojkars och mäns, villkor och behov.

Folkhälsomål

Folkhälsoarbetet i Sverige utgår ifrån elva övergripande målområden. Målområdena delaktighet och inflytande i samhället, ekonomiska och sociala förutsättningar, barns och ungas uppväxtvillkor, hälsa i arbetslivet samt sexualitet och reproduktiv hälsa har direkta kopplingar till den svenska

jämställdhetspolitiken och är därför också av vikt för jämställdheten i länet. Jämställdhetspolitikens delmål 4 är särskilt kopplat till folkhälsopolitiken då mäns våld mot kvinnor är ett stort folkhälsoproblem.

ANDT-strategin

Länsstyrelsen har ett särskilt ansvar för att samordna och utveckla det förebyggande arbetet mot alkohol, narkotika, dopning och tobak (ANDT) i länet och det förebyggande arbetet utgår från den nationella ANDT-strategin 2011-2015. Jämställdhetspolitikens delmål 4 är särskilt sammanlänkat till ANDT-strategin då narkotika- och alkoholmissbruk samvarierar med utsatthet för våld.

Jämställdhetsstrategi för en konkurrenskraftig skogsnäring

Skogsnäringen i Västerbotten har en stark ställning och den nationella jämställdhetsstrategin för konkurrenskraftig skogsnäring är av stor relevans i länet. Strategins vision är att kvinnor och män ska ha lika förutsättningar, rättigheter och möjligheter att arbeta inom skogsbrukssektorn samt vara aktiva skogsägare. Speciella fokusområden är utbildning, arbetsliv och enskilt skogsägande.

Sveriges mineralstrategi

Syftet med Sveriges mineralstrategi är att öka konkurrenskraften i svensk gruv- och mineralnäring och förstärka Sveriges position som EU:s ledande gruvland. Strategin är av stor betydelse inom näringen vilket gör att den i förlängningen påverkar både kvinnors och mäns liv i länet. I strategin pekas särskilt området kompetensförsörjning ut som ett område där ett jämställdhetsperspektiv är viktigt.

Internationella jämställdhetsmål

Som medlemsstat i exempelvis FN och EU har Sverige skyldighet att sträva mot att uppfylla de internationella aktörernas jämställdhetsmål och strategier. Nedan följer en beskrivning av ett urval av internationella jämställdhetsdeklarationer, strategier etcetera.

Kvinnokonventionen (CEDAW) och Pekingplattformen

FN:s kvinnokonvention om avskaffandet av alla former av diskriminering mot kvinnor antogs 1979 och Sverige har sedan ratificeringen 1980 ett ansvar för att implementera konventionen. Den juridiskt bindande konventionen förbinder konventionsstaterna att vidta åtgärder för att främja jämställdhet samt att säkerställa att kvinnor inte diskrimineras. Huvudartiklarna föreskriver också bland annat att kvinnor och män ska ha samma rättigheter till hälsovård, till utbildning och på arbetsmarknaden. Dessutom ska staterna motverka könsstereotyper och konventionen ger staterna rätt att använda tillfälliga åtgärder (positiv särbehandling) för att uppnå faktisk jämställdhet.

Pekingplattformen antogs 1995 och är en "moraliskt" bindande handlingsplan som listar centrala områden och åtgärder för implementering av Kvinnokonventionen. Plattformens föreskrivna strategi är jämställdhetsintegrering.

EUs jämställdhetspolitik

Som medlemsstat i EU måste Sverige också sträva efter att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män då det är en av EUs grundläggande värderingar och rättigheter. EUs jämställdhetspolitik, beskriven i exempelvis Kvinnostadgan (2010), i Kommissionens jämställdhetsstrategi 2010-2015 och i Rådets Jämställdhetspakt 2011-2020, fokuserar på frågor som lika ekonomiskt oberoende, lika lön för lika och likvärdigt arbete, jämställdhet i beslutsfattande, värdighet, integritet och slut på ett könsbaserat våld samt jämställdhet utanför unionen.

EU 2020 är EUs tioåriga tillväxt – och sysselsättningsstrategi, vilken är unionens gemensamma ramverk för långsiktig hållbar tillväxt. Strategin bygger på gemensamma övergripande prioriteringar, riktlinjer och mål och i tillägg till dessa gör varje medlemsstat egna mål som kräver specifika satsningar och reformer. Bland annat har Sverige som målsättning att öka sysselsättningen för kvinnor och män i arbetsför ålder till över 80 procent och att kvinnors sysselsättningsgrad ska öka.

CEMRs deklARATION FÖR JÄMSTÄLLDHET

Av länets femton kommuner har elva stycken¹ undertecknat den Europeiska deklARATIONEN FÖR JÄMSTÄLLDHET mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå. Även Region Västerbotten har undertecknat. DeklARATIONEN är framtagen av CEMR, som är de europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorgan, och förbinder kommunerna och regionen till att följa sex principer kopplade till jämställdhet samt att utarbeta en handlingsplan. Principerna rör jämställdhet som grundläggande rättighet, bekämpande av flerfaldig diskriminering, representativt deltagande av kvinnor och män i beslutsprocessen, avskaffandet av stereotypa uppfattningar om kön, jämställdhetsintegrering av regionen eller kommunens verksamheter samt att handlingsplaner måste ha tillräcklig finansiering.

¹ Bjurholm, Dorotea, Lycksele, Nordmaling, Norsjö, Robertsfors, Skellefteå, Umeå, Vilhelmina, Vindelns och Vännäs.

Begrepp

Jämställdhet handlar om kvinnor och män och innebär att de ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Jämställdhetsperspektiv innebär att beakta vad förslag och beslut har för påverkan på kvinnors respektive mäns liv.

Jämlikhet är ett vidare begrepp än jämställdhet med innebörden att alla människor ska ha samma rättigheter och skyldigheter oavsett kön, etnicitet, social tillhörighet, religion, sexuell läggning, funktionshinder etc. Jämställdhet är en viktig del i jämlikhetsbegreppet.

Kön och genus är benämningar på det biologiska och sociala könet. Kön används ofta som benämning på det biologiska och genus som benämning på det socialt konstruerade könet. Samtidigt används också ordet kön ibland som benämning på både det biologiskt och socialt konstruerade eftersom det är svårt att säga vad som är biologiskt givet och vad som är en social konstruktion. Detta på grund av att vi från födseln behandlas olika på grund av vårt biologiska kön. Genus är ett analytiskt begrepp och en översättning av engelskans ord gender.

Genussystem/Genusordning är ett begrepp för att benämna den sociala struktur som skapar och upprätthåller maktrelationer mellan kvinnor och män. Ordningen innebär att män som grupp systematiskt överordnas kvinnor som grupp och det som ses som manligt värderas högre än det som ses som kvinnligt.

Könssegregering innebär att kvinnor som grupp och män som grupp återfinns inom olika områden, sektorer och nivåer i samhället.

Feminism är ett kritiskt perspektiv som syftar till att belysa och förändra maktobalansen i samhället. Makt kan avse formell makt förvärvad genom exempelvis en viss befattning. Makt kan även avse möjligheten och privilegiet att formulera både problem och möjliga lösningar.

Heteronormativitet genomsyrar vårt samhälle och innebär att heterosexualitet ses som det normala vilket gör att allting annat ses som avvikande och onormalt. Heteronormen leder till uteslutande och isolering av de människor som inte räknar sig till detta.

HBQ är en förkortning för homosexuella, bisexuella, transpersoner och queer.

Källförteckning

Beckman, Linda (2013) *Traditional Bullying and Cyberbullying among Swedish Adolescents – Gender differences and associations with mental health*

Länsstyrelsen Västerbotten (2013) *Kvinnor och män i belysning 2013*

Länsstyrelsen Västerbotten (2008) *JämLYS – En jämställdhetsanalys av Övre Norrland*

Länsstyrelsen Västerbotten (2010) *JämLYS – En jämställdhetsanalys av näringslivet i Västerbotten*

Länsstyrelsen Örebro (2014) *En jämställdhetsresa genom Sverige*

Marta Szebehely, Petra Ulmanen & Ann-Britt Sand (2013) *Att ge omsorg mitt i livet: hur påverkar det arbete och försörjning?*

Nationellt centrum för kvinnofrid, NCK (2009) *Våld i samkönade relationer – en kunskaps- och forskningsöversikt*

SCB (2012) *På tal om kvinnor och män*

Skolinspektionen, Barn- och elevombudet (2013) *Mobbning på internet*
<http://www.skolinspektionen.se/sv/BEO/For-barn-och-elever/Krankningar-pa-internet/>

Socialstyrelsen (2013) *Konsekvensutredning – förslag till föreskrifter och allmänna råd om våld i nära relationer*

Sveland, Maria (2013) *Hatet*

Tillväxtverket (2012) *Kvinnors och mäns företagande, Företagens villkor och verklighet, Fakta & statistik 2012*

Umeå kommun (2009) *Pionjärarbete i norr. Kön, makt och politik Umeå 1989-2009*

Utbildningsdepartementet (2014) *Män och jämställdhet* SOU2014:6

Regionala strategier

Region Västerbotten (2013) *Handlingsplan för en jämställd regional tillväxt 2013-2014.*

Region Västerbotten (2013) *Regional utvecklingsstrategi för Västerbotten*

Nationella strategier

Landsbyggsdepartementet (2011) *Jämställdhetsstrategi för en konkurrenskraftig skogsnäring.*

Näringsdepartementet (2013) *Sveriges mineralsstrategi - för ett hållbart nyttjande av Sveriges mineraltillgångar som skapar tillväxt i hela Sverige*

Socialdepartementet (2008) *En förnyad folkhälsopolitik*. Prop. 2007/08:110

Socialdepartementet (2010) *Strategi för att stärka barnets rättigheter i Sverige*. Prop. 2009/10:232

Socialdepartementet (2011) *En samlad strategi för alkohol-, narkotika-, dopnings- och tobakspolitiken*. Prop. 2010/11:47

Utbildningsdepartementet (2009) *Regeringens strategi för ungdomspolitiken*. Skr. 2009/10:53

Diskrimineringslagen

Arbetsmarknadsdepartementet (2008) *Diskrimineringslagen*. SFS 2008:567

Internationella strategier

Europeiska kommissionen (2010) *Ett förstärkt engagemang för jämställdhet Kvinnostadga*. KOM (2010)78

Europeiska kommissionen (2010) *Strategi för jämställdhet 2010–2015*. KOM(2010)491

Europeiska unionens råd (2010) *Rådets slutsatser av den 7 mars 2011 om europeiska jämställdhetspakten (2011–2020)*

Regeringen (2013) *Europa 2020 - EU:s gemensamma tillväxt- och sysselsättningsstrategi*

Sveriges kommuner och landsting (2009) *Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå*

UN Women (1979) *FNs Kvinnokonvention*

UN Women (1995) *Beijing Declaration and Platform for Action*



Länsstyrelsen Västerbotten

Storgatan 71 B, 901 86 Umeå

www.lansstyrelsen.se/vasterbotten

vasterbotten@lansstyrelsen.se

010-225 40 00