

## Ett jämställt Halland

Länsstyrelsen i Halland har tagit fram "Ett jämställt Halland Strategi för jämställdhetsintegrering 2024- 2027" utifrån ett regeringsuppdrag för att bidra till att de jämställdhetspolitiska målen får större genomslag i Halland, samt för att stödja arbete med jämställdhetsintegrering i länet.

Det övergripande målet i strategin är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv och i strategin finns en nulägesbeskrivning över hur det ser ut i Halland kopplat till de sex jämställdhetspolitiska målen.

Regeringen lyfte i uppdraget särskilt målet ekonomisk jämställdhet, sam två nya områden: utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden och jämställdhetsintegrering i civil beredskap. Strategin Ett jämställt Halland bör ses som vägledande för jämställdhetsarbetet i länet och är tänkt att fungera som ett stödjande kunskapsunderlag, som tydliggör målsättningarna för det regionala jämställdhetsarbetet och ger förslag på insatser. Strategin lyfter även hur jämställdhetsintegrering går till och vad som är viktigt för att strategin ska fungera.


För att strategin ska få effekt vänder vi oss till dig som regiondirektör och hoppas att du vill dela ut strategin till förvaltningschefer & andra med strategiskt ansvar för att driva frågor om jämställdhet i Region Halland. Strategin behöver omsättas genom aktiviteter som passar förutsättningarna i regionen och era verksamheter. Varje aktör behöver själv äga jämställdhetsarbetet, arbeta med strategins delmål och områden i styrdokument, rutiner och arbetsprocesser inom sina respektive ansvars- och verksamhetsområden.

2024-05-27

Under våren har SKR uppmuntrat kommuner till att underteckna den uppdaterade CEMR-deklarationen, den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, som uppdaterats med nio nya artiklar. CEMR-deklarationen är ett verktyg för att integrera jämställdhetsperspektivet i all verksamhet. Både strategin och CEMR-deklarationen handlar om att ha med sig ett jämställdhetsperspektiv i ordinarie verksamhet och kompletterar varandra i arbete för ökad jämställdhet i Halland

Länsstyrelsens förhoppning är att strategin kan fungera som ett stödjande kunskapsunderlag i Region Hallands jämställdhetsarbete och att ni med hjälp av strategin kan ta avstamp i beslut och insatser för ökad jämställdhet. Länsstyrelsen ger er gärna stöd i arbetet framåt och samordnar ett jämställdhets och MR-nätverk och har en mindre arbetsgrupp för strategier inom kommunerna och Region Halland kopplat till jämställdhet.

Med vänliga hälsningar

  
Lovisa Ljungberg

Vikarierande länsråd

  
Malin Stenman

Sakkunnig i jämställdhet

# Ett jämställt Halland

Strategi för jämställdhetsintegrering 2024–2027



LÄNSSTYRELSEN  
HALLANDS LÄN



**Layout:** Yours kommunikationsbyrå.

**Illustratör framsida och uppslag:** Matilda Hall, Infografiska.

**Utgiven av:** Länsstyrelsen i Hallands län.

Länsstyrelsens meddelandeserie: 2024:04.

**Författare:** Malin Stenman - Ett jämställt Halland – en länsstrategi, Makt och inflytande, Ekonomisk jämställdhet och arbetsliv, Jämställd utbildning, Jämställd Hälsa.

Victoria Sandholm - Föräldraskap och obetalt hem- och omsorgsarbete.

Sigun Lilja & Jennie Wallin - Mäns våld mot kvinnor ska upphöra och jämställd utbildning.

**Adress:** Länsstyrelsen i Halland.

**Telefon:** 010 – 224 30 00.

**E-post:** [halland@lansstyrelsen.se](mailto:halland@lansstyrelsen.se)

**Hemsida:** [www.lansstyrelsen.se/halland](http://www.lansstyrelsen.se/halland)

# Innehållsförteckning

<b>Inledning</b> .....	<b>6</b>
<b>Ett jämställt Halland – en länsstrategi</b> .....	<b>7</b>
De jämställdhetspolitiska målen .....	8
Jämställdhetsintegrering som strategi.....	9
Hur jämställdhetsintegrering går till.....	10
Jämställdhetsanalyser med ett intersektionellt perspektiv.....	13
Uppföljning av strategin och kopplingar till annat arbete.....	14
<b>Makt och inflytande</b> .....	<b>16</b>
Ett ojämnt och ojämnt valdeltagande.....	18
Jämställdhet i politiska församlingar och på chefsbefattningar .....	19
Kränkningar, trakasserier och hat.....	22
Jämställdhet och civil beredskap.....	24
Nyckeltal och förslag på insatser.....	28
<b>Ekonomisk jämställdhet och arbetsliv</b> .....	<b>29</b>
En könssegregerad arbetsmarknad.....	33
Ojämnta arbetsvillkor och könsmärkning av yrken .....	34
Jämställdhet och kompetensförsörjning .....	35
Utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden.....	36
Nyckeltal och förslag på insatser.....	40
<b>Jämställd utbildning</b> .....	<b>41</b>
Könsbundna studieeval.....	44
Könsrelaterad utsatthet och otrygghet i skolan .....	46
Nyckeltal och förslag på insatser.....	48
<b>Jämställt föräldraskap och obetalt hem- och omsorgsarbete</b> .....	<b>49</b>
Delas föräldrapenningdagarna jämställt?.....	50
Nyckeltal och förslag på insatser.....	52
<b>Jämställd hälsa</b> .....	<b>53</b>
Medellivslängd och dödlighet .....	54
Könsskillnader avseende psykisk hälsa i Halland.....	55
Genusuttryck vid psykisk ohälsa.....	56
Nyckeltal och förslag på insatser.....	57
<b>Mäns våld mot kvinnor ska upphöra</b> .....	<b>58</b>
Förