



Rapport 2023:25



Länsstyrelsen
Stockholm

Ett jämställt Stockholms län

Länsstrategi för jämställdhetsintegrering 2024–2027



För mer information kontakta
Länsstyrelsens enhet för regional utveckling
Tfn: 010-223 10 00

Foto omslag: Mostphotos.com
Utgivningsår: 2023
ISBN: 978-91-7937-270-5

Du hittar rapporten på vår webbplats www.lansstyrelsen.se/stockholm

Förord

Jämställdhet handlar i grunden om mänskliga rättigheter, rättvisa och demokrati. Det innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter att forma samhället och sina egna liv. Vår vision för Stockholms län är att de jämställdhetspolitiska målen ska uppnås, så att livsvillkoren för länets kvinnor och män förbättras.

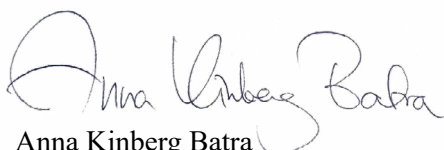
Det är när kvinnor och män mår bättre, när de lyckas under sin utbildningstid, när risken för våld mot kvinnor och män minskar, när de ges samma inflytande i organisationer och samhället och har lika rättigheter och möjligheter som det finns goda förutsättningar för tillväxt, hållbarhet och säkerhet i Stockholms län.

Jag vill tacka alla statliga myndigheter, kommuner och alla civilsamhällesorganisationer som varit med och bidragit till att den här strategin blivit verklighet.

Den här länsstrategin utgår från en problembeskrivning med prioriteringar som adresserar de viktigaste jämställdhetsfrågorna för just Stockholms län. Med hjälp av strategin kan regionala och lokala aktörer få ett nytt fokus i sitt jämställdhetsarbete och vidta åtgärder som rekommenderas.

Vi på Länsstyrelsen Stockholm ser fram emot att arbeta tillsammans med alla er som väljer att arbeta i linje med denna strategi och hoppas att den kan bli ett stöd för förändring och en källa till kunskapsinhämtning. Tillsammans kan vi göra skillnad.

Stockholm 11 november 2023.



Anna Kinberg Batra
Landshövding
Länsstyrelsen Stockholm

Innehåll

| | |
|---|-----------|
| Inledning | 7 |
| Strategi för jämställdhetsintegrering | 7 |
| Strategins syfte och mål | 7 |
| Disposition | 8 |
| Så kan strategin användas | 8 |
| Jämställdhetsarbete kräver kunskap och systematik..... | 8 |
| Delmålen samverkar för att nå jämställdhet | 10 |
| | |
| Prioriterade områden för Stockholms jämställdhetsarbete | 11 |
| DELMÅL 1. En jämn fördelning av makt och inflytande | 12 |
| DELMÅL 2. Ekonomisk jämställdhet..... | 14 |
| DELMÅL 3. Jämställd utbildning | 16 |
| DELMÅL 4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet..... | 18 |
| DELMÅL 5. Jämställd hälsa | 20 |
| DELMÅL 6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra | 22 |
| | |
| Stöd och anslutning | 26 |
| Förväntningar och ansvar | 26 |
| | |
| Fördjupning | 27 |
| DELMÅL 1. En jämn fördelning av makt och inflytande | 28 |
| DELMÅL 2. Ekonomisk jämställdhet..... | 33 |
| DELMÅL 3. Jämställd utbildning | 39 |
| DELMÅL 4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet | 45 |
| DELMÅL 5. Jämställd hälsa | 48 |
| DELMÅL 6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra | 53 |
| | |
| Slutord..... | 54 |
| Strategins webbplats på nätet | 54 |
| | |
| Uppföljning och utvärdering av strategin..... | 55 |

| | |
|--|-----------|
| Hur strategin samverkar med andra styrande dokument för jämställdhet..... | 56 |
| Så här har strategin tagits fram..... | 58 |
| Definitioner | 59 |
| Referenslista | 65 |



Inledning

Strategi för jämställdhetsintegrering

Det övergripande målet för Sveriges jämställdhetspolitik och för Stockholms län är att *kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv*. Den här strategin för jämställdhetsintegrering adresserar de viktigaste jämställdhetsfrågorna för just Stockholms län, med utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska delmålen under perioden 2024–2027.

Förhoppningen är att alla organisationer i Stockholm ska ansluta sig till strategin genom en avsiktsförklaring. Hur det kan göras beskrivs i avsnittet ”Stöd och anslutning”.

Strategins syfte och mål

Syftet med strategin är att stärka det regionala och lokala arbetet med jämställdhetsintegrering och att förbättra förutsättningarna för samverkan mellan länets aktörer. Den anger mål och riktning för arbetet och är strategiskt vägledande för länets statliga myndigheter, civilsamhällets organisationer, näringslivet och länets 26 kommuner.

Strategin bör vara utgångspunkten för prioriteringar och målsättningar i organisationers egna handlingsplaner, så att jämställdhetspolitiken får genomslag i länet.

De jämställdhetspolitiska delmålen är:

- 1 En jämn fördelning av makt och inflytande
- 2 Ekonomisk jämställdhet
- 3 Jämställd utbildning
- 4 Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
- 5 Jämställd hälsa
- 6 Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Disposition

Det inledande kapitlet förklarar strategins syfte och hur strategin är tänkt att användas som en gemensam viljeinriktning för organisationer som vill förbättra jämställdheten i Stockholms län. Strategin visar på hur organisationer kan bidra till att förbättra situationen i länet.

De jämställdhetspolitiska delmålen utgör därefter grunden för strategins disposition. I strategin listas de prioriteringar som gjorts för Stockholms län utifrån respektive delmål i punktform. Varje delmål avslutas med konkreta förslag på åtgärder som regionala och lokala myndigheter och aktörer kan vidta. Därefter följer ett avsnitt om stöd och anslutning till strategin. Efter det presenteras en fördjupad analys av de utmaningar som länet behöver bemöta.

Det går också att läsa om hur strategin har arbetats fram i samarbete med andra organisationer, hur den kommer att följas upp och utvärderas samt hur strategin samspelar med nationella och internationella styrdokument. Avslutningsvis finns också en ordlista att använda för den som vill få något begrepp i strategin förklarat.

Så kan strategin användas

Strategin kan användas för att:

- möjliggöra prioriteringar i pågående jämställdhetsarbete
- fördjupa arbetet med jämställdhetsintegrering
- sprida kunskap om den svenska jämställdhetspolitiken i länet.

En samhällsförändring mot ett mer jämställt samhälle skapas genom att många organisationer tillsammans och samtidigt gör förändringar i sina verksamheter. Avsikten med strategin är att varje organisation ska bryta ner målen i egna målformuleringar och genomföra planerade aktiviteter som är relevanta för den egna verksamheten. För att lyckas behövs tillgång till könsuppdelad statistik och att organisationen analyserar kvantitativa och kvalitativa skillnader i utfallet av sin verksamhet.

Jämställdhetsarbete kräver kunskap och systematik

Män och det manliga värderas i många sammanhang högre än kvinnor och det kvinnliga. Detta skapar strukturer som resulterar i att kvinnor generellt har en svagare social, ekonomisk och politisk position i samhället. Jämställdhetspolitiken strävar efter att förändra det.¹

¹ Regeringens skrivelse 2016/17:10. Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid.

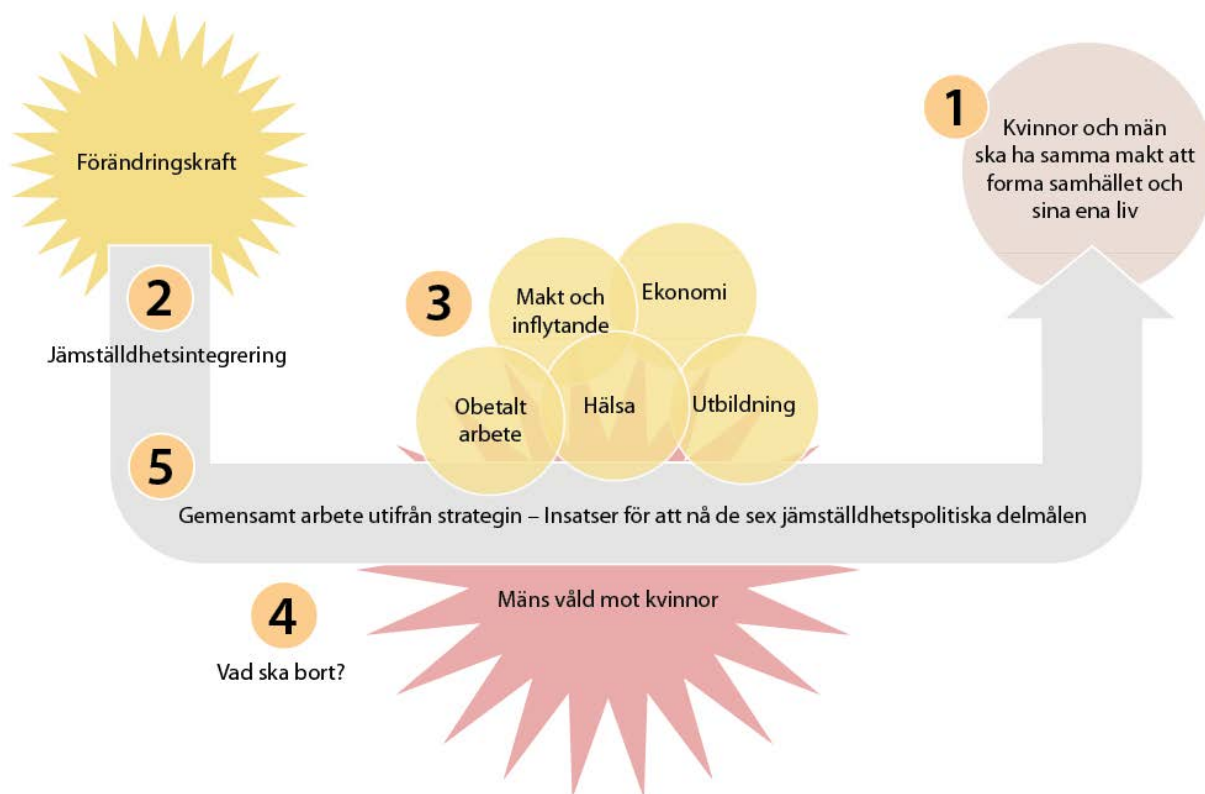
Jämställdhetsintegrering är sedan 1994 den huvudsakliga strategin i Sverige för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.² Även FN och EU har antagit strategin. Enligt Europarådets definition innebär jämställdhetsintegrering en: ”(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, 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.”³ All offentlig verksamhet ska alltså ha jämställdhetsperspektivet med i det ordinarie arbetet i beslutsfattande, planering, genomförande, uppföljning och utveckling.

Organisationer kan förhindra att ojämställdhet skapas och återskapas i det dagliga arbetet. Arbetet med normer och värderingar är en viktig metod för ökad jämställdhet och i detta blir också ett jämställt och jämlikt bemötande centralt. Människor har olika förutsättningar och möjligheter som inte bara beror på kön utan som kopplas ihop med föreställningar om exempelvis etnisk tillhörighet, könsidentitet eller könsuttryck, ålder, funktionsnedsättning, religiös tillhörighet eller socioekonomiska förhållanden. Därför är det viktigt att jämställdhetsarbetet sker normmedvetet. Att tydliggöra normer och föreställningar som kan utgöra risker och hinder för vissa grupper är ett bra sätt att främja jämställdheten.

Strategins fokusområden utgår från ett jämställdhetsperspektiv. Men det är viktigt att i arbetet också se hur könsmaktsordningen samspelar med andra maktstrukturer som har ett samband med etnisk tillhörighet, socioekonomisk bakgrund, ålder, funktionsvariation, sexuell läggning, könsuttryck, könsidentitet eller andra sociala kategorier. Strategin uppmanar därför alla organisationer att arbeta med jämställdhet ur ett intersektionellt perspektiv. Det innebär att synliggöra hur maktordningar samverkar tillsammans och förstärker varandra på ett sådant sätt att de skapar och upprätthåller ojämlikheter, diskriminering och förtryck.

2 Prop. 1993/94:147. Jämställdhetspolitiken: Delad makt – delat ansvar.

3 Enligt översättning i Ds 2001:64. Ändrad ordning – Strategisk utveckling för jämställdhet, s. 23.




Delmålen samverkar för att nå jämställdhet

Bilden ovan visar hur länsstrategin bidrar till att nå det övergripande jämställdhetspolitiska målet.

1. Allt jämställdhetspolitiskt arbete i Sverige utgår från det övergripande nationella jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Detta är vad som ska uppnås.
2. Jämställdhetsintegrering är den huvudsakliga strategin som kan skapa en förändringskraft i samhället. Detta är hur målet ska uppnås.
3. De jämställdhetspolitiska delmålen visar på vad som ska uppnås. Även om de presenteras som separata målsättningar hänger de tydligt samman, eftersom de påverkar och samverkar med varandra. De första fem delmålen syftar till att upprätta en balans, en jämställdhet, mellan kvinnor och män för att de ska kunna ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.
4. Det sjätte delmålet däremot, syftar inte till balans utan till att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Våldet har en stor inverkan på möjligheterna till och förutsättningarna för balansen i de övriga fem jämställdhetspolitiska delmålen. Att målen samverkar med varandra kommer fortsättningsvis vara underförstått i strategin.
5. Jämställdhetsintegreringsarbete skapar bättre förutsättningar för att kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv. Genom strategin skapas möjligheter till gemensam förflyttning mot målet.

Prioriterade områden för Stockholms jämställdhetsarbete

Nedan följer de prioriteringar som gjorts för att den nationella jämställdhetspolitiken ska få genomslagskraft i länet. Prioriteringarna är strukturerade utifrån de jämställdhetspolitiska delmålen och bör ses som en miniminivå i målsättningarna kring arbetet.



1

EN JÄMN FÖRDELNING AV MAKT OCH INFLYTANDE

Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhället alla sektorer.

Foto: Mostphotos.com

Det här delmålet har skapats för att både kvinnor och män ska ha möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och ges likvärdigt inflytande i samhället och dess organisationer där beslut fattas.

Prioriteringar för Stockholms län

- Kvinnor och män respektive flickor, pojkar och icke-binära ska oavsett bakgrund beredas jämställd representation inom organisationer och andra organ. De ska också ges lika möjligheter till inflytande och delaktighet inom dessa.
- Organisationers service, handläggning, beslutsfattande och bemötande ska vara likvärdig för alla, oavsett kön, i kombination med andra diskrimineringsgrunder.
- Kunskapen om jämställdhetsperspektiv inom ramen för civilt försvar och krisberedskap ökar hos relevanta aktörer.
- Aktörer med särskilt ansvar för civilt försvar och krisberedskap integrerar ett jämställdhetsperspektiv i sina insatser.
- Organisationer identifierar, analyserar och åtgärdar ojämställdhetsaspekter i arbetet med civilt försvar och krisberedskap. Särskilt sårbara grupper beaktas.

Förslag på åtgärder till regionala och lokala myndigheter och aktörer:

- Kvinnor och män, respektive flickor och pojkar, bör beredas jämställd representation och ges lika möjligheter till makt och delaktighet på lika villkor inom organisationer. Kvinnor och män ska vara jämställt representerade i organisationer och andra organ.
- Fördelningen av makt och inflytande inom organisationer bör systematiskt följas upp utifrån ett jämställdhetsperspektiv och vid behov förändras. Begränsande maskulinitetsnormer kring ledarskap kan behöva utmanas. Organisationer bör arbeta med metoder för att säkerställa en fördomsfri rekryterings- och befordringsprocess och för allas rätt till jämlika anställnings- och arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet.
- Organisationer bör belysa, analysera och beakta rättigheter och möjligheter i den egna verksamheten genom att motverka fördomar, beteenden, språkbruk, strukturella hinder och bilder som har sin grund i stereotypa föreställningar om kön och grupper som associeras med andra diskrimineringsgrunder. Hur chefer leder och fördelar arbete är också avgörande för förverkligandet av jämställdheten.
- Organisationer bör aktivt arbeta normmedvetet för att service, handläggning, beslutsfattande och bemötande ska vara likvärdigt för kvinnor och män, flickor och pojkar och också likvärdigt utifrån andra diskrimineringsgrunder.
- Organisationer skapar förståelse för problembilden ur ett genusperspektiv och utpekar särskilda områden och aktiviteter för arbetet med civil beredskap.
- Organisationer genomför kunskapshöjande insatser om jämställdhet till de som planerar övningar och utbildningar inom civil beredskap.
- Organisationer bör skapa sig en kännedom om utmaningarna i länet för olika grupper vilka kan vara sårbara. Analyser utifrån av de sju skyddade diskrimineringsgrunderna kan användas vid utformningen av strategier.



2

EKONOMISK JÄMSTÄLLDHET

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

Foto: Mostphotos.com

Det här delmålet syftar till att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och förutsättningar vad gäller tillgången till betalt arbete. Kvinnor och män ska också ha samma möjligheter och villkor i fråga om utvecklings- möjligheter i arbetet, anställnings- och lönevillkor samt andra arbetsvillkor.

Prioriteringar för Stockholms län

- De systematiska och strukturella hinder på arbetsmarknaden som finns för utrikes födda kvinnor respektive kvinnor med funktionsvariationer ska undanröjas.
- Möjligheterna för utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden ska förbättras så att de förvärvsarbetar i tillsvidareanställningar eller studerar i lika hög grad som inrikes födda.
- Fler arbetsgivare anställer eller möjliggör tillgång till arbetsnära insatser för utrikes födda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden, exempelvis genom vägledning, arbetsträning och praktik.
- Organisationers rekrytering ska vara kompetensbaserad och icke-diskriminerande.
- Lönerna inom kvinnodominerade yrken ska förbättras i förhållande till likvärdiga mansdominerade yrken.
- Kvinnor och män som ofrivilligt arbetar deltid ska beredas möjligheter att arbeta heltid så att den ofrivilliga deltiden minskar.

Förslag på åtgärder till regionala och lokala myndigheter och aktörer:

- Möjligheterna för utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden bör förbättras genom att de strukturella hindren som finns undanröjs.⁴
- Betydelsefullt för att underlätta för utrikesfödda kvinnor på arbetsmarknaden är också förbättrad information, likvärdig tillgång till arbetspraktik och att organisationer arbetar för att förbättra sin service, sin handläggning och sitt bemötande.⁵
- Den kommunala vuxenutbildningen och andra organisationer med möjlighet att utbilda bör ta ett större ansvar för att i ett tidigt skede höja kompetensnivåer hos utrikes födda kvinnor, till exempel vad gäller deras språkkunskaper och kunskaper om det svenska samhället.
- Organisationer bör arbeta med metoder för att säkerställa en fördomsfri rekryterings- och befodringsprocess utifrån samtliga diskrimineringsgrunder, för allas lika rätt till jämlika anställnings- och arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet.
- Organisationer bör uppmuntra underrepresenterat kön att söka lediga tjänster och praktikplatser.
- Innan rekryteringsprocesser påbörjas bör organisationer identifiera och utmana hindrande strukturer för utrikes födda kvinnor liksom kvinnor som lever med funktionsvariationer.
- Arbetsmarknadens parter och politiker bör skapa organisatoriska och ekonomiska förutsättningar för att förbättra kvinnodominerade yrkesgruppers arbetsmiljö, arbetsvillkor och löner.
- Lönerna inom kvinnodominerade yrken kan förbättras i förhållande till likvärdiga mansdominerade yrken. Kvinnodominerade arbeten bör värderas högre vid arbetsvärderingar.
- Organisationer bör säkerställa en inkluderande organisationskultur och ett jämställt och jämlikt bemötande.
- Organisationer bör arbeta för att säkerställa att diskriminerande normer inte verkar styrande för lönesättningen och hur arbetet leds och fördelas.
- Kvinnor och män som ofrivilligt arbetar deltid bör beredas möjligheter att arbeta heltid så att den ofrivilliga deltiden minskar.

4 Exempel på strukturella hinder finns i avsnittet Fördjupning delmål 2.

5 Arbetsförmedlingen (2023). Bilaga: Arbetsförmedlingens plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden, s. 12ff; Jämställdhetsmyndigheten (2022). Stärkta möjligheter genom samverkan – insatser för att underlätta utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden.



3

JÄMSTÄLLD UTBILDNING

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

Foto: Mostphotos.com

Det här målet omfattar hela det formella utbildningssystemet. Målet är att huvudsakligen utbildningsanordnare, men också andra organisationer, bidrar till att kvinnor och män, liksom flickor och pojkar, har samma möjligheter och villkor vad gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

Prioriteringar för Stockholms län

- Könnssegregeringen på arbetsmarknaden ska minska. Flickor och pojkar, kvinnor och män ska uppmuntras att göra studie- och yrkesval som utmanar stereotypa föreställningar om kön.
- Flickor och pojkar, liksom kvinnor och män, ska utifrån sina behov och förutsättningar stödjas så att båda grupperna bättre når kunskapsmålen i grundskolan, på gymnasiet och inom vuxenutbildningen, så att fler förmår avsluta sina studier och att fler kvalificerar sig för studier på högre nivå eller för arbete.
- Stressen bland flickor och pojkar i grundskola, gymnasium samt högre utbildning ska minska.
- Våldet i skolan ska upphöra. Destruktiva normer kring maskulinitet ska utmanas. Ett aktivt arbete baserat på kunskap om våld i skolan är en del i det förebyggande arbetet mot våld.

Förslag på åtgärder till regionala och lokala myndigheter och aktörer:

- Könsegregationen på arbetsmarknaden bör minska. Förbättrade kunskaper om norm- och genusmedvetet arbete inom utbildningsväsendet kan bidra till att elever och studenter inte gör könsstereotypa studie- och yrkesval.
- Förskolor, skolor och vuxenutbildning bör i högre utsträckning arbeta med att jämställdhetsintegrera sina verksamheter. Elevers resultat ska analyseras utifrån kön och vid osakliga skillnader ska åtgärder vidtas.
- Studie- och yrkesvägledningen bör tillägna sig kunskap och metoder för att utmana flickors och pojkars könsstereotypa studieval. Bemötande av elever vid vägledning ska vara jämlikt och jämställt.
- Utbildningsanordnare bör följa upp hur skolor stödjer elever med särskilda behov att uppnå kunskapsmålen och att genomföra den utbildning de antagits till med goda resultat.
- Utbildningsanordnares verksamheter bör vara inkluderande, öppna och tillgängliga för alla medborgare oavsett bakgrund.
- Media- och kultursektorn liksom idrottsrörelsen samt civilsamhällesorganisationer har en stor betydelse för såväl vuxnas som ungas personliga utveckling. Stödet till de som arbetar för ökad jämställdhet kan förbättras, såväl vad gäller resurser som kompetensutveckling.
- För att minska den psykiska ohälsan bland elever bör utbildningsanordnare och andra vuxna inom utbildningssektorn öka insatserna för att skapa en trygg skolmiljö och stödja enskilda elever som har höga nivåer av stress.
- Våldet i skolan ska upphöra, det gäller såväl det fysiska som exempelvis det psykiska, sexuella, latent och digitala våldet. Skolor bör arbeta utifrån kunskaper om våld och vidta förebyggande insatser. Skolor bör utmana destruktiva maskulinitetsnormer. Exempelvis kan ett mer aktivt arbete utifrån läroplanen kring frågor som rör pornografi, samt individers integritet och samtycke bedrivas.



4

JÄMN FÖRDELNING AV DET OBETALDA HEM- OCH OMSORGSARBETET

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

Foto: Mostphotos.com

Det här delmålet fokuserar på användningen av föräldraförsäkringen och fördelningen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, såsom hushållssysslor och anhörigomsorg.

Prioriteringar för Stockholms län

- Gapet mellan kvinnors och mäns uttag av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning ska upphöra.
- Genom förändrade attityder och normer ska män ta ett ökat ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet, så att skillnaden mellan kvinnors och mäns obetalda arbete minskar.
- Arbetsgivare ska göra det lättare för kvinnor och män att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Förslag på åtgärder till regionala och lokala myndigheter och aktörer:

- Organisationer bör skapa en arbetsplatskultur som främjar att de anställda tar ett jämställt uttag av föräldraledighet och tar ett aktivt föräldraansvar.
- Förskola och grundskola bör arbeta genusmedvetet kring barns syn på föräldraskap och hem- och omsorgsarbete. Könstereotypa normer kring hem- och omsorgsarbete ska utmanas.
- Försäkringskassan, mödravårdscentraler och barnavårdscentraler samt andra relevanta organisationer bör informera föräldrar och blivande föräldrar om både kortsiktiga och långsiktiga effekter av den ojämna fördelningen av föräldraförsäkringen och effekterna av den ojämna fördelningen för hem- och omsorgsarbetet, vad gäller kvinnors och mäns ekonomi, livsinkomster och möjligheter på arbetsmarknaden.
- Verksamheter som bedriver äldreomsorg och omsorg om personer med funktionsnedsättningar bör analysera sitt arbete med målgruppen utifrån kön och vid osakliga skillnader vidta åtgärder. Bemötandet vid omsorgsarbete ska vara jämlikt och jämställt.

*För att alla
oavsett kön ska kunna
delta i förvärvsarbete
krävs att det finns tillgång
till barnomsorg när
föräldrarna faktiskt
arbetar.*



5

JÄMSTÄLLD HÄLSA

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

Foto: Mostphotos.com

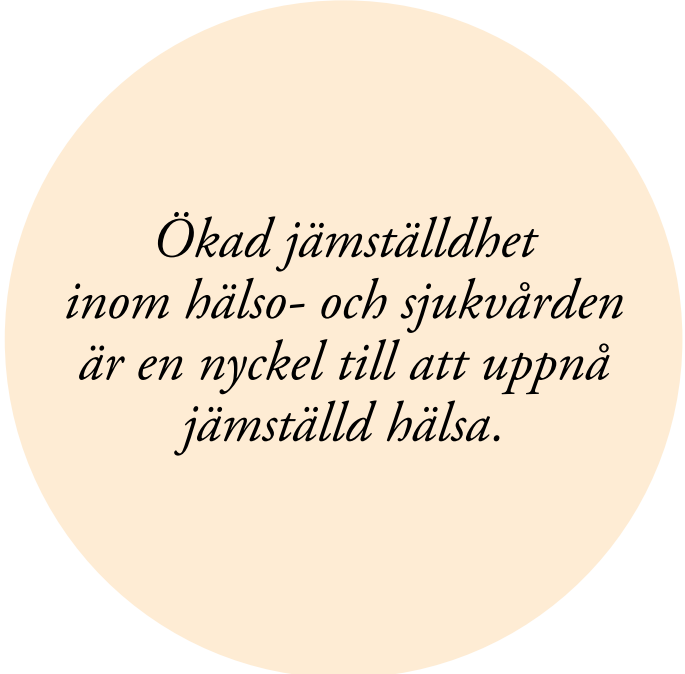
Flera av de andra delmålen bidrar till att uppnå delmålet om jämställd hälsa. Detta delmål framhäver att skillnaderna i hälsa mellan kvinnor och män, flickor och pojkar ska minska, och att de ska kunna uppnå ett fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande. Hälsan och vården ska också vara jämlikt och jämställt fördelad.

Prioriteringar för Stockholms län

- Skillnaden inom den psykiska och fysiska ohälsan mellan flickor och pojkar, kvinnor och män i arbetslivet och utbildningssektorn ska minska genom att hälsan förbättras i grupper med svag hälsostatus. Ett arbetsmiljöarbete med jämställdhetsperspektiv behöver bedrivas inom områdena skola, vård och omsorg, där de anställda arbetar under höga krav i kombination med låg kontroll.
- Kvinnor och män, liksom flickor, pojkar och icke-binära ska i lika stor utsträckning få god vård utifrån sina behov.
- Tillgången till vård- och hälsofrämjande insatser ska förbättras, särskilt för kvinnor och personer i socioekonomiskt utsatta områden.
- Unga vuxna i bostadsområden med socioekonomiska utmaningar samt hbtqi-personer och individer som lever med funktionsvariationer, ska i ökad utsträckning få tillgång till insatser i primärvårdens första linje vid fysisk och psykisk ohälsa.

Förslag på åtgärder till regionala och lokala myndigheter och aktörer:

- Organisationer bör arbeta systematiskt, förebyggande och främjande för att förbättra arbetsmiljön utifrån ett genusperspektiv. Arbetet bör utgå från kunskap om risker och skyddsfaktorer samt analyser av hur och varför de kan skilja sig mellan kön, ålder och andra diskrimineringsgrunder.
- Personal inom socialtjänst, elevhälsa och hälso- och sjukvård, bör kompetensutvecklas så att de får en medvetenhet om särskilda utmaningar för kvinnor och män ur ett intersektionellt perspektiv och kunskaper om de normer som kan vara styrande vad gäller vård, service och hälsa.
- Organisationer inom socialtjänsten, elevhälsan och hälso- och sjukvården bör använda ett intersektionellt perspektiv i sina analyser. De bör också arbeta normmedvetet för att förbättra bemötandet.



*Ökad jämställdhet
inom hälso- och sjukvården
är en nyckel till att uppnå
jämställd hälsa.*



MÄNS VÅLD MOT KVINNOR SKA UPPHÖRA

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

Foto: Mostphotos.com

Det sjätte delmålet är att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet. Mäns våld mot kvinnor är alltså en fråga om jämställdhet.

Prioriteringar för Stockholms län

- Myndigheter och aktörer arbetar våldsförebyggande.
- Våldsutövare har tillgång till återfallsförebyggande insatser utifrån sina behov.
- Myndigheter och aktörer arbetar aktivt för att upptäcka våldsutsatta vuxna och barn samt våldsutövare.
- Våldsutsatta vuxna och barn har tillgång till insatser utifrån sina behov.
- Rättsvårdande myndigheter håller god kvalitet i utredningar och rättsprocesser.
- Våldsutsatta vuxna och barn medverkar i brottsutredningar.
- Myndigheter och aktörer arbetar med systematisk kunskapsutveckling.
- Myndigheter och aktörer använder metoder och insatser som vilar på evidens och/eller på beprövad erfarenhet.

För att nå visionen om att ingen ska utsättas för eller uppleva våld i Stockholms län har åtta strategiska mål tagits fram i ”Strategi för att förebygga och bekämpa våld i Stockholms län 2020–2026” och är beslutad av deltagande myndigheter inom ramen för Operation Kvinnofrid.⁶ Den här strategin är styrande för innehållet under delmål sex i den här strategitexten.

Ta även del av strategin, handlingsplaner och lägesrapporter och läs mer vad ni som aktör kan göra för att arbeta för att främja utveckling i länet på www.operationkvinnofrid.se. Där återfinns även stöd till yrkesverksamma samt utbildningar och kunskapsmaterial.

1. Myndigheter och aktörer arbetar våldsförebyggande.

Förslag på åtgärder till regionala och lokala myndigheter och aktörer:

- Genomförande av strukturerade universella våldspreventiva program med fokus på män, pojkar och maskulinitetsfrågor i skolan och fritidsverksamheter för unga.
- Undervisning i sexualitet, samtycke och relationer som innefattar jämställdhet och frihet från våld, i skolan och andra verksamheter för unga.
- Föräldraskapsstöd med inriktning på att förebygga våld och konflikter inklusive hedersrelaterat våld och förtryck.
- Insatser för att påverka attityder till sexköp och pornografi.
- Förebyggande insatser riktade till barn och unga som riskerar att hamna i prostitution.
- Samordning av våldsförebyggande arbete och andra preventionsområden, som bland annat brottsförebyggande och återfallsförebyggande arbete samt folkhälsoarbete.

2. Våldsutövare har tillgång till återfallsförebyggande insatser utifrån sina behov.

Förslag på åtgärder till regionala och lokala myndigheter och aktörer:

- Tillämpning av standardiserade bedömningsmetoder avseende våldsutövare inom samtliga relevanta verksamheter.
- Tidiga insatser för våldsutövare, inklusive tillfälligt boende, motiverande samtal och riktade behandlingsinsatser för att minska konsekvenserna av våldet för utsatta kvinnor och barn.

⁶ Länsstyrelsen Stockholm (2020). Strategi för att förebygga och bekämpa våld i Stockholms län – Strategi 2020–2026.

- Implementering av partnerkontakt för att värna om den våldsutsatta och eventuella barns säkerhet under den tid våldsutövaren går i behandling.
- Strukturerad samverkan i enskilda ärenden mellan socialtjänst och polis samt andra aktörer.

1. Myndigheter och aktörer arbetar aktivt för att upptäcka våldsutsatta vuxna och barn samt våldsutövare.

Förslag på åtgärder till regionala och lokala myndigheter och aktörer:

- Lättillgänglig information om stöd- och skyddsinsatser.
- Tidig upptäckt av vuxna och barn som är, eller riskerar att bli, utsatta för våld genom bland annat rutinfrågor om våld och beskriva våldsutsatthet enligt standardiserade metoder.
- Tidig upptäckt av barn och unga som säljer sexuella tjänster, genom bland annat uppsökande verksamhet.

2. Våldsutsatta vuxna och barn har tillgång till insatser utifrån sina behov.

Förslag på åtgärder till regionala och lokala myndigheter och aktörer:

- Tillämpning av standardiserade bedömningsmetoder avseende våldsutsatta inom samtliga relevanta verksamheter.
- Erbjudna anpassat skydd och stöd för våldsutsatta som är i särskilt sårbara situationer på grund av exempelvis ålder, missbruk, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck, utländsk bakgrund och närståendes värderingar kring självbestämmanderätt över sexualitet och relationer.
- Erbjudna skydd och stöd för vuxna och barn som befinner sig i prostitution eller är offer för människohandel för sexuella ändamål.
- Strukturerad samverkan i enskilda ärenden mellan socialtjänst och polis samt andra aktörer.

3. Rättsvårdande myndigheter håller god kvalitet i utredningar och rättsprocesser.

Förslag på åtgärder till regionala och lokala myndigheter och aktörer:

- Utveckla samarbetsformer mellan socialtjänst, polis och andra relevanta aktörer under rättsprocessen.
- Spaning och anmälningar avseende misstänkta köp av sexuell tjänst.

- Samverkan med branschorganisationer, till exempel hotell- och taxibranschen, i syfte att öka anmälningar om brott mot förbudet mot köp av sexuell tjänst.

4. Våldsutsatta vuxna och barn medverkar i brottsutredningar.

Förslag på åtgärder till regionala och lokala myndigheter och aktörer:

- Utveckla arbetssätt för samtliga våldstyper som förkortar rättsväsendets process, genom exempelvis förkortad handläggningstid, tidigt genomförande av förhör med målsägande samt initial tilldelning av målsägandebiträde.
- Anpassa skydds- och stödinsatser till särskilda svårigheter, exempelvis funktionsnedsättningar.

5. Myndigheter och aktörer arbetar med systematisk kunskapsutveckling.

Förslag på åtgärder till regionala och lokala myndigheter och aktörer:

- Utbildning och fortbildning till yrkesverksamma, särskilt inom skola, socialtjänst samt hälso- och sjukvård kring våld i nära relation, hedersrelaterat våld och förtryck inklusive barnäktenskap, tvångsäktenskap och könsstympning, prostitution och människohandel för sexuella ändamål samt sexuellt våld oberoende av relation.
- Arbete med systematisk uppföljning av insatsers resultat på individ- och gruppnivå.
- Systematisk uppföljning av beslutade socialtjänstinsatser för våldsutsatta och våldsutövare på såväl individ- som gruppnivå oavsett om socialtjänsten själv genomför insatsen eller har lämnat över genomförandet till någon annan utförare.

6. Myndigheter och aktörer använder metoder och insatser som vilar på evidens och/eller på beprövad erfarenhet.

Förslag på åtgärder till regionala och lokala myndigheter och aktörer:

- Kartläggningar av förekomst av våldsutsatthet och våldsutövande.
- Beräkningar av våldets samhällskostnader.

Stöd och anslutning

Kommuner, myndigheter och andra aktörer i länet som vill arbeta aktivt med jämställdhet välkomnas att underteckna en avsiktsförklaring. Ett undertecknande kan göras på följande webbplats:

<http://www.jamstalltstockholm.se>

För den organisation som ansluter sig erbjuder Länsstyrelsen Stockholm följande:

- publicering på Länsstyrelsens webbsida som ansluten verksamhet
- processtöd för implementering av strategin i den egna verksamheten och befintliga styrdokument
- ett metodstöd för kartläggning, analys, implementering och uppföljning
- plats, om så önskas, i Länsstyrelsens regionala jämställdhetsnätverk
- länsstyrelsens nyhetsbrev för jämställdhet
- lärande exempel kring praktiskt jämställdhetsarbete
- erfarenhetsutbyte med andra verksamheter.

Förväntningar och ansvar

Vi förväntar oss att verksamheter som ansluter sig ska:

- fatta ett ledningsbeslut om att ansluta sig till strategin (alternativt ett beslut utifrån organisationens delegationsordning)
- skicka in en kortare presentation av hur verksamheten medverkar till och planerar att medverka till målsättningarna i strategin, utifrån en mall som tillhandahålls av Länsstyrelsen
- utarbeta, eller tydliggöra redan antagna, verksamhetsspecifika mål som bidrar till strategins målsättningar, utifrån stöd och riktlinjer från Länsstyrelsen
- meddela en kontaktperson för arbetet till Länsstyrelsen
- synliggöra och dela med sig av sitt jämställdhetsarbete till andra verksamheter i länet
- besvara uppföljningsfrågor om hur arbetet fortskrider till Länsstyrelsen utifrån stöd och riktlinjer från Länsstyrelsen.

Fördjupning

I detta avsnitt beskrivs bakgrunden till de utmaningar Stockholms län står inför. Det är med utgångspunkt från dem som prioriteringarna i strategin har tagits fram.

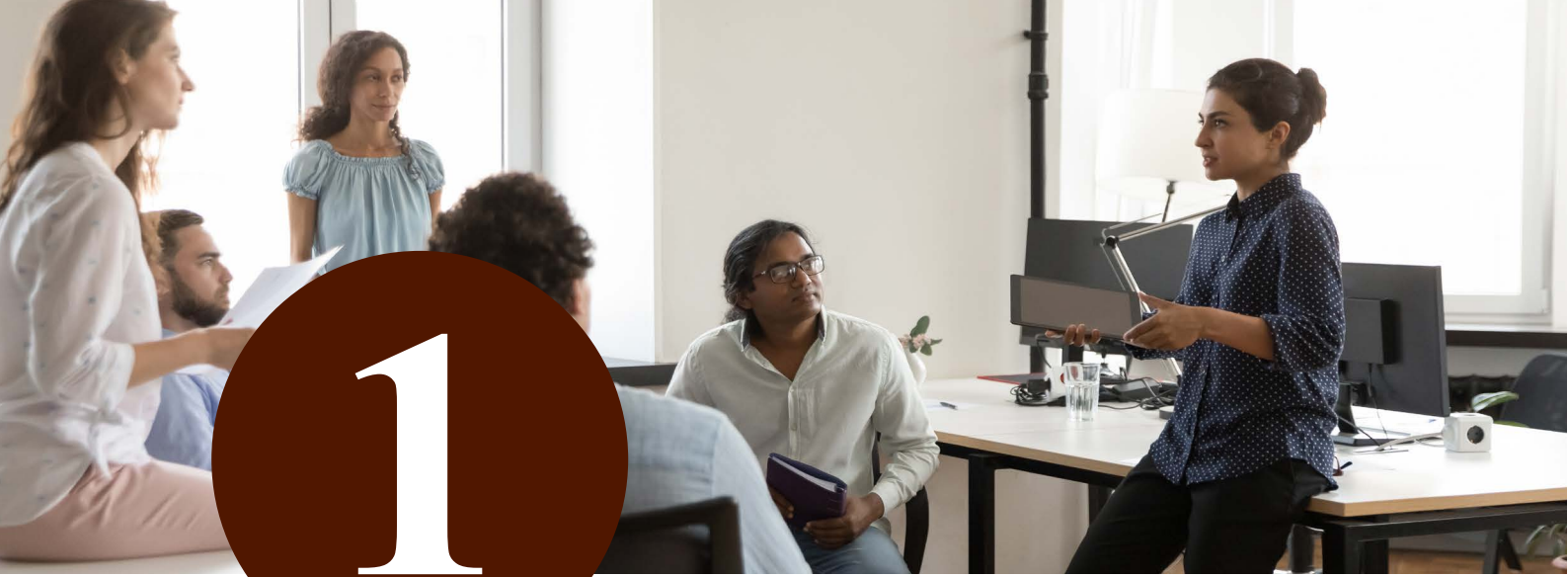


Foto: Mostphotos.com

DELMÅL 1. En jämn fördelning av makt och inflytande

Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer.

Det här målet tar sikte på såväl rättigheter som fördelningen av makt och inflytande i samhället. Vuxna män har större möjlighet och bättre villkor att vara aktiva medborgare och forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets sektorer än kvinnor, barn och unga. Målet handlar om att kvinnor och män, liksom flickor och pojkar, ska ha lika rättigheter och möjligheter att påverka sitt liv och det samhälle de lever i.

Kvinnor och män respektive flickor, pojkar och icke-binära ska oavsett bakgrund beredas jämställd representation inom organisationer och andra organ. De ska också ges lika möjligheter till inflytande och delaktighet inom dessa.

Fördelningen av maktpositioner i arbetslivet och organisationer är ojämnt fördelad mellan kvinnor och män. Kön tillsammans med egenskaper kopplade till de andra diskrimineringsgrunderna, men även exempelvis socioekonomisk bakgrund, påverkar individers möjlighet att ha inflytande och vara delaktiga i samhället. Ojämsliddheten har att göra med makt och ledarskap, liksom könsnormer och föreställningar om olika gruppers kompetens.

Varken formella hinder, ekonomiska och sociala aspekter eller strukturer ska försvåra för kvinnor eller män, flickor, pojkar eller icke-binära att ha samma möjligheter att vara aktiva och engagerade medborgare och delta i och påverka samhället och länets organisationer.

Exempel på organisationer och organ där möjligheter till inflytande och delaktighet behöver bli mer jämställda är inom offentlig sektor, politiken, privata sektorn, näringslivet, civilsamhället, akademien och utbildningsväsendet.

Utifrån en demokratisk utgångspunkt bör beslut som berör kvinnor och män också fattas av både kvinnor och män. Förutom att uppnå en jämn numerär fördelning, innebär det också att kunna påverka dagordningen och ges inflytande över beslutens utformning.

I länet finns knappt 43 000 chefer som är kvinnor och nästan 58 700 chefer som är män.⁷ Inom offentlig sektor är kvinnor överrepresenterade, medan de inom näringslivet är underrepresenterade. I styrelser och högre ledningsgrupper i länet är kvinnor underrepresenterade. I bolag och myndigheter med huvudkontor i Stockholms län är könsfördelningen på styrelseordförandeposten 9 procent kvinnor och 91 procent män. På VD-poster är 16 procent kvinnor och 84 procent män. Könsfördelningen gällande styrelseledamöter är 37 procent kvinnor och 63 procent män.⁸ Se figur 1 och 2, nästa sida.

Orsakerna till denna snedfördelning är flera. Det beror främst på den könsuppdelade arbetsmarknaden. Kvinnor och män har en benägenhet att välja yrken som traditionellt utförts av just kvinnor eller män. Valen är ibland baserade på stereotypa föreställningar som har med kön att göra, men som också har ett samband med övriga diskrimineringsgrunder.

Begreppet partiskhet kan användas för att beskriva en snedvridning eller skevhet i berednings- och beslutsprocesser som gynnar eller missgynnar olika individer och grupper. Partiskhet kopplad till kön och andra diskrimineringsgrunder kan påverka rekryterings-, befordrings- och nomineringsprocesser, bedömningskriterier och underlag, informations-spridning om karriärmöjligheter liksom arbets- och resursfördelningen i en organisation. Bedömningsmetoderna kan påverka olika grupper av sökandes möjligheter eller att beslut grundas på irrelevant och bristfällig information som gynnar vissa framför andra grupper eller individer. Partiskhet förutsätter inte något uppsåt, och tar sig många gånger uttryck i praktiker, rutiner och regelverk som medarbetare på ett objektivt sätt tillämpar i sitt dagliga arbete. Partiskhet har särskilt hög risk att påverka bedömningar och beslut när processen är otydlig, ostrukturerad och förlitar sig på informella kommunikationskanaler och beslutsvägar. För att kvinnor och män ska ges lika möjligheter till makt, inflytande och delaktighet behöver organisationer arbeta aktivt för att minska risken för partiskhet.⁹

I allt arbete där bedömningar sker över vilka som ges inflytande, makt och ledande positioner behövs kompetens om hur processer kan struktureras för att förebygga förekomsten av partiskhet. Ett sätt att synliggöra partiskhet är att granska alla steg i bedömningsprocesserna, för att identifiera hur och var eventuella skevheter uppstår som kan leda till felaktiga beslut.

Organisationers service, handläggning, beslutsfattande och bemötande ska vara likvärdig för alla, oavsett kön, i kombination med andra diskrimineringsgrunder.

7 Länsspecifik statistik från SCB för period 2021.

8 Ibid

9 Diskrimineringsombudsmannen (2016). Hundra sätt att rekrytera utan att diskriminera – det här visar forskningen.

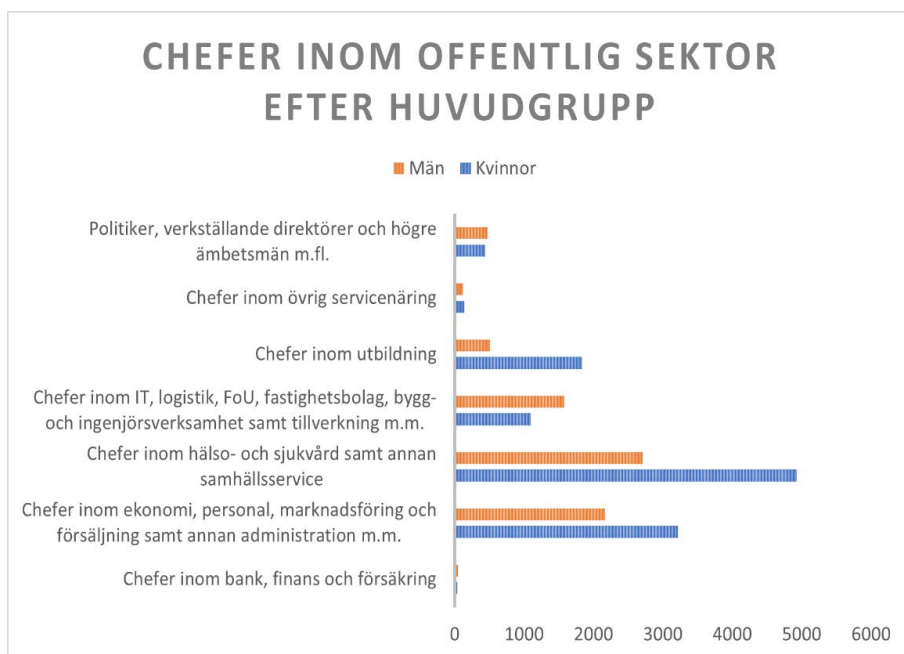


Diagram 1. Diagrammet illustrerar den obalans som finns i könsfördelningen av chefer inom offentlig sektor i Stockholms län. Statistiken är från år 2021.¹⁰

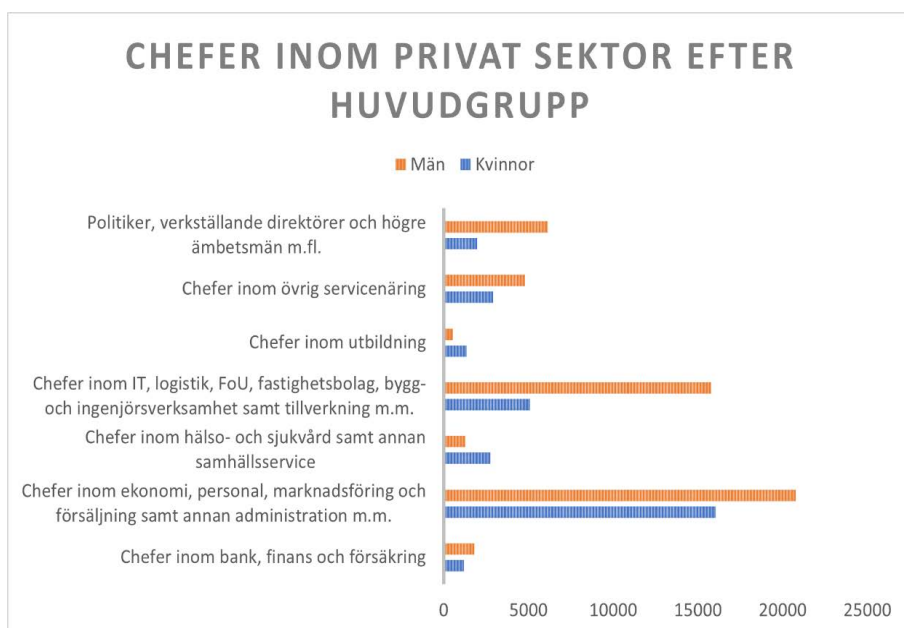


Diagram 2. Diagrammet illustrerar den obalans som finns i könsfördelningen av chefer inom privat sektor i Stockholms län. Statistiken är från år 2021.¹¹

¹⁰ Ibid

¹¹ Länsspecifik statistik från SCB för period 2021.

Flertalet analyser och studier visar att olika organisationer gör skillnader i service, handläggning och bemötande av kvinnor och män, flickor och pojkar, men också utifrån andra diskrimineringsgrunder. Skillnader i bemötande kan handla om vilken information som ges och hur detta sker, till exempel via följdfrågor och hur handläggare driver samtalen. Skillnader kan också märkas i hur mycket tid och tålamod som ges, eller i tonfall, ögonkontakt, jargonger, vilket kan ha stor betydelse för mötet. Gemensamt för dessa analyser är att män med förefallande inrikes bakgrund ofta får ett bättre bemötande och en mer omfattande service.

Handläggare kan ha ett bedömningsutrymme när de beaktar individers behov och förutsättningar, och de individuella anpassningarna i bemötandet. Handläggningen återskapar strukturella mönster som påverkar olika beroende på kön. Genom att skapa verksamhetspecifik kunskap kring detta kan organisationers service, handläggning, beslutsfattande och bemötande göras mer likvärdigt för kvinnor och män respektive flickor, pojkar, icke-binära och även likvärdigt utifrån andra diskrimineringsgrunder.

Demokrati, rättssäkerhet och mänskliga fri- och rättigheter är grundläggande värden i samhället och en förutsättning för att människor ska kunna leva i frihet och bestämma över sina egna liv. Detta utgör ett av de områden som ska skyddas i händelse av kris eller krig.¹²

Krig och andra kriser påverkar kvinnor och män, flickor och pojkar olika beroende på vilka de är och vilka livsvillkor de lever under. Jämställdhetsperspektivet bortprioriteras dock ofta med hänsyn till annat som bedöms som mer akut.¹³ Avsaknaden av ett jämställdhetsperspektiv kan drabba både kvinnor och män, flickor och pojkar på olika sätt. Därför är det viktigt att både kvinnor och män får inflytande i beredskapsarbetet och att ett jämställdhetsperspektiv integreras för att säkerställa att människor – både vuxna och barn – bemöts på ett jämställt och jämlikt sätt.



Foto: Mostphotos.com

Civil beredskap är samlingsnamnet för **krisberedskap** (förmågan att förebygga, motstå och hantera krissituationer) och **civilt försvar** (hela samhällets motståndskraft vid krigsfara och krig).

Länsstyrelsen har ett samordnande ansvar för civil beredskap samt är ytterst ansvarig för civilt försvar inom länet.

12 SCB. Det svenska civila beredskapssystemet (webbplats). Arbetet stöds också av FN:s resolution om kvinnor, fred och säkerhet. Regeringen (2023). Sveriges arbete med kvinnor, fred och säkerhet 2021.

13 Jämställdhetsmyndigheten (webbsida). Nyhet. 21 juni, 2023. [Hur påverkas jämställdheten av en storm, en pandemi och av ett väpnat angrepp?](#)

Kunskapen om jämställdhetsperspektiv inom ramen för civilt försvar och krisberedskap ökar hos relevanta aktörer.

Aktörer som ansvarar för civilt försvar och krisberedskap integrerar ett jämställdhetsperspektiv i sina insatser.

Organisationer identifierar, analyserar och åtgärdar ojämställdhetsaspekter i arbetet med civilt försvar och krisberedskap. Särskilt sårbara grupper beaktas.

Det är viktigt att ha kunskap om jämställdhet och mänskliga rättigheter samt att kunna identifiera hur olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar påverkas olika.¹⁴ Kunskap om länets och den egna kommunens demografi,¹⁵ samt människors olika förutsättningar bidrar till bättre konsekvensanalyser där hänsyn tas till olika människors behov. Därigenom ökar även förmågan att göra medvetna val med insikt om vilka olika konsekvenser ett agerande får för olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar. Det möjliggör även att sätta in kompensatoriska åtgärder i tid.

Att arbeta med och belysa frågor om jämställdhet och mänskliga rättigheter inom krisberedskap och civilt försvar är ett sätt att motverka diskriminering och värna civilbefolkningen under kris eller krig. Detta regleras bland annat i regeringsformen och målen för det civila försvaret.¹⁶ Länsstyrelsen utgör ett stöd för länets organisationer i deras arbete.¹⁷

Jämställdhetsperspektivet bör inte endast integreras under pågående kris. Det måste också göras under planeringsfasen och vid utvärdering, efter en händelse. För att bredda synen på den enskildes förmåga krävs det utvecklade systematiserade analyser av risker, sårbarheter och behov. Det kan exempelvis göras genom att samla in könsuppdelad statistik och kunskap från civilsamhället utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Även andra diskrimineringsgrunder är viktiga att beakta. Undersökningar behöver kompletteras med kunskap om socioekonomiska förutsättningar, fysisk och psykisk hälsa, skillnader mellan stad och land och möjligheten att ta till sig information.

¹⁴ Inspiration och metoder för arbetet finns på www.jamstalltstockholm.se.

¹⁵ Vetenskap om en befolkningsfördelning, storlek och sammansättning. Kan avse ålder, kön, yrke, inkomst, religion, etnicitet, intressen, utbildning, civilstånd eller andra sociala eller ekonomiska faktorer.

¹⁶ MSB. [Det svenska civila beredskapssystemet](#).

¹⁷ Länsstyrelsen Stockholm har utvecklat krisledningsorganisationerna inom områdena jämställdhet och mänskliga rättigheter och tagit fram förslag på funktionsspecifika stöd kopplade till mänskliga rättigheter och jämställdhet samt även tagit fram övningsstöd.



Foto: Mostphotos.com

DELMÅL 2. Ekonomisk jämställdhet

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

Det här delmålet syftar till att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och förutsättningar vad gäller tillgång till arbete och möjlighet att starta, driva och finansiera företagsverksamhet. Delmålet handlar också om att alla ska ha likvärdiga utvecklingsmöjligheter i arbete och inom näringslivet, liksom goda anställnings- och lönevillkor samt andra arbetsvillkor.

Stockholm är en tillväxtmotor för hela landet. Jämställdhet inom Stockholms företagsliv är därför en viktig fråga. År 2020 ägdes 48 183 företag av kvinnor, medan 100 820 ägdes av män.¹⁸

Jämställdhet är en förutsättning för hållbar regional tillväxt, för att uppnå bättre resursutnyttjande, ökad attraktivitet för regionen och stärkt innovationsförmåga.

En orsak till snedfördelningen i Stockholms län är att andelen av investerat riskkapital till kvinnors företagande är lågt. År 2021 gick:

- 89 procent av riskkapitalet till bolag med enbart män i grundarteamen
- 1 procent till bolag med enbart kvinnor som ägare
- 10 procent till bolag med mixade team.¹⁹

Synen på tillväxt och innovation gynnar vissa branscher och företag som drivs av män. Det är svårt att starta företag och få finansiering för företagsutveckling inom kvinnodominerade branscher.

¹⁸ Tillväxtverkets statistikdatabas

¹⁹ Bolaget Unconventional Ventures kartlägger årligen vilka bolagsgrundare som mottar mest kapital. Den svenska statistiken som visar läget har tagits fram av med hjälp av Tillväxtverket och databasen Dealroom.

Det krävs åtgärder för att förändra situationen:

- Synsätt, normer och attityder kring företagande, kön, föräldraskap och branscher behöver förändras.
- Företagsfrämjande aktörer behöver kompetensutveckling för att kunna arbeta utifrån kunskap om jämställdhet och mångfald. Det kan innebära att vissa grupper behöver mer stöd än andra.
- Alla regionala tillväxtstrategier behöver jämställdhetsintegreras.
- Investerare bör göra mer för att stödja kvinnors företagande och deras innovationer än idag.

För att alla kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut krävs också analyser och insatser utifrån ett intersektionellt perspektiv.

I strategin betonas vikten av att synliggöra utrikes födda kvinnor. Andra identifierade grupper som är viktiga att beakta utifrån perspektivet ekonomisk jämställdhet är ensamstående kvinnor med barn samt kvinnor som lever med funktionsvariationer.

De systematiska och strukturella hinder på arbetsmarknaden som finns för utrikes födda kvinnor respektive kvinnor med funktionsvariationer ska undanröjas.

Möjligheterna för utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden ska förbättras så att de förvärvsarbetar i tillsvidareanställningar eller studerar i lika hög grad som inrikes födda.

Fler arbetsgivare anställer eller möjliggör tillgång till arbetsnära insatser för utrikes födda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden, exempelvis genom vägledning, arbetsträning och praktik.

Kvinnor och män har inte samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Ett sätt att minska inkomstgapet är att undanröja de strukturella hinder som finns för utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden, i synnerhet bland de kvinnor som är födda utanför Europa.²⁰ Unga utrikes födda kvinnor är en grupp som särskilt lyfts fram utifrån att strukturella hinder kan leda till en försvårad etablering i jämförelse med andra grupper av unga.²¹ Bland unga utrikesfödda (i åldersgruppen 20–34 år) i Stockholms län förvärvsarbetar 62 procent kvinnor, att jämföra med motsvarande siffra bland män som är 71 procent.²²

20 Jämställdhetsmyndigheten (2022). Ekonomisk jämställdhet, s. 25.

21 Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2021). Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet.

22 Länsspecifik statistik från SCB för period 2021.

Även utifrån ett större åldersspann finns skillnader. I Stockholms län mellan utrikesfödda kvinnor och män, där 68 procent utrikes födda kvinnor (20–64 år) förvärvsarbetar, vilket kan jämföras med motsvarande siffra för män som är 74 procent. Bland inrikes födda finns inte motsvarande skillnad mellan kvinnor och män. Inom den gruppen förvärvsarbetar 85 procent av kvinnorna och 84 procent av männen.²³

De hinder som finns för utrikes födda kvinnors etablering är komplexa. Jämställdhetsmyndigheten beskriver utmaningarna som både strukturella, systemiska och individuella. Det rör sig om allt ifrån förekomsten av diskriminering på grund av kön och etnisk tillhörighet, våldsutsatthet, föräldraförsäkringens utformning till den enskildes utbildningsnivå och hälsostatus.²⁴

För att utrikesfödda i länet ska få samma möjlighet till ekonomisk självständighet behöver målgruppen stärkas. Lika viktigt är att öka mottagarkapaciteten bland arbetsgivarna, så att inte osakliga krav exkluderar eller diskriminerar. Om detta behöver arbetsgivare öka sin kunskap.

Arbetsmarknadens krav på formell utbildning och kvalificerad arbetslivserfarenhet står i viss utsträckning i kontrast mot de förutsättningar som många utomeuropeiskt födda kvinnor saknar. Därför behöver aktörer även hitta vägar att identifiera och lyfta fram kompetenser som utrikes födda kvinnor har.²⁵ Att arbeta med arbetsplatsförlagt lärande är också ett sätt att öka gruppens möjligheter.²⁶

Den offentliga sektorns service och det stöd som erbjuds den enskilde behöver utvecklas för grupper av utrikes födda kvinnor som är i behov av dessa tjänster. Forskning visar exempelvis att kvinnor i vissa fall erbjuds färre arbetsinriktade insatser.²⁷ Utrikes födda kvinnor ses också som matchningsbara i lägre utsträckning än män.²⁸ Andra systematiska hinder som behöver åtgärdas är:

- de långa väntetiderna och kostnaderna för att få barnomsorg, som förhindrar kvinnors deltagande i SFI och etableringsprogram
- att kvinnor som kommer som anhöriginvandrare inte nås av information om SFI, etableringsprogram och arbetsförmedling
- att föräldraförsäkringen, som på grundnivå saknar de tre pappamånaderna, minskar incitamentet att dela mer lika på föräldraledigheten mellan föräldrarna.²⁹

23 Ibid.

24 Jämställdhetsmyndigheten (2022). Stärkta möjligheter genom samverkan.

25 Arbetsförmedlingen (2020). Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden Kunskapsläget i korthet, s. 13.

26 Arbetsförmedlingen (2022). Kostnadsanalys av matchningsinsatser för nyanlända.

27 Liljeberg & Åslund (2019). Etablering efter etableringsinsatser.

28 Jämställdhetsmyndigheten (2022). Stärkta möjligheter genom samverkan.

29 Ibid.

Utmaningarna ligger även väl i linje med andra jämställdhetspolitiska delmål. Det handlar om insatser för att stärka kvinnors hälsa och förbättra deras utbildningsnivåer men också om att partners till utrikes födda kvinnor tar ett större ansvar av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Därför är det intersektionella perspektivet (som synliggör gruppen utrikes födda kvinnor) centralt i allt jämställdhetsarbete.

Organisationers rekrytering ska vara kompetensbaserad och icke-diskriminerande.

Diskriminering är ett stort hinder för den ekonomiska jämställdheten. Föreställningar om hur kompetent en person förväntas vara baseras ofta på faktorer som kön, etnisk tillhörighet, ålder eller funktionsvariationer. Det är välbelagt att diskriminering vid rekrytering är vanligt förekommande.³⁰ Möjligheterna till befordran och kompetensutveckling är också exempel där diskriminering kan förekomma.

Att arbeta med kompetensbaserad rekrytering är ett sätt att minska risken för diskriminering, men garanterar inte att så sker. Diskriminering kan ändå förekomma under alla steg av rekryteringsprocessen.³¹

Kulturen i en organisation eller bransch kan exempelvis ta sig uttryck i en idealbild av den tilltänkta medarbetaren, med tillhörande både sakliga och osakliga personliga egenskaper och uttryck, som kan betraktas som stereotyper. Sådana stereotyper omfattar inte bara kön utan även förväntningar på bland annat etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionalitet. Detta kan leda till diskriminering, som är ett allvarligt hinder för att åstadkomma ekonomisk jämställdhet för alla.³²

En grupp som har särskilda svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden är personer med funktionsvariationer. Funktionshinderspolitikens nationella mål tar sikte på jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhället.

Kvinnor som lever med funktionsvariationer är på ett nationellt plan överrepresenterade i den grupp där inkomsten understiger den relativa fattigdomsgränsen, det vill säga 60 procent av medianinkomsten. Av kvinnor som lever med funktionsvariationer i åldersspannet över 30 år befinner sig 20 procent i den gruppen, jämfört med 16 procent av männen som lever med funktionsvariationer.³³ Det beror delvis på att en högre andel män med funktionsvariationer är i arbete.³⁴ Bland personer med funktionsvariationer som medför nedsatt arbetsförmåga finns en högre andel kvinnor. Mot bakgrund av detta bör åtgärder vidtas för att fler kvinnor som lever med funktionsvariationer ska få ökade möjligheter på arbetsmarknaden.

30 Oxford research (2012). Forskningsöversikt om rekrytering i arbetslivet.

31 Diskrimineringsombudsmannen (2016). Hundra möjligheter att rekrytera utan diskriminera.

32 Ibid., s. 12.

33 Myndigheten för delaktighet, Jämställdhetsmyndigheten (2019). Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning, s. 16.

34 SCB (2021). Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2020.

Attityder till att anställa personer med funktionsvariationer är i många fall negativa.³⁵ Kvinnor som lever med funktionsvariationer upplever sig i större utsträckning än män i motsvarande grupp utsatta för diskriminering eller kränkande särbehandling i arbetslivet.³⁶

Lönerna inom kvinnodominerade yrken ska förbättras i förhållande till likvärdiga mansdominerade yrken.

På gruppnivå är mäns livsinkomster högre än kvinnors. Särskilt försvårande kan detta vara för ensamstående kvinnor med barn, där barnen riskerar att utsättas för barnfattigdom. I en rapport från Rädda Barnen är det just barn till ensamstående kvinnor som uppvisar den högsta ekonomiska sårbarheten (24 procent).³⁷

I yrken där kvinnor och män utför samma arbete motsvarar kvinnans lön 95,5 procent av mannens, vid en uppräknig av deltidslöner till heltidslöner. Vid en standardvägning av de förklarande faktorer som är tillgängliga i statistiken återstår (år 2021) en oförklarad skillnad mellan könen på 4,5 procent. Enligt Medlingsinstitutet behöver inte hela den återstående skillnaden bero på diskriminering eller vara osaklig. Det kan finnas olika förklaringar till skillnaden.³⁸

Den största delen av löneskillnaden mellan kvinnor och män orsakas av att de arbetar inom olika näringsgrenar och olika yrken. Lönen i genomsnitt är högre i mansdominerade näringsgrenar och yrken.³⁹ Skillnaderna i löner är tydligast på arbetsmarknaden mellan likvärdiga kvinnodominerade och mansdominerade arbeten. Enligt Lönelotsarna är lönerna i kvinnodominerade yrken i genomsnitt 14 procent lägre än i andra jämförbara yrken.⁴⁰

Kvinnor och män som ofrivilligt arbetar deltid ska beredas möjligheter att arbeta heltid så att den ofrivilliga deltiden minskar.

Inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män kan förklaras av en rad olika faktorer. Förutom könssegregeringen på arbetsmarknaden beror det också på att kvinnor arbetar deltid i högre utsträckning än män.

Av de sysselsatta kvinnorna i åldrarna 20–64 år i Sverige arbetade 24 procent deltid, jämfört med 11 procent av de sysselsatta männen 2021. Skillnaden mellan kvinnors och mäns deltidsarbete är större bland grupper med svag anknytning till arbetsmarknaden, till exempel bland personer födda utanför

35 Myndigheten för delaktighet (2018). Uppföljning av funktionshinderspolitiken 2017, s. 34f.

36 SCB (2019). Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2018, s. 45ff. Även i rapporten SCB (2023). Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2022, s. 37, återges samma mönster, att kvinnor i större utsträckning än män upplevt någon typ av diskriminering.

37 Rädda barnen (2018). Barnfattigdom i Sverige rapport 2018.

38 Medlingsinstitutet (2022). Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021; Prop. 2022/23:1. Budgetpropositionen för 2023, bilaga 3, s. 13.

39 Prop. 2022/23:1. Budgetpropositionen för 2023, bilaga 3, s. 14.

40 Lönelotsarna (2017). Strukturella löneskillnader.

Europa och de med förgymnasial utbildning.⁴¹ I Stockholms län arbetar 17 procent av kvinnorna deltid. Det kan jämföras med männen, som till 9 procent arbetar deltid.⁴²

Det mesta deltidsarbetet är ofrivilligt. Utöver personliga skäl beror deltidsarbetet i länet vanligen på att anställda inte erbjuds heltidstjänster.⁴³ OFrivilligt deltidsarbete är en angelägen fråga i arbetet för en jämställd arbetsmarknad och inkomster som ökar kvinnors ekonomiska självständighet.

Utrikes födda kvinnor arbetar deltid i lika stor utsträckning som inrikes födda kvinnor. En rapport från Jämställdhetsmyndigheten visar dock att deltidsarbetet för utrikes födda ökar på nationell nivå. Detta riskerar att vidga inkomstklyftorna ännu mer mellan inrikes och utrikes födda, samt bidra till att gapet i utrikes födda kvinnors inkomster i förhållande till andra grupper i samhället ökar.⁴⁴

41 Prop. 2022/23:1. Budgetpropositionen för 2023, bilaga 3, s. 8.

42 Länsspecifik statistik från SCB för period 2022.

43 Ibid.

44 Jämställdhetsmyndigheten (2022). Ekonomisk jämställdhet en uppföljning av senare års utveckling av det jämställdhetspolitiska delmålet, s. 10.



Foto: Agnetasfoton/Mostphotos.com

DELMÅL 3. Jämställd utbildning

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

Det här målet omfattar hela det formella utbildningssystemet. Målet är att huvudsakligen utbildningsanordnare liksom andra aktörer och föräldrar bidrar till att kvinnor och män samt flickor och pojkar ges samma möjligheter och villkor vad gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

Sverige har en starkt könsuppdelad arbetsmarknad. I Sverige skulle drygt hälften av alla som arbetar behöva byta yrke för att könssegregeringen ska försvinna.

Segregeringen på arbetsmarknaden är både horisontell och vertikal. Enkelt uttryckt handlar det om att kvinnor och män arbetar i olika sektorer och yrken och att de dessutom har olika positioner även om de befinner sig i samma sektor och yrke.⁴⁵

Tabell 1. Könssegregeringen på arbetsmarknaden i Stockholms län 2021.

| Yrken med | Andel kvinnor procent | Andel män procent | Antal kvinnor | Antal män |
|---------------------------------|-----------------------|-------------------|----------------|----------------|
| 90–100 % kvinnor. 0–10 % män | 4,2 | 0,2 | 21 737 | 939 |
| 60–90 % kvinnor. 10–40 % män | 53,0 | 17,7 | 276 864 | 94 273 |
| 40–60 % kvinnor. 40–60 % män | 26,0 | 22,8 | 135 643 | 121 299 |
| 10–40 % kvinnor. 60–90 % män | 16,0 | 42,0 | 83 536 | 223 155 |
| 0–10 % kvinnor. 90–100 % män | 0,9 | 17,3 | 4 924 | 92 195 |
| Totalt | 100,0 | 100,0 | 522 704 | 531 861 |

45 SOU 2015:50. Hela lönen, hela tiden.

Könssegregeringen på arbetsmarknaden ska minska. Flickor och pojkar, kvinnor och män ska uppmuntras att oftare göra studie- och yrkesval som utmanar stereotypa föreställningar om kön.

Inom förskolan arbetas det med värdegrundsfrågor, exempelvis genus och jämställdhet. Men arbetet avtar ju högre upp i skolåldern barnen kommer.⁴⁶ Det arbetas för lite med genus- och jämställdhetsfrågor i skolan. Skolinspektionen har uppmärksammat att skolor inte alltid har ett tillräckligt målinriktat jämställdhetsarbete.

Ett skäl till att arbetsmarknaden är så könssegregerad beror på unga människors studieval. Gymnasieskolan är tydligt könsuppdelad och könsskillnaderna på yrkesprogrammen är stor. I yrkesutbildning domineras vissa program nästan helt av ett kön, både på gymnasiet och inom vuxenutbildningen. SCB har kartlagt elevrepresentationen på program med ojämn könsfördelning på gymnasieskolan under läsåret 2022/2023.



Diagram 3. Diagrammet visar könsfördelningen utifrån antal elever i yrkesprogram i gymnasieskolan. Statistiken baseras på Stockholms län, läsåret 2022/2023.

⁴⁶ Skolinspektionen (2019). Årsrapport 2018: Skillnader i skolkvalitet och strategisk styrning; Skolinspektionen (2020). Grundskolors arbete med jämställdhet.

På ett strukturellt plan följer flickors och pojkars programval till gymnasieskolan tydliga könsstereotypa mönster. Om könssegregeringen i utbildningssystemet minskar skulle sannolikt även könssegregeringen på arbetsmarknaden minska.

Diskriminerande, könsstereotypa och strukturella hinder kan försvåra för flickor och kvinnor att exempelvis söka sig till traditionellt mansdominerade utbildningsområden, och tvärt om. Könsstereotypa föreställningar om utbildningar och yrken påverkar fortfarande i hög utsträckning pojkars och mäns yrkesval. Trots hindrande strukturer arbetar kvinnor i allt högre grad inom alla mansdominerade yrken. Motsvarande rörelse från männens sida är inte lika tydlig.

En könssegregerad gymnasieskola riskerar att få konsekvenser för eleverna i framtiden och för den svenska arbetsmarknaden. Men också för eleverna när de genomgår sin utbildning. På vissa yrkesprogram är ett kön mycket underrepresenterat. Elever som tillhör ett underrepresenterat kön på sin gymnasieutbildning avbryter i högre grad sina studier eller byter program.⁴⁷

Utbildningsvalen fortsätter att vara könsuppdelade, även på den eftergymnasiala nivån. De val av studier som görs till högskolan är också könsbundna.⁴⁸

Flickor och pojkar, liksom kvinnor och män, ska utifrån sina behov och förutsättningar stödjas så att båda grupperna bättre når kunskapsmålen i grundskolan, på gymnasiet och inom vuxenutbildningen, så att fler förmår avsluta sina studier och att fler kvalificerar sig för studier på högre nivå eller för arbete.

Flickor presterar överlag bättre än pojkar i både grund- och gymnasieskolan.⁴⁹ I Stockholms län fanns 2021/22 ingen skillnad mellan flickor och pojkar som var behöriga till ett yrkesprogram på gymnasiet, i båda grupperna har 89 procent behörighet. Konsekvensen för flickor som är obehöriga till gymnasiet är dock allvarigare då de löper större risk än pojkar att stå utanför arbetsmarknaden efter avslutad grundskola.⁵⁰

Bland elever med utrikes bakgrund visar statistiken inte heller någon skillnad såvida det gäller elever som är födda i Sverige. Är eleverna däremot födda utomlands är flickor (73 procent) i något högre utsträckning behöriga till gymnasiet än pojkar (69 procent).

47 Svensson (2007). Dagens gymnasieskola – bättre än sitt rykte?

48 Centrala studiestödsnämnden, Universitets- och högskolerådet och Universitetskanslersämbetet (2020). Högskolestudier – intresse, planer och finansiering. Undersökningen visar bland annat att könsbundna val och snedrekrytering grundläggs tidigt.

49 Se till exempel Skolverket (2020). Betyg i årskurs 6, vårterminen 2020; Skolverket (2020). Slutbetyg i grundskolan våren 2020.

50 SCB (2018). Hur gick det för eleverna som var obehöriga till gymnasieskolan?

Det finns en stor spridning både inom gruppen flickor och inom gruppen pojkar när det gäller faktorer som påverkar skolprestationer. Detta kan bland annat bero på lärandekulturer, normer kring maskulinitet och femininitet samt föräldrars utbildningsbakgrund.

Av pojkar som går ut gymnasiet har 75 procent grundläggande högskolebehörighet, medan motsvarande siffra för flickor är 86 procent.⁵¹ Resultatet av detta är också att färre män än kvinnor tar steget att studera på högskolan. Under de senaste tretton åren har kvinnor utgjort knappt två tredjedelar av de sökande till högre utbildning och män cirka en tredjedel.⁵²

Den sociala snedrekryteringen till högskolan består och har i stort sett varit oförändrad de senaste tio åren, det vill säga bland dem som föddes mellan 1984 och 1994. Däremot har skillnaderna jämnats ut när det gäller personer med inrikes- eller utrikesbakgrund. Bland nyinskrivna på högskolor finns det inte längre någon underrepresentation av personer med utrikesbakgrund som själva är födda i Sverige eller som invandrat före skolstart.⁵³ Breddad rekrytering och breddat deltagande är en viktig del i arbetet för en mer jämlik representation inom högskolan.⁵⁴

Det finns ett samband mellan lägre prestationer och maskulinitetsnormer. För att bryta antipluggkulturen bör maskulinitetsnormer bland pojkar synliggöras och utmanas, särskilt bland dem vars föräldrar saknar en eftergymnasial utbildning.⁵⁵

I vissa kommuner i områden med socioekonomiska utmaningar saknas det tillräckliga resurser och adekvata insatser för att komma till rätta med ojämställdheter och ojämlikheter inom skolan. Ytterligare insatser, exempelvis med hjälp av skolsociala team och samverkan (SSPF), behöver tas för att utjämna olikheterna mellan olika geografiska områden i länet.

Skolinspektionen har uppmärksammat att skolor inte alltid har ett tillräckligt målinriktat jämställdhetsarbete.⁵⁶ Flera av myndighetens tematiska

51 Länsspecifik statistik från Skolverket för period 2021/22.

52 Universitets- och högskolerådet (2020). Antagning till högre utbildning höstterminen 2020, s. 5; Universitetskanslersämbetet (2020). Universitet och högskolor Årsrapport 2020, s. 16. Av rapporten framgår att bland nybörjare på högskolan var fördelningen 59 procent kvinnor och 41 procent män.

53 Centrala studiestödsnämnden, Universitets- och högskolerådet och Universitetskanslersämbetet (2020). Högskolestudier – intresse, planer och finansiering.

54 Breddad rekrytering handlar om att alla ska få möjlighet och förutsättningar att söka till högre utbildning. För att nå dit måste högskolans rekrytering av studenter från grupper som på olika sätt är underrepresenterade vid olika högskoleutbildningar öka. Det kan gälla andelen studenter som är underrepresenterade i utbildningarna vid högskolan utifrån social och nationell bakgrund, geografisk tillhörighet, funktionsvariation samt kön och ålder. Breddat deltagande innebär att universitet ska vidta främjande åtgärder för att alla som antagits till utbildningen ska kunna ta till sig undervisningen med hjälp av pedagogik och stödåtgärder.

55 [SOU 2010:53. Pojkar och skolan.](#)

56 Skolinspektionen (2019). Årsrapport 2018: skillnader i skolkvalitet och strategisk styrning; Skolinspektionen (2020). Grundskolors arbete med jämställdhet. För inspiration kring

kvalitetsgranskningar pekar på att lärarna i sin undervisning inte arbetar tillräckligt medvetet för att motverka de könsrelaterade mönster som riskerar att fungera begränsande för eleverna i deras framtida val.

Stressen bland flickor och pojkar i grundskola, gymnasium samt högre utbildning ska minska.

Vad gäller vissa skolrelaterade hälsoaspekter skiljer sig flickor och pojkar markant åt. 47 procent av flickorna på gymnasiet känner sig stressade flera gånger i veckan. Bland pojkarna är motsvarande siffra 16 procent. Vad gäller stress kopplat till prestation som har med läxor och prov att göra på nationell nivå uppger 51 procent av flickorna och 19 procent av pojkarna att de ofta upplever stress.⁵⁷

Självskattade besvär med depression och ångest är vanligast hos unga kvinnor i Stockholms län (16–24 år) och därefter hos unga män. Hos barn 0–12 år hade fler pojkar än flickor kontakt med vård på grund av psykisk ohälsa. För övriga åldersgrupper får fler flickor och kvinnor vård för psykisk ohälsa jämfört med pojkar och män.⁵⁸

Vad gäller unga som lever med funktionsvariationer får flickor med neuropsykiatriska funktionsvariationer i regel sämre stöd än motsvarande grupp av pojkar, vilket bland annat beror på att flickorna får sina diagnoser senare, eller att de förblir odiagnostiserade.⁵⁹ Beteendeskilnader ses som ett av de viktigaste skälen till underdiagnostiserandet av flickor. Pojkars beteenden uppmärksammas lättare än flickors i skolan.

Våldet i skolan ska upphöra. Destruktiva normer kring maskulinitet ska utmanas. Ett aktivt arbete baserat på kunskap om våld i skolan är en del i det förebyggande arbetet mot våld.

Andelen elever som har känt sig mobbade eller trakasserade i skolan låg 2022 på ungefär samma nivåer som 2014 (ca 17 procent) enligt nationella undersökningar. Det är dock fler flickor (20 procent) än pojkar (13 procent) som känner sig mobbade. Den skillnaden har också bestått över tid.

Mönstret över tid samt skillnaden mellan flickor och pojkar återfinns bland såväl niondeklassarna som elever i årskurs två på gymnasiet.⁶⁰

hur huvudmän och skolor kan arbeta systematiskt och strategiskt kring jämställdhet, se exempelvis skr.se.

57 SCB. Undersökningarna av barns levnadsförhållanden (Barn-U LF) 2018–2019. (Urvalsundersökning).

58 Centrum för epidemiologi och samhällsmedicin (2022). [Psykisk ohälsa i Stockholms län](#).

59 Kopp & Gillberg (2022). Symtom, diagnostik och förlopp vid ADHD hos flickor och kvinnor; Olsson (2016). Flickor med adhd får sämre stöd.

60 Stockholms stad. Stockholmsenkäten, år 2014–2022.

Bland elever som går i årskurs två på gymnasiet syns en minskning från sju procent år 2014 till fyra procent år 2022. Minskningen har dock skett bland pojkar medan flickorna har legat på ungefär samma nivå. Både bland niondeklassarna och elever i årskurs två på gymnasiet finns det en könsskillnad där pojkar i större utsträckning än flickor vittnar om att de har blivit mobbade eller trakasserade av andra elever.⁶¹

Andelen niondeklassare som instämmer ganska bra eller mycket bra i att vuxna ingriper om någon blir trakasserad eller mobbad har minskat sedan 2016 från 74 till 68 procent. Förändringen mot 2016 är större hos flickor, som i ökad utsträckning upplever att vuxna inte ingriper.⁶²

Det jämställdhetspolitiska delmålet syftar också till personlig utveckling. Detta kan ske via utbildning, men även media- och kultursektorn, idrottsrörelsen liksom civilsamhällesorganisationer är här viktiga aktörer. Kvinnor deltar i större utsträckning än män i kulturlivet. Kvinnor är också överrepresenterade i utbildningar och på arbetsmarknaden inom kulturområdet.⁶³

61 Ibid.

62 Ibid.

63 Myndigheten för kulturanalys (2023). Att bredda deltagandet i kulturlivet, s. 10



Foto: Mostphotos.com

DELMÅL 4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

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

Det här delmålet fokuserar på användningen av föräldraförsäkringen och fördelningen av det obetalda arbete som hushållssysslor och anhörigomsorg innebär.

Gapet mellan kvinnors och mäns uttag av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning ska upphöra.

Kvinnor tar idag ett större ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet jämfört med män. År 2022 tog kvinnor i Stockholms län ut 68 procent av föräldrapenningdagarna medan män tog ut 32 procent.⁶⁴ Vad gäller tillfällig föräldrapenning (där bland annat vab ingår) tog kvinnor ut 55 procent av dagarna, jämfört med männens 45 procent.⁶⁵

Skillnaden mellan kvinnors och mäns obetalda föräldraledighet har ökat mellan 2017–2022. Andelen obetald föräldraledighet har ökat mer bland kvinnor än hos män. Tas enbart hänsyn till den betalda föräldraledigheten, det vill säga föräldrapenningdagar, är kvinnor borta från arbetet i 8,6 månader under ett barns två första år och männen 2,4 månader. Men när den obetalda ledigheten också räknas in stiger siffran för kvinnor till 12,7 månader och för män till 3,4 månader. Det är en skillnad på drygt nio månader.⁶⁶

Fördelen med att båda vårdnadshavarna delar lika på föräldraledigheten, betald såväl som obetald, är att kvinnors karriär- och löneutveckling kan utvecklas bättre, vilket i sin tur också påverkar livsinkomsten positivt.

64 Länsspecifik statistik från Försäkringskassan för period 2022.

65 Ibid.

66 TCO (2023). Föräldraledigheten under barnens två första år.

Utöver kön påverkas uttaget av föräldraledighet, även av utbildning och ekonomi. De som nyttjar föräldraförsäkringen i minst utsträckning är män med låg inkomst, män som saknar inkomst helt eller de som står långt från arbetsmarknaden.⁶⁷ Män med lång eftergymnasial utbildning ökar sitt uttag av föräldraledighet mer än övriga grupper. Dessa mönster indikerar att traditionella föreställningar om försörjning och omsorg – liksom andra normer och attityder – är mer trögrörliga i socioekonomiskt svaga grupper. De värderingarna kan såväl utbildningsanordnare som arbetsgivare bidra till att förändra.

Arbetsgivare påverkar hur mycket föräldraledighet som medarbetare tar ut. Göteborgs universitet har i en serie enkät- och intervjustudier av personalhandläggare, företagsledare och anställda i privata företag visat att många män väljer att inte ta ut någon längre föräldraledighet, även om det inte finns några formella hinder för det. Anledningarna till detta var att företagen saknade planer för hur de skulle ersätta den som var föräldraledig och i stället förlitade sig på en kultur av medarbetarlojalitet där arbetskamraterna täckte upp för papporna som var hemma. Männerna valde av den anledningen att ta en kortare föräldraledighet, för att inte ställa till problem för sina kollegor.⁶⁸

Genom förändrade attityder och normer ska män ta ett ökat ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet, så att skillnaden mellan kvinnors och mäns obetalda arbete minskar.

Arbetsgivare ska göra det lättare för kvinnor och män att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Enligt data på riksnivå ägnar kvinnor mer tid åt hem- och omsorgsarbete än män gör. Kvinnors och mäns karriärer är ganska lika fram till första barnet.

Pappornas låga uttag av föräldraledighet och vab, i kombination med en ojämn fördelning av vardagssysslor, gör att kvinnors karriärer stannar av i högre utsträckning.⁶⁹

Kvinnor ägnar generellt mer tid än män åt aktiviteter som att laga mat, städa, tvätta och åt omsorg om de eventuella egna barnen (matning, påklädning, hygien, läggning). Detta oavsett inkomster, ålder, om de förvärvsarbetar, om de är sammanboende eller inte och om de har barn eller inte.

Män ägnar generellt mer tid än kvinnor åt förvärvsarbete, underhåll och reparationer av bostaden och av fordon. För aktiviteter som trädgårdsarbete och att handla dagligvaror använder kvinnor och män ungefär lika mycket tid. Det gäller även några av aktiviteterna som är kopplade till de egna barnen, så som läxhjälp, att närvara vid barnens aktiviteter, familjeaktiviteter och att läsa och att leka.⁷⁰

67 Prop. 2016/17:1. Budgetpropositionen för 2017, bilaga 3.

68 Haas & Hwang (2019). Policy is not enough.

69 SCB (2022). En fråga om tid.

70 Ibid.

Tidsanvändningen för aktiviteter kopplat till omsorg av andra skiljer sig inte åt mellan könen. Däremot ägnar kvinnor mer tid åt kontakter med släkt och vänner än vad män gör. Resultaten från SCB:s studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021 visar ingen signifikant skillnad i tidsanvändning mellan könen för förvärvsarbete under veckosluten.⁷¹

Män och kvinnor som lever i singelhushåll gör ungefär lika mycket hushållsarbete – runt åtta timmar i veckan. När sedan heterosexuella par blir samboende sker den första förflyttningen mot en ojämlig fördelning. Kvinnor lägger då fortsatt samma tid på hushållsarbete i veckan. Männen däremot minskar i snitt sitt hushållsarbete med 1,5 timme i veckan.

Den stora förskjutningen, mot en ojämlig fördelning av hushållsarbetet, sker när barnen föds, framför allt när par skaffar fler än ett barn. Med första barnet ökar män sitt hushållsarbete med i snitt två timmar i veckan. Kvinnor däremot ökar sin del av hushållsarbetet med åtta timmar, när de har barn under två års ålder. När barnet sedan blir äldre minskar kvinnors hushållsarbete en del. Om paret sedan får ytterligare barn ökar endast kvinnan den tid hon lägger på hushållsarbete, medan mannens tidsanvändning är oförändrad. Kvinnan fortsätter att öka antalet timmar för varje tillkommande barn. Förutom att kvinnor utför mer av hushållsarbetet tar de dessutom också oftare huvudansvaret för planeringen av sysslorna.⁷²

Sedan flera decennier har anhörigomsorgen ökat. Den största gruppen av de som ger anhörigomsorg är döttrar till lågutbildade äldre. Den här gruppens möjligheter till ekonomisk självständighet genom betalt arbete är sämre än övriga grupper och har dessutom försämrats sedan 2020.⁷³

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

71 Ibid.

72 Boye & Evertsson (2014). Vem gör vad när?

73 Regeringens skrivelse 2016/17:10. Makt, mål och myndighet.

5



Foto: Mostphotos.com

DELMÅL 5. Jämställd hälsa

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

Målet syftar till att kvinnor och män, liksom flickor och pojkar, ska ha en bra fysisk, psykisk, reproduktiv och sexuell hälsa. Hälsan och vården ska också vara jämlikt och jämställt fördelad. En jämställd hälsa skapar förutsättningar för att fler kvinnor och män, flickor och pojkar kan delta aktivt i samhället.

Skillnaden inom den psykiska och fysiska ohälsan mellan flickor och pojkar, kvinnor och män i arbetslivet och utbildningssektorn ska minska genom att hälsan förbättras i grupper med svag hälsostatus. Ett arbetsmiljöarbete med jämställdhetsperspektiv behöver bedrivas inom områdena skola, vård och omsorg, där de anställda arbetar under höga krav i kombination med låg kontroll.

Ohälsotalet, som är ett mått på antalet utbetalade ersättningsdagar från Försäkringskassan, är högre för kvinnor än för män räknat per person och år (för personer mellan 16 och 64).⁷⁴ En högre andel kvinnor än män upptar sjukersättning. I mars 2023 var sjukpenningtalet för kvinnor i Stockholms län 10,8 dagar/år och för män 5,9 dagar/år.⁷⁵

De vanligaste orsakerna till sjukskrivningar i länet är värk i rörelseorgan eller psykiska symptom. Kvinnor uppvisar totalt sett sämre hälsolivåer vad gäller den arbetsrelaterade ohälsan, där kvinnor oftare är frånvarande från arbetet på grund av ohälsa än män, både totalt sett och i olika åldersgrupper.⁷⁶ Sjukfrånvaron stiger med åldern.

Psykisk ohälsa dominerar sjukskrivningarna i alla åldersgrupper upp till sextio år, för både kvinnor och män. I yngre åldrar dominerar psykiatriska

⁷⁴ I mars 2023 var ohälsotalet för kvinnor i Stockholm 19,9 dagar/år och 13,8 dagar/år för män. Länspecifik statistik från Försäkringskassan för period mars 2023.

⁷⁵ Ibid.

⁷⁶ Jämställdhetsmyndigheten (2021). Psykisk ohälsa och andra aspekter av hälsa, s. 8.

diagnoser. Analyserna av stressrelaterad psykisk ohälsa, och specifikt för utmattningssyndrom, visar att risken är 40 procent högre för kvinnor jämfört med män att drabbas. Tidigare studier har lyft fram en högre grad av dubbelarbete bland kvinnor som en viktig faktor bakom kvinnors högre risk såväl för sjukfall generellt som för psykiatriska diagnoser.⁷⁷

Familjesituation påverkar också kvinnors sjukskrivningstal. För kvinnor och män utan barn är skillnaderna i sjukfrånvaro små. Men i samband med barnafödande och föräldraledighet ökar kvinnors frånvaro från arbetet på grund av sjukdom. Vad det beror på är inte helt klarlagt. Huvudansvaret för hem och barn hamnar vanligen på den som tar längst föräldraledighet. Eftersom det i en övervägande majoritet av fallen är kvinnor, är det också de som drabbas hårdast av dubbelarbete och stress när föräldraskap kombineras med förvärvsarbete.⁷⁸

Sedan pandemin har en ökning av stressrelaterade sjukskrivningar skett. Risken för långtidssjukskrivning med en koppling till psykisk ohälsa är högst bland dem i kvinnokodade yrken inom skola, vård, omsorg och övrig offentlig förvaltning.⁷⁹ Det beror bland annat på att fler kvinnor arbetar skift, vilket ökar risken för sömnstörningar, typ 2-diabetes, ryggbesvär och stroke. Dessutom arbetar fler kvinnor än män i arbeten som innebär höga krav i kombination med låg kontroll över arbetsuppgifterna. Kvinnor upplever också oftare än män högre psykologiska krav i arbetet. Sådana krav ökar risken för utmattning och psykisk ohälsa.⁸⁰

Att arbetsmiljön har betydelse för sjukskrivningar framgår av att kvinnor och män som jobbar med samma arbetsuppgifter drabbas av arbetsrelaterade besvär i lika stor utsträckning.⁸¹ Vad gäller belastningsskador drabbas kvinnor i högre utsträckning än män. Detta på grund av att män har mer varierade arbetsuppgifter medan kvinnor jobbar mer repetitivt. Kvinnor plockar saker med händerna och sträcker sig i obekväma arbetsställningar i upprepade serier. Män gör visserligen tunga men snabba lyft, kör maskiner och använder verktyg. Även när kvinnor och män utför exakt samma arbetsuppgift kan belastningen skilja sig åt eftersom utrustningen ibland är dimensionerad för en genomsnittlig man. Kvinnor saknar oftare än män möjlighet att påverka sin arbetssituation.⁸²

Arbetsjukdom innebär en sjukdom som beror på skadlig inverkan av arbetet under längre tid. Av diagrammet framkommer också att kvinnor i större utsträckning än män drabbas av arbetssjukdom på grund av arbetets skadliga inverkan.

Vad gäller arbetsolyckor är i stället män överrepresenterade. Under 2022 drabbades drygt 4 100 män av arbetsolyckor och knappt 1 100 kvinnor.⁸³

77 Försäkringskassan (2020). Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser.

78 SOU 2015:50. Hela lönen hela tiden, s. 60.

79 Försäkringskassan (2020). Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser.

80 Arbetsmiljöverket (2016). Kvinnors och mäns arbetsvillkor.

81 SOU 2015:50. Hela lönen hela tiden, s. 60.

82 Arbetsmiljöverket (2013). Belastning, genus och hälsa i arbetslivet; Arbetsmiljöverket (2013). Under luppen.

83 Länsspecifik statistik från Arbetsmiljöverket för period 2022.

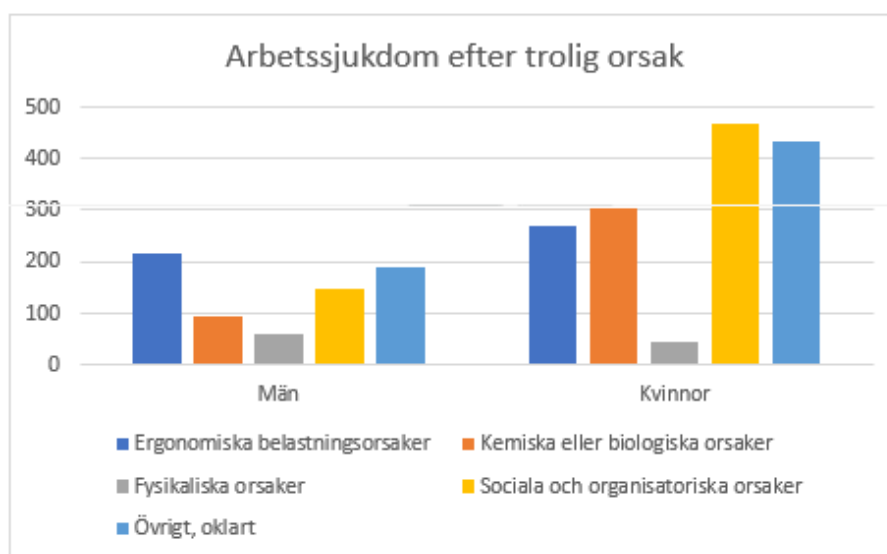


Diagram 4. Diagrammet visar statistik från Arbetsmiljöverket över arbets sjukdomars orsaker i Stockholms län 2022.⁸⁴

En god arbetsmiljö är en jämställdhetsfråga. Detta tydliggörs till exempel i Arbetsmiljöverkets projektrapport *Ett hälsosamt arbetsliv*.⁸⁵ Kommuner och regioner behöver ha ett heltäckande systematiskt arbetsmiljöarbete för att inte riskera att medarbetare blir sjuka eller skadas i arbetet. Rapporten visar risker med att arbetsmiljöarbetet stannar upp både vid tillfällen där nyckelpersoner kopplade till arbetsmiljöarbetet lämnar arbetsplatsen, liksom när politikerstyrda organisationer byter politiker.⁸⁶

Arbetsmiljöverkets forskningssammanställningar visar att det krävs ett genusperspektiv för att synliggöra de strukturer som driver hälsa/ohälsa. Ett grundläggande problem är att yrken värderas olika. Kvinnokodade yrken betraktas som mindre professionella och mindre värda. Arbetsvillkor och arbetsmiljö tillåts vara sämre i dessa, jämfört med manskodade yrken. En annan iakttagelse är att trots att kvinnor och män arbetar inom samma organisation och inom samma yrke så gör de ofta olika saker, vilket medför olika fysiska och mentala belastningar.⁸⁷

Arbetsmiljöverket konstaterar vidare att de högsta sjuktalen är relaterade till organisatoriska och sociala faktorer i arbetsmiljön. Detta behöver hanteras på organisatorisk nivå och inte på individnivå. Hela organisationen, på alla nivåer måste se till att kraven i arbetet balanseras med rätt sorts resurser.⁸⁸ Därtill visar studier att sjuktal kan relateras till antalet medarbetare per chef.⁸⁹

⁸⁴ Länsspecifik statistik från Arbetsmiljöverket för period 2022.

⁸⁵ Arbetsmiljöverket (2023). Projektrapport Ett hälsosamt arbetsliv 2019–2022.

⁸⁶ Ibid.

⁸⁷ Arbetsmiljöverket (2017). En vitbok om kvinnors arbetsmiljö.

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ Vision (2016). Chefer i välfärdens tjänst.

Kvinnor och män, liksom flickor, pojkar och icke-binära, ska i lika stor utsträckning få god vård utifrån sina behov.

Betydligt större andel homo- och bisexuella personer rapporterar besvär som tyder på depression eller ångestsyndrom jämfört med heterosexuella personer.⁹⁰ En analys av den nationella folkhälsoenkäten har visat att homo- och bisexuella har ett sämre allmänt hälsotillstånd och betydligt sämre psykisk hälsa än heterosexuella. Mest utsatta var bisexuella kvinnor.⁹¹

Kvinnor och män erbjuds inte vård och omsorg på lika villkor. Kvinnor diagnostiseras oftare än män med psykisk ohälsa, kronisk smärta, bensår och sjukdomar i rörelseorganen. Män diagnostiseras oftare än kvinnor med alkoholrelaterade sjukdomar, hjärtinfarkt, diabetes och övervikt. Män får oftare fysiska diagnoser och får snabbare åtgärder och rehabilitering.

Kvinnor konsumerar mer läkemedel, är oftare sjukskrivna och har sämre självskattad hälsa än män. Överlag finns mindre skillnader i självskattade besvär mellan kvinnor och män jämfört med skillnaderna i vård, och faktiskt utfall. Att män i mindre utsträckning får vård för psykisk ohälsa beror inte på att de har bättre psykisk hälsa.⁹²

Både bemötande och valet av behandlingar inom hälso- och sjukvården har visat sig variera beroende av patienternas kön, etnicitet, funktionsförmåga, ålder, sexuell läggning och könsidentitet.⁹³

Tillgången till vård- och hälsofrämjande insatser ska förbättras, särskilt för kvinnor och personer i socioekonomiskt utsatta områden.

Unga vuxna boende i områden med socioekonomiska utmaningar samt hbtqi-personer och individer som lever med funktionsvariationer ska i ökad utsträckning få tillgång till insatser i primärvårdens första linje vid fysisk och psykisk ohälsa.

Det finns skillnader i tillgången till vård. Bristen på vård- och hälsoinsatser inom specifika områden tenderar att drabba kvinnor och män olika. Tillgången till förlossningsvård och barnavård i länet är inte tillräckligt tillgodosedd. Personer i områden med lägre socioekonomisk status har inte heller tillgång till vård i samma utsträckning som personer i områden med högre socioekonomisk status. I regel får personer med starkare socioekonomisk bakgrund och högre utbildningsnivå också bättre vård. Normer som har samband med kön eller socioekonomisk status kan med andra ord påverka behandling, service och bemötande.

90 Arbetsmiljöverket (2017). En vitbok om kvinnors arbetsmiljö.

91 Sievers (2017). Det som påverkar mest är hur öppen man kan vara.

92 Centrum för epidemiologi och samhällsmedicin (2022). Psykisk ohälsa i Stockholms län.

93 Sveriges Kommuner och Landsting (2014). (O)jämsättelighet i hälsa och vård; Vårdanalys (2014). En mer jämlik vård är möjlig. Kvinnor får exempelvis sämre vård vad gäller bräck, Alzheimer, gråstarr och problem med ländryggen.

Det finns stora skillnader mellan kommuner och stadsdelar av invånares självskattade besvär som tyder på depression eller ångestsyndrom. Kommuner och stadsdelar där en hög andel personer rapporterar sådana besvär ligger generellt under genomsnittet för inkomst och utbildning, och över genomsnittet för andel utrikes födda. Dessa stadsdelar/kommuner (till exempel Botkyrka, Södertälje, Rinkeby-Kista och Salem) har dock en relativt låg andel med vård för psykisk ohälsa, vilket talar för en underkonsumtion av vård i dessa områden.⁹⁴

Tillgången till hälso- och sjukvård kan vara begränsad för hbtqi-personer, eftersom vården ofta karaktäriseras av information och attityder som är heteronormativa och cis-normativa. Flera kvalitativa svenska studier som utforskat området reproduktiv hälsa och föräldraskap rapporterar att heteronormen fortfarande är stark inom vården generellt och inom förlossningsvården specifikt i landet. Detta kan leda till bristande stöd för blivande hbtqi-föräldrar. Samhället behöver dessutom tillgodose hbtqi-personers behov av information, rådgivning och tillgång till hälso- och sjukvård inom reproduktiv hälsa.⁹⁵

Män och unga hbtqi-personer har en ökad risk för suicidförsök jämfört med kvinnor och unga heterosexuella i samhället. Åtgärder för att komma till rätta med denna problematik är angelägna.⁹⁶ På Folkhälsomyndighetens webbplats finns rekommendationer till organisationer om vad som kan göras.⁹⁷

94 Ibid.

95 Folkhälsomyndigheten (2020). Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter bland homosexuella, bisexuella samt transpersoner.

96 Folkhälsomyndigheten (2023). [Ökad risk för suicidförsök bland unga hbtqi-personer.](#)

97 Folkhälsomyndigheten (2023). [Flera insatser kan förebygga självmord.](#)



Foto: Mostphotos.com

DELMÅL 6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

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

De våldstyper som omfattas av strategin är det våld som kvinnor och flickor är särskilt utsatta för och som minskar kvinnors och flickors handlingsutrymme. Det rör sig om våld som sker i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck (inklusive barnäktenskap, äktenskapstvång och könsstympning), prostitution, människohandel för sexuella ändamål och sexuellt våld oberoende av relation. Både vuxna och barn oberoende könsidentitet och sexuell läggning kan utsättas för eller utöva våldet. Det betyder att målgrupperna även innefattar kvinnor och flickor som utövar våld och pojkar och män som utsätts för ovanstående våldstyper.

Syftet med den särskilda strategin för delmål 6 är att stärka det regionala och lokala arbetet för att förebygga och bekämpa våld och att förbättra förutsättningarna för samverkan mellan länets aktörer. Den anger mål och riktning för arbetet och är strategiskt vägledande för länets statliga myndigheter, civilsamhällesorganisationer, näringsliv och de 26 kommunerna. Strategin är framtagen inom ramen för samverkansplattformen Operation Kvinnofrid.⁹⁸

Förslagen till prioriteringar och åtgärder inom detta delmål är hämtade från Strategi för att förebygga och bekämpa våld i Stockholms län 2020–2026, som tagits fram inom ramen för samverkansplattformen Operation Kvinnofrid. Ta även del av strategin, handlingsplaner, lägesrapporter och kontaktuppgifter på följande webbplats: www.operationkvinnofrid.se

Samtliga aktörer i länet har möjlighet att lägga in åtagande i handlingsplanen. För att lägga åtaganden i handlingsplanen kontaktas Operation Kvinnofrid på operationkvinnofrid@lansstyrelsen.se.

⁹⁸ Länsstyrelsen Stockholm (2019). Strategi för att förebygga och bekämpa våld i Stockholms län 2020–2026.

Slutord

Länsstyrelsen har på regeringens uppdrag arbetat fram denna strategi.⁹⁹ Strategin innehåller prioriteringar som är särskilt angelägna för just Stockholms län. Den stora utmaningen är dock att omsätta strategin till praktiskt arbete så att ett jämställdhetsperspektiv verkligen genomsyrar utvecklingen i länet.

Jämställdhet är en kunskapsfråga. Genom ett systematiskt, kunskapsbaserat arbete utifrån strategin har Stockholms län goda möjligheter att skapa förändring. När många aktörer tar steg i samma riktning och arbetar mot samma målsättning kan organisationerna göra en stor förflyttning mot ett mer jämställt län, så att alla får makt att forma samhället och sina egna liv. Det är tydligt hur de jämställdhetspolitiska målen samverkar och påverkar varandra, varför alla insatser är välkomna för att åstadkomma förflyttningen.

Strategins webbplats på nätet

Länsstyrelsen har skapat en webbplats som stöd för arbetet utifrån strategin. Webbplatsen www.jamstalltstockholm.se tillhandahåller kunskap, metoder och verktyg. Webbplatsen är en levande plattform med uppdaterade analyser och lokal statistik, lärande exempel och inspiration för jämställdhetsarbetet i länet.¹⁰⁰

För att lyckas med jämställdhetsintegrering krävs ett målinriktat arbete. Därför kan strategins prioriteringar och förslag med fördel integreras och ytterligare verksamhetsanpassas till organisationernas egna handlingsplaner, verksamhetsplaner och styrdokument. Andra inslag för ett framgångsrikt jämställdhetsintegreringsarbete, så som kunskap, stöd, samordning, metoder och goda exempel kan Länsstyrelsen bistå med. Mer information om detta återfinns på vår webbplats www.jamstalltstockholm.se

j ä m s t ä = t s t o c k h o l m

99 Regeringen (2022). Regleringsbrev för budgetåret 2023 avseende länsstyrelserna.

100 www.jamstalltstockholm.se

Uppföljning och utvärdering av strategin

Arbetet med strategin kommer årligen att följas upp. Uppföljningen kommer att ske kontinuerligt och utgöra grunden för styrningen av arbetet med strategin.

Den årliga uppföljningen kommer att ta fasta på utvecklingen i länet utifrån de jämställdhetspolitiska målen, med särskilt fokus på strategins prioriteringar. I uppföljningen synliggörs vilka organisationer i länet som arbetar utifrån strategin, samt hur detta görs. Uppföljningen kommer även att synliggöra Länsstyrelsen i Stockholms läns arbete för att stödja och samordna aktörernas arbete utifrån strategin.

Genom analys och redovisning över tid av ett antal indikatorer, mäts de centrala aspekterna inom varje delmål. Indikatorerna hämtas bland annat från den nationella och regionala jämställdhetsstatistiken. En delutvärdering av strategin kommer att presenteras i mars 2025. En slututvärdering av arbetet utifrån strategin presenteras i mars 2028.

Hur strategin samverkar med andra styrande dokument för jämställdhet

Utöver de nationella jämställdhetspolitiska målen och den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor finns överenskommelser som Sverige har förbundit sig att efterleva, på både global och europeisk nivå. Genom att konkretisera och verksamhetsanpassa länspecifika, nationella och internationella styrdokument säkerställs att visioner och målsättningar omsätts till praktisk handling. Därför är länspecifika prioriteringar av särskild vikt, som tydliggör vad som är viktigt att arbeta med i länet just nu – för att gemensamt uppnå de större målsättningarna.

I arbetet med hållbarhetsperspektiv i **Agenda 2030**:s anda gäller det att säkerställa att jämställdhetsfrågan inte försvinner i ett större hållbarhetsparaply, ofta med miljöfokus. Utmaningen med perspektivträngsel är givetvis inte ny, utan har genomsyrat många reflektioner kring styrning och prioriteringar sedan långt tillbaka.¹⁰¹

Agenda 2030 är en global handlingsplan med 17 mål för omställning till ett hållbart samhälle för människorna, planeten och välbefindandet. Agenda 2030:s mål och delmål är integrerade och odelbara och omfattar samtliga tre dimensioner av hållbar utveckling: den ekonomiska, den sociala och den miljömässiga. Det femte delmålet i Agenda 2030 är jämställdhet. Att arbeta med Agenda 2030 innebär ett åtagande om jämställdhetsintegrering, eftersom agendan uttryckligen säger att ett jämställdhetsperspektiv måste integreras och genomsyras i agendans genomförande för att nå de 17 målen.¹⁰²

Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet på lokal och regional nivå (CEMR) är den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå. DeklARATIONEN är ett verktyg för jämställdhetsintegrering och omfattar alla aspekter av verksamheten, såväl det politiska arbetet som arbetsgivarfrågor och servicen till invånarna. Den kan skrivas under av kommuner och regionförbund.¹⁰³

Istanbulkonventionen är det första juridiskt bindande regionala instrumentet om våld mot kvinnor i Europa. Den deklarerar att avskaffandet av våld mot kvinnor är nödvändigt för att kunna uppnå jämställdhet. Konventionens syfte är att skydda kvinnor och flickor mot alla former av våld och att förebygga, lagföra och avskaffa våld mot kvinnor och våld i hemmet, inklusive hedersrelaterat våld och förtryck. Den syftar också till att

101 Ekonomistyrningsverket (2003). Att styra med generella krav i staten.

102 Regeringen. Agenda 2030 och de globala målen för hållbar utveckling.

103 Läs mer om CEMR-deklARATIONEN på skr.se.

motverka alla former av våld i nära relationer mot barn, mot hbtqi-personer samt mot nationella minoriteter. Sverige skrev under konventionen 2014 och har därmed åtagit sig att anlägga ett genusmedvetet förhållningssätt i enlighet med artikel 6. Sverige ska rapportera hur konventionen efterlevs till Europarådets expertgrupp GREVIO, som också kommer med rekommendationer i förhållande till det arbete som staten redovisat.¹⁰⁴

The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) eller FN:s kvinnokonvention, är en av nio FN-konventioner för mänskliga rättigheter. Målet med kvinnokonventionen är att eliminera alla former av diskriminering av kvinnor. Enligt konventionen ska alla stater som antagit konventionen garantera att kvinnor och män har samma rättigheter.¹⁰⁵

Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet (*CETS nr. 210, 2011*)³, Europarådets konvention om bekämpande av människohandel (*CETS nr. 197, 2005*)⁴ samt, Europarådets konvention om skydd för barn mot sexuell exploatering och sexuella övergrepp (*CETS nr. 201, 2007*)⁵. Sverige har anslutit sig till dessa konventioner och de har tydliga kopplingar till strategins målsättningar.

Internationella konventionen om barnets rättigheter, innehåller ett flertal artiklar som är särskilt relevanta:

- Nr 2 om likabehandling och förbud mot diskriminering.
- Nr 3 om barnets bästa.
- Nr 6 om rätten till liv, överlevnad och utveckling.
- Nr 12 om rätten att komma till tals, vilka ska läsas och beaktas tillsammans med andra relevanta artiklar i konventionen.
- Nr 19 som handlar om att barn ska skyddas mot alla former av fysiskt eller psykiskt våld, skada eller övergrepp, vanvård eller försumlig behandling, misshandel eller utnyttjande, inklusive sexuella övergrepp.¹⁰⁶

104 Council of Europe, coe.int.

105 UN Women. The Convention of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW).

106 Regeringen. Konventionen om barnets rättigheter.



Foto: Mostphotos.com

Så här har strategin tagits fram

Länsstrategin för jämställdhetsintegrering har arbetats fram på uppdrag av regeringen. Som underlag till strategin har Länsstyrelsen samlat in statistik, arbetat fram problemanalyser och skapat prioriteringar, med utgångspunkt i de jämställdhetspolitiska målen. För att säkerställa att erfarenheter och kunskaper kring jämställdhetsintegreringsarbetet i länet tas tillvara, och för att få in synpunkter både på vilka utmaningar som finns och vilka prioriteringar som behöver göras i Stockholms län, har Länsstyrelsen anordnat öppna forum och samråd tillsammans med representanter för regionen, statliga myndigheter, kommuner och civilsamhällets organisationer. Därefter har förslaget till strategi gått ut på remiss till hundratals organisationer i länet. Förslagen från yttrandena har arbetats in i den här strategin.

Sedan 1 januari 2020 finns en regional strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Den strategin bygger på åtta målsättningar, vilka är identiska med de målsättningar som även denna strategi tar utgångspunkt i på området kring delmål sex. Den delen av strategin har, i ett tidigare skede tagits fram i samverkan mellan Länsstyrelsen, Kriminalvården, Polisen, Region Stockholm, Stockholms stad och Storstockholm. Ett rådslag har även hållits med civilsamhällesorganisationer verksamma i Stockholms län. Åklagarmyndigheten, Migrationsverket, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen har också deltagit som referens.

Genom att integrera den regionala strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor i den här länsstrategin för jämställdhetsintegrering finns förutsättningar för ett väl sammanhållet arbete kring samtliga jämställdhetspolitiska delmål i en enad kontext och med ett tydligt, enhetligt budskap.

Definitioner

Cis-normativ

En cisperson är motsatsen till en transperson, vilket gör att en cisperson identifierar sig med det kön denne blev tilldelad vid födseln. Cispersonsbegreppet kom till för att beskriva normen. Ordet "cis" är latin och betyder ungefär "på samma sida". Cis har ingenting med sexualitet att göra. Cisnormen förutsätter att alla är cispersoner, föreställningen om att det bara finns två kön och en förväntan på att kvinnor ska ha ett visst könsuttryck, män ett annat. Normer ger cispersoner privilegier eller fördelar som transpersoner kan sakna.

Hbtqi

Hbtqi är en samlingsbeteckning för homosexuella, bisexuella, transpersoner, personer med queera uttryck och identiteter samt intersexpersoner. Som samlingsbeteckning rör den sig mellan sexualitet, identitet och aktivism. Homosexualitet och bisexualitet är sexuella läggningar. Begreppet transperson har ingenting med sexuell läggning att göra, utan är en beteckning för individer vars könsidentitet och/eller könsuttryck skiljer sig från normen för det kön de registrerats som vid födseln. Queer innebär kritik av heteronormen. Intersex är erfarenheten att ens medfödda kropp bryter mot normer kring kön.

Hedersrelaterat våld och förtryck

Hedersrelaterat våld och förtryck har sin grund i normer och kulturella föreställningar om kön, makt och sexualitet. När det gäller hedersrelaterat våld och förtryck är kontrollen av sexualitet central och starkt knuten till kollektivet. I hederstänkandet står föreställningar om oskuld och kyskhet i fokus och familjens rykte och anseende ses som avhängigt individernas faktiska eller påstådda beteende. Detta förhållande kan vara mer eller mindre uttalat och kontrollen kan sträcka sig från vardagliga former av begränsningar i individens liv som berör exempelvis klädval, socialt umgänge och rörelsefrihet till livsval som utbildning, jobb, giftermål och skilsmässa. I sin mest extrema form resulterar hederstänkandet i hot om våld och våld, inklusive dödligt våld.

Det hedersrelaterade våldets och förtryckets kollektiva karaktär innebär att det ofta finns flera förövare av båda könen och att våldet sanktioneras av familjen och den närmaste omgivningen. Offren kan vara både vuxna och barn oberoende av könsidentitet. Då flickor och kvinnor anses vara bärare av familjens heder drabbas de oftast hårdast av begränsningar, kontroll, tvång och våld. Andra särskilt utsatta grupper är hbtqi-personer och personer med intellektuella funktionsvariationer.

Heteronormativ

Heteronormen är en samverkan av olika normer kopplat till kön och sexualitet. Enligt heteronormen är människor antingen tjej/kvinna eller kille/man och ingenting annat. Kvinnor ska vara feminina och män ska vara maskulina. Alla förväntas vara heterosexuella.

Icke-binär

Icke-binär är en person som varken känner sig som tjej eller kille, utan till exempel som både och, mitt emellan, som ett annat kön eller inget kön, eller som har en flytande könsidentitet. En del icke-binära vill ändra på kroppen med olika typer av könsbekräftande behandlingar och/eller byta juridiskt kön.

Intersektionalitet

Intersektionalitet används för att beteckna hur olika maktordningar och diskrimineringsgrunder påverkar och förstärker varandra. En enskild maktordning kan inte förstås oberoende av andra. Intersektionalitet kan användas som analysredskap för att synliggöra hur särskilda satsningar till vissa målgrupper inte tar hänsyn till att personer kan tillhöra flera målgrupper samtidigt och ha behov som kräver en kombinerad ansats.

Jämställdhet och jämlikhet

Jämställdhet råder när kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. Jämställdhet beskriver förhållandet mellan kvinnor och män. Jämlikhet är ett vidare begrepp som avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhet handlar om att kvinnor och män ska ha samma möjlighet att forma samhället och sina liv. Jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där beslut fattas, resurser fördelas och normer uppstår. Därför måste ett jämställdhetsperspektiv finnas med i det dagliga arbete som görs på alla nivåer inom en organisation.

Jämställdhetsintegrering är den huvudsakliga strategin för att uppnå ett jämställt samhälle som också Länsstyrelsen i Stockholms län använder för att nå målet om jämställdhet. Strategin innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, från planering till utförande och uppföljning av verksamheten och utförs av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet. Detta innebär att, oavsett nivå i organisationen, ska allt ordinarie arbete som pågår i verksamheten utföras med ett jämställdhetsperspektiv av de medarbetare som utför sitt ordinarie arbete. Jämställdhetsperspektivet är en del av kärnprocessen.

Grundläggande är att synliggöra och analysera vilka konsekvenser förslag eller aktiviteter får för kvinnor respektive män, flickor och pojkar. All statistik som relaterar till individer ska genomgående insamlas, analyseras

och presenteras med kön som övergripande indelningsgrund (i den mån som det inte finns särskilda skäl till att inte könsuppdelas statistiken).¹⁰⁷ Utifrån analysen formos åtgärder som bidrar till att utveckla verksamheten och till jämställdhet.

Jämställdhetsanalys

Att göra en jämställdhetsanalys kan handla om att analysera på vilket sätt verksamheten förhåller sig till de jämställdhetspolitiska målen samt vilka konsekvenser olika åtgärder eller beslutsalternativ får för kvinnor respektive män när det gäller bemötande och service, representation och fördelning av makt och resurser.

Det kan också handla om att analysera huruvida identifierade skillnader mellan könen beror på stereotypa föreställningar om kön i stället för på människors verkliga behov.

Jämställdhetsbudgetering

Jämställdhetsbudgetering är ett verktyg i arbetet med jämställdhetsintegrering och fokuserar på hur finansiella resurser fördelas mellan kvinnor och män, flickor och pojkar. Jämställdhetsbudgetering innebär en omfördelning som säkerställer att samhällets resurser kommer alla till del. Genom arbetet med jämställdhetsbudgetering finns ett jämställdhetsperspektiv med i beslut som rör resursfördelning samt prioriteringar kring detta.

Kön och genus

Med kön avses ofta biologiska och juridiska kön som används vid exempelvis könsuppdelad statistik. Genus betyder socialt och kulturellt kön, det vill säga de egenskaper och förmågor som vårt samhälle knyter till kvinnor respektive män. De föreställningar vi har om vad som anses vara kvinnligt och manligt är i ständig förändring och skiljer sig mellan tidsperioder och kulturer. Allt jämställdhetsarbete utgår från denna förståelse.

Könsnormer

När vi arbetar med att motverka stereotypa könsmonster förebygger vi risker för att våld uppstår. Pojkar och män ska uppmuntras att engagera sig i det förebyggande arbetet. Arbetet ska bland annat bedrivas genom att motverka traditionella normer kring kön. Fokus ska ligga på negativa

¹⁰⁷ Riktlinjer för tillämpningen av kravet på könsuppdelning av individbaserad officiell statistik finns på [scb.se](https://www.scb.se). Där finns även en handledning för användning av könsuppdelad statistik i arbetet med jämställdhetsintegrering. SCB (2023). Använda statistik för uppföljning av jämställdhetsintegrering. Samtidigt finns krav på könsuppdelning av ytterligare statistik än den som ingår i den officiella statistiken. Vilka krav som finns, likheter och skillnader som finns i tolkningen och tillämpningen av de olika kraven finns kortfattat beskrivet i SCB (2023). Könsuppdelad statistik. Tips på jämställdhetsanalys av könsuppdelad statistik finns även i SCB (2004). [Könsuppdelad statistik – Ett nödvändigt medel för jämställdhetsanalys.](#)

maskulinitetsnormer och hur dessa bidrar till att våld uppstår. Särskilt viktiga verksamheter är förskola, skola, socialtjänst och idrotts- och föreningsliv.

Människohandel för sexuella ändamål

Människohandel för sexuella ändamål innebär att en person genom otillbörliga medel (olaga tvång, vilseledande eller utnyttjande av någons utsatta belägenhet) rekryterar, transporterar, överför, inhyser eller tar emot en individ i syfte att exploatera hen för sexuella ändamål. Om gärningen görs mot barn döms brottet som människohandel även om inte något otillbörligt medel har använts.

Norm

Normer är idéer, föreställningar och förväntningar kring vad som anses vara önskvärt eller normalt i ett visst sammanhang. En del av samhällets normsystem uttrycks i lagar, medan andra normer är oskrivna eller outtalade. Normer kan skapa en känsla av sammanhang, kultur och värderingar på ett positivt sätt. Normer kan också vara begränsande för de som inte upplever att de passar in i den givna normen. Det kan skapa en känsla av utanförskap och exkludera människor. Normer har ofta starka kopplingar till kön, utseende och funktion. För den som tillhör normen kan den vara svår att upptäcka eftersom det är först när normen bryts eller ifrågasätts som den blir tydlig.

Normmedvetet arbete

Ett normmedvetet, ibland uttryckt som normkritiskt förhållningssätt, handlar om att i verksamheten fokusera på och granska de normer och strukturer som leder till att människor kränks, diskrimineras, exkluderas eller osynliggörs. Det handlar om att till exempel i utvecklingsarbete kring bemötande diskutera vilka som inkluderas respektive exkluderas, vilka som verksamheten är anpassad efter och vilka som kan missgynnas. Det finns starka normer kopplat till kön vilket är viktigt att arbeta med framför allt i bemötandefrågor.

Prostitution

Prostitution är när minst två individer köper eller säljer sexuella tjänster mot ersättning. Barn kan även utnyttjas i sexuella handlingar i utbyte mot ersättning, vilket då klassas som en form av prostitution. Ersättningen kan innefatta pengar, mat eller materiella ting eller digitala gåvor. I Sverige är sexköp förbjudet då lagen vilar på uppfattningen att prostitution är ett övergrepp. Därför straffas individen som köper sexuella tjänster eller handlingar och inte individen som säljer. Vuxna och barn som befinner sig i prostitution kan antingen få ersättningen själv, eller vara utsatt för någon som genom en verksamhet främjar eller förmedlar individen i prostitution, vilket kan klassas som människohandel för sexuella ändamål eller koppleri. Se även definitionen av *människohandel för sexuella ändamål*.

Sexuellt våld

Sexuellt våld oberoende av relation kan beskrivas som kränkningar och övergrepp med sexuella förtecken. Det kan vara allt från att en individ tjarar till sig sex, till att en individ blir utsatt för våldtäkt. Det kan också handla om att tvinga någon att utföra olika typer av sexuella handlingar, eller grooming, som kan beskrivas som förberedelse till sexuella övergrepp mot barn. Sexuellt våld kan ske både i nära relation, av bekant eller okänd.

Våld

Våldsbegreppet kan innefatta många olika uttrycksformer beroende på definition. Det våld som åsyftas i strategin är bredare än det som innefattas i brottsbalkens bestämmelser och avser en handling riktad mot en person som avser att skada, smärta eller kränka för att få denna person att göra något mot sin vilja eller avstå från något som den vill.¹⁰⁸

Våld kan vara

- fysiskt (som slag, sparkar, stryptag)
- psykiskt (som verbala kränkningar, kontroll, hot)
- sexuellt (som påtvingad sexuell handling, våldtäkt)
- passivt fysiskt (att neka någon sömn eller andra våldshandlingar som ger fysiska konsekvenser)
- materiellt (förstörelse av inredning och personliga ägodelar)
- ekonomiskt (tvinga en person att skuldsätta sig, eller ta kontroll över dennes ekonomi)
- digitalt (kräva lösenord, använda spårningsfunktioner, kontrollera meddelanden)
- att försumma någon (omsorgssvikt av personer med behov av stöd och vård såsom barn, äldre och personer med funktionsnedsättning)
- latent (en vetskap om att våld kan hända, som pyr under ytan)
- riktat mot husdjur i syfte att utöva makt över personen som utsätts för våldet.

De våldstyper som omfattas av strategin är det våld som kvinnor och flickor är särskilt utsatta för och som minskar kvinnors och flickors handlingsutrymme. Det rör sig om våld som sker i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck inklusive barnäktenskap, tvångsäktenskap och könsstympning, prostitution och människohandel för sexuella ändamål samt sexuellt våld oberoende av relation.

¹⁰⁸ Isdal (2017). Meningen med våld.

I heterosexuella relationer är våldsutövaren ofta man. I strategin betonas att både vuxna och barn, oberoende könsidentitet och sexuell läggning, kan utsättas för eller utöva våldet. Det betyder att målgrupperna för strategin även innefattar pojkar och män som utsätts för våld och kvinnor och flickor som utövar ovanstående våldstyper.

Våld i nära relation

Våld i nära relation handlar om olika typer av våld som kan förekomma mellan individer som har en nära relation till varandra. I heterosexuella relationer är våldsutövaren ofta man. Våldet sker inom partnerrelationer samt inom syskonrelationer och andra familje- och släktrrelationer. Vem som kan betraktas som närstående kan variera från fall till fall, beroende på vilka familje- och levnadsförhållanden som råder i det enskilda fallet. Det som är speciellt med våld i nära relationer är att den utsatta ofta har starka emotionella band till våldsutövaren, vilket försvårar möjligheten till motstånd och uppbrott. Våldet sker vanligtvis inomhus i offrets hem och varierar i allvarlighetsgrad och frekvens. Ofta blir våldet allvarligare ju längre relationen pågår.

Referenslista

Publicerade källor

Arbetsförmedlingen (2020). *Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden - kunskapsläget i korthet* (Arbetsförmedlingen analys 2020:1)

Arbetsförmedlingen (2022). *Kostnadsanalys av matchningsinsatser för nyanlända* (Arbetsförmedlingen analys 2022:11)

<https://arbetsformedlingen.se/download/18.e4c7c0717f2869663de749/1652433443406/kostnadsanalys-av-matchningsinsatser-for-nyanlanda.pdf>

Arbetsförmedlingen (2023). *Bilaga: Arbetsförmedlingens plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden* (Uppdrag A2022/00809)

<https://arbetsformedlingen.se/download/18.338ccf6518736d6e5e5e7/1680700449952/bilaga-arbetsformedlingens-plan-for-att-oka-utrikes-fodda-kvinnors-intrade-pa-arbetsmarknaden.pdf>

Arbetsmiljöverket (2013). *Belastning, genus och hälsa i arbetslivet* (Kunskapssammanställning 2013:9).

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/belastning-genus-och-halsa-i-arbetslivet-kunskapssammanstallningar-rap-2013-9.pdf>

Arbetsmiljöverket (2013). *Under luppen – genusperspektiv på arbetsmiljö och arbetsorganisation* (Kunskapssammanställning 2013:1)

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/under-luppen-genusperspektiv-pa-arbetsmiljo-och-arbetsorganisation-kunskapssammanstallningar-rap-2013-1.pdf>

Arbetsmiljöverket (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall* (Kunskapssammanställning 2016:2)

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/kvinnors-och-mans-arbetsvillkor-kunskapssammanstallning-rap-2016-2.pdf>

Arbetsmiljöverket (2017). *En vitbok om kvinnors arbetsmiljö* (Rapport 2017:6).

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/en-vitbok-om-kvinnors-arbetsmiljo-rapport2017-6.pdf>

Arbetsmiljöverket (2023). *Projektrapport – Ett hälsosamt arbetsliv 2019–2022*

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/projektrapport-ett-halsosamt-arbetsliv-2019-2022.pdf>

Boye, K. & Evertsson, M. (2014). Vem gör vad när? Kvinnors och mäns tid i betalt och obetalt arbete. *Ojämlighetens dimensioner: uppväxtvillkor*,

arbete och hälsa i Sverige / [ed] Marie Evertsson & Charlotta Magnusson, Stockholm: Liber, 2014, s. 158–184

Centrala studiestödsnämnden, Universitets- och högskolerådet och Universitetskanslersämbetet (2020). *Högskolestudier – intresse, planer och finansiering* (CSN. Rapport 2020:9)
https://www.csn.se/download/18.7691d591732dcf1af31133/1603795168397/H%C3%B6gskolestudier_intresse%20planer%20finansiering%201_0.pdf

Centrum för epidemiologi och samhällsmedicin (2022). *Psykisk ohälsa i Stockholms län – nuläge och förslag på åtgärder* (Rapport 2022:13)
https://www.uppdragpsykiskhalsa.se/stockholmslan/wp-content/uploads/2022/10/Rapport_psykisk-ohalsa-i-stockholms-lan_22.pdf

Diskrimineringsombudsmannen (2016). *Hundra möjligheter att rekrytera utan att diskriminera – det här visar forskningen*
<https://www.do.se/download/18.277ff225178022473141e3f/1661848526554/stod-hundra-mojligheter-rekrytera-utan-diskriminera-skrift.pdf>

Ds 2001:64. *Ändrad ordning – Strategisk utveckling för jämställdhet*
<https://www.regeringen.se/contentassets/050d49738a70412f9009fdbda9d79bc1/andrad-ordning---strategisk-utveckling-for-jamstalldhet/>

Ekonomistyrningsverket (2003). *Att styra med generella krav i staten – Ett regeringsuppdrag* (ESV 2003:30)
<https://www.esv.se/contentassets/7ee444fe05384566bba399952127594f/att-styra-med-generella-krav-i-staten.pdf>

Folkhälsomyndigheten (2020). *Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter bland homosexuella, bisexuella samt transpersoner – Resultat från befolkningsundersökningen SRHR2017*
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/17276de99fcb45b081b4ebb6b9702d27/sexuell-reproduktiv-halsa-rattigheter-homosexuella-bisexuella-transpersoner.pdf>

Folkhälsomyndigheten (2023). *Flera insatser kan förebygga självmord* [webbsida]
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/publikationer-och-material/publikationsarkiv/f/flera-insatser-kan-forebygga-sjalvmord/> [Hämtad 2023-10-15]

Folkhälsomyndigheten (2023). *Ökad risk för suicidförsök bland unga hbtq-personer* [webbsida]
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/nyheter-och-press/nyhetsarkiv/2023/augusti/okad-risk-suicid-unga-hbtq-personer/> [Hämtad 2023-10-15]

Försäkringskassan (2020). *Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser – En registerstudie av Sveriges arbetande befolkning i åldern 20–69 år* (Socialförsäkringsrapport 2020:8)
<https://www.forsakringskassan.se/download/18.7fc616c01814e179a9f329/1656660446139/sjukfranvaro-i-psykiatriska-diagnoser-socialforsakringsrapport-2020-8.pdf>

Haas, L. & Hwang, C. P. (2019). Policy is not enough - The influence of the gendered workplace on fathers' use of parental leave in Sweden. *Community, Work & Family*, (22)1, p. 58–76

Isdal, P. (2017). *Meningen med våld*. Stockholm: Gothia Fortbildning

Jämställdhetsmyndigheten (2021). *Psykisk ohälsa och andra aspekter av hälsa – Uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om en jämställd hälsa* (Rapport 2021:2)

<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/uwcn2gtq/psykisk-ohalsa-och-andra-aspekter-av-halsa-2021-2.pdf>

Jämställdhetsmyndigheten (2022). *Ekonomisk jämställdhet – en uppföljning av senare års utveckling av det jämställdhetspolitiska delmålet* (Rapport 2022:2)

<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/ekonomisk-jamstalldhet-en-uppfoljning-av-senare-ars-utveckling-av-det-jamstalldhetspolitiska-delmalet-2022-2/>

Jämställdhetsmyndigheten (2022). *Stärkta möjligheter genom samverkan – insatser för att underlätta utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden* (Rapport 2022:13)

<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/s5wdbimq/rapport-sta-rkta-mojligheter-genom-samverkan.pdf>

Jämställdhetsmyndigheten (2023). *Hur påverkas jämställdheten av en storm, en pandemi och av ett väpnat angrepp?* Nyhet, 21 juni, 2023.

<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/nyheter/hur-paverkas-jamstalldheten-av-en-storm-en-pandemi-och-av-ett-vapnat-angrepp/>
[Hämtad 2023-06-28]

Kopp, S. & Gillberg, C. (2022). Symtom, diagnostik och förlopp vid ADHD hos flickor och kvinnor. *Läkartidningen*, (8), s. 1–7

Liljeberg, L. & Åslund, O. (2019). *Etablering efter etableringsinsatser*. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, IFAU (Rapport 2019:28)

<https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2019/r-2019-28-etablering-efter-etableringsinsatser.pdf>

Länsstyrelsen Stockholm (2020). *Strategi för att förebygga och bekämpa våld i Stockholms län – Strategi 2020–2026* (Rapport 2019:23)

https://catalog.lansstyrelsen.se/store/39/resource/DA_2019_23

Lönelotsarna (2017). *Strukturella löneskillnader – en (o)fullständig bild av löneskillnader*

<https://static1.squarespace.com/static/57bd44a0197aeab07f381350/t/5c4c7cd1b8a04550fe91e329/1548516563268/En+%28o%29fullst%C3%A4ndig+bild+av+l%C3%B6neskillnader+2017.pdf>

Medlingsinstitutet (2022). *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2021 – Vad säger den officiella lönestatistiken?*
<https://www.mi.se/app/uploads/Loneskillnaden-mellan-kvinnor-och-man-2021.pdf>

MSB. Det svenska civila beredskapssystemet
<https://www.msb.se/sv/amnesomraden/krisberedskap--civilt-forsvar/det-svenska-civila-beredskapssystemet/> [Hämtad 2023-06-30]

Myndigheten för delaktighet (2018). *Uppföljning av funktionshinderspolitiken 2017* (Rapport 2018:2)
<https://www.mfd.se/contentassets/62c69cc9b1da4301b6abdc6059d4389/uppfoljning-av-funktionshinderspolitiken-2017>

Myndigheten för delaktighet, Jämställdhetsmyndigheten (2019). *Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning*. Jämställdhetsmyndigheten (Rapport 2019:5), Myndigheten för delaktighet (Rapport 2019:8)
<https://www.mfd.se/contentassets/4a83dd50ab084b79a86f69594f3a0915/ekonomisk-jamstalldhet-for-kvinnor-2019-8.pdf>

Myndigheten för kulturanalys (2023). *Att bredda deltagandet i kulturlivet – Hinder och möjligheter* (Rapport 2023:2)
<https://kulturanalys.se/wp-content/uploads/2023/05/Att-bredda-deltagandet-i-kulturlivet-webb.pdf>

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2021). *Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet – En analys av hinder och möjligheter*
<https://www.mucf.se/publikationer/unga-utrikes-fodda-kvinnors-etablering-i-arbetslivet>

Olsson, E. (2016). Flickor med adhd får sämre stöd. *Skolvärlden*, 22 mars
<https://skolvärlden.se/artiklar/flickor-med-adhd-far-samre-stod> [Hämtad 2023-10-12]

Oxford research (2012). *Forskningsöversikt om rekrytering i arbetslivet – Forskning som publicerats vid svenska universitet och högskolor sedan år 2000*
<https://www.do.se/download/18.277ff225178022473141e2b/1618941270328/rapport-forskningsoversikt-diskriminering-rekrytering.pdf>

Prop. 1993/94:147. *Jämställdhetspolitiken: Delad makt – delat ansvar*
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/proposition/jamstalldhetspolitiken-delad-makt-delat-ansvar_gh03147/html/

Prop. 2016/17:1. *Budgetpropositionen för 2017*
<https://www.regeringen.se/contentassets/e926a751d9eb4c978c4d892c659ebc8e/forslag-till-statens-budget-for-2017-finansplan-och-skattefragor-kapitel-1-12-bilagor-1-21/>

Prop. 2022/23:1. *Budgetpropositionen för 2023*
<https://www.regeringen.se/contentassets/def2026cac0b4ef7acf4afeb988326ed/budgetpropositionen-for-2023-hela-dokumentet-prop.2022231-.pdf>

- Regeringen. *Agenda 2030 för hållbar utveckling*
<https://www.regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/> [Hämtad 2023-10-15]
- Regeringen (2010, uppdaterad 2015). Europarådets konvention om bekämpande av människohandel
<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/sveriges-internationella-overenskommelser/2010/01/so-20108/> [Hämtad 2023-10-15]
- Regeringen (2018). Konventionen om barnets rättigheter
<https://www.regeringen.se/rapporter/2018/06/konventionen-om-barnets-rattigheter-s2018.010> [Hämtad 2023-10-15]
- Regeringen (2022). *Regleringsbrev för budgetåret 2023 avseende länsstyrelserna*
<https://www.esv.se/statsliggaren/regleringsbrev/?RBID=23494> [Hämtad 2023-10-15]
- Regeringen (2023). *Sveriges arbete med kvinnor, fred och säkerhet 2021*
<https://www.regeringen.se/rapporter/2023/04/sveriges-arbete-med-kvinnor-fred-och-sakerhet-2021/> [Hämtad 2023-10-09]
- Regeringens skrivelse 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*
https://www.regeringen.se/globalassets/regeringen/dokument/socialdepartementet/jamstalldhet/makt-mal-och-myndighet---feministisk-politik-for-ett-jamstallt-samhalle-skr.-2016_17-10.pdf
- Rädda barnen (2018). *Barnfattigdom i Sverige* (Rapport 2018)
https://www.raddabarnen.se/globalassets/bilder/rad--kunskap/arbetar-med-eller-for-barn/barnfattigdomsrapporter/rb_rapport_2018_final.pdf
- SCB. *Undersökningarna av barns levnadsförhållanden* [webbsida]
<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/levnadsforhallanden/levnadsforhallanden/undersokningarna-av-barns-levnadsforhallanden/> [Hämtad 2023-10-12]
- SCB. *Yrkesregistret med yrkesstatistik* [webbsida]
<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/> [Hämtad 2023-10-12]
- SCB (2004). *Könsuppdelad statistik – Ett nödvändigt medel för jämställdhetsanalys* (CBM 2004:1)
https://www.scb.se/contentassets/bb895b5f842f4641aa407fa80ebb5e19/ov9999_2004a01_br_x97op0401.pdf
- SCB (2018). *Hur gick det för eleverna som var obehöriga till gymnasieskolan?*
https://www.scb.se/contentassets/6ff64321080743098e42407073d31d14/uf0549_2018a01_br_a40br1803.pdf

SCB (2019). *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2018* (Information om utbildning och arbetsmarknad [IAM] 2019:2)

https://www.scb.se/contentassets/14e6562ea76147f3a18e06419fd0466f/am0503_2018a01_br_am78br1902.pdf

SCB (2021). *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2020* (Information om utbildning och arbetsmarknad [IAM] 2021:2)

https://www.scb.se/contentassets/cc3fe0436677446aae7b1ba19729c6a2/am0503_2021a01_br_am78br2101.pdf

SCB (2022). *En fråga om tid – En studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021*

https://www.scb.se/contentassets/4e98132b0b784a01b6e4762e909a6fa2/le0103_2021a01_br_lebr2202.pdf

SCB (2023). *Använda statistik för uppföljning av jämställdhetsintegrering – En handledning*

https://www.scb.se/contentassets/6c6e7c76304d426093c7388ffe479339/ov9999_2022a01_br_x99br2301.pdf

SCB (2023). *Könsuppdelad statistik – Återrapportering av ett regeringsuppdrag* (Levnadsförhållanden övrigt 2023:1)

https://www.scb.se/contentassets/56c8dccc94e64fff8671b3b0e9e25738/le0201_2023k01_br_leovrbr2301.pdf

SCB (2023). *Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2022*

https://www.scb.se/contentassets/25d8915ea32943c29c134e9ceea7066c/am0503_2022a01_br_am80br2302.pdf

Sievers, J. (2017). Det som påverkar mest är hur öppen man kan vara. *Medicinsk Vetenskap* (4), s. 22–23

https://issuu.com/karolinska_institutet/docs/mv_nr_4_2017

Skolinspektionen (2019). *Årsrapport 2018: Skillnader i skolkvalitet och strategisk styrning*

<https://www.skolinspektionen.se/globalassets/02-beslut-rapporter-stat/granskningsrapporter/regeringsrapporter/arsrapport/arsrapport-2018/arsrapport-2018.pdf>

Skolinspektionen (2020). *Grundskolors arbete med jämställdhet – med särskilt fokus på en trygg skolmiljö för alla elever*

https://skolinspektionen.se/globalassets/02-beslut-rapporter-stat/granskningsrapporter/tkg/2020/jamstallldhet/rapport--grundskolors_arbete_med_jamstallldhet_slutversion.pdf

Skolverket (2020). *Betyg i årskurs 6 vårterminen 2020*

<https://www.skolverket.se/download/18.614394bd171bb7d771b4490/1603173861203/pdf7397.pdf>

- Skolverket (2020). *Slutbetyg i grundskolan våren 2020* <https://www.skolverket.se/download/18.22df6cdd172a07d4e642228/1600768070605/pdf7301.pdf>
- SOU 2010:53. *Pojkar och skolan: ett bakgrundsdokument om "pojkkrisen"*. Delegationen för jämställdhet i skolan (Rapport 7) <https://www.regeringen.se/contentassets/7f7a1db6f42548a095703ec81002e72b/pojkar-och-skolan-ett-bakgrundsdokument-om-pojkkrisen-sou-201053/>
- SOU 2015:50. *Hela lönen, hela tiden - utmaningar för ett jämställt arbetsliv*. Slutbetänkande av Delegationen för jämställdhet i arbetslivet <https://www.regeringen.se/contentassets/e1971fad207e41c2b54d82784aae239e/sou-201550-hela-lonen-hela-tiden--utmaningar-for-ett-jamstallt-arbetsliv.pdf>
- Stockholms stad (2022). *Stockholmsenkäten – undersökning om ungdomars levnadsvanor* <https://start.stockholm/om-stockholms-stad/utredningar-statistik-och-fakta/undersokningar/rapport-om-ungdomars-levnadsvanor/>
- Svensson, A (2007). Dagens gymnasieskola – bättre än sitt rykte? *Pedagogisk forskning i Sverige*, 12(4), s. 301–323 https://www4.gu.se/compeat/FUR/UGU/Rapporter/Dagens_gymnasieskola_svensson12_4.pdf
- Sveriges internationella överenskommelser 2013:16. *Europarådets konvention om skydd för barn mot sexuell exploatering och sexuella övergrepp*. Lanzarote 25 oktober 2007 https://www.regeringen.se/contentassets/fa380e3cdb384e8094155c0ca0fcfb0c/so-2013-16_web.pdf
- Sveriges internationella överenskommelser 2014:13. *Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet*. Istanbul 11 maj 2011 <https://www.regeringen.se/contentassets/038f833256a644aba439f31559e7e9fb/europaradets-konvention-om-forebyggande-och-bekampning-av-vald-mot-kvinnor-och-av-vald-i-hemmet.pdf>
- Sveriges Kommuner och Landsting (2014). *(O)jämställdhet i hälsa och vård – en genusmedicinsk kunskapsöversikt*
- TCO (2023). *Föräldradigheten under barnens två första år – mer ojämfälld än statistiken visar* https://kxs-tcotco.euwest01.umbraco.io/media/1bcjhth/tco_rapport_f%C3%B6r%C3%A4ldradighet-f%C3%B6rsta-2-%C3%A5r.pdf
- UN Women (2016). *The convention of all forms of discrimination against women (CEDAW)* <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2016/12/cedaw-for-youth> [Hämtad 2023-10-15]

Universitets- och högskolerådet (2020). *Antagning till högre utbildning höstterminen 2020 – Analys av antagningsomgångar och trender i antagningsstatistiken* (Rapport 2020:9)

https://www.uhr.se/globalassets/_uhr.se/publikationer/2020/uhr-antagning-till-hogre-utbildning-hostterminen-2020.pdf

Universitetskanslersämbetet (2020). *Universitet och högskolor – Årsrapport 2020* (Rapport 2020:9)

https://gamla.uka.se/download/18.65fbdad5175926cbdd099be/1606809482442/UKA%CC%88_A%CC%8Arsrapport_2020-12-01.pdf

Vision (2016). *Chefer i välfärdens tjänst – En forskningsrapport om hur personalgruppens storlek påverkar kvalitet och hälsa*

<http://mb.cision.com/Public/1167/2077806/ab3463e98a841ce0.pdf>

Vårdanalys (2014). *En mer jämlik vård är möjlig – Analys av omotiverade skillnader i vård, behandling och bemötande* (Rapport 2014:7)

<https://www.vardanalys.se/wp-content/uploads/2014/10/Rapport-2014-7-En-mer-j%C3%A4mlik-v%C3%A5rd-%C3%A4r-m%C3%B6jlig.pdf>

Statistiska källor

Arbetsmiljöverket

<https://www.av.se/>

Försäkringskassan

<https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/>

SCB

<https://www.scb.se/>

Skolverket

<https://www.skolverket.se/>

Stockholms stad. Stockholmsenkäten

<https://start.stockholm/>

Tillväxtverkets databas

<https://tillvaxtverket.se>

Webbaserade källor

Council of Europe

<http://www.coe.int>

Ett jämställt Stockholm

www.jamstalltstockholm.se

Operation Kvinnofrid

<https://www.operationkvinnofrid.se/>

Sveriges Kommuner och Regioner

<https://skr.se/>



Länsstyrelsen i Stockholm – en samlande kraft för en hållbar framtid.

Mer information kan du få av
Länsstyrelsens enhet för regional utveckling
Tfn: 010-223 10 00

Rapporten hittar du på vår webbplats
www.lansstyrelsen.se/stockholm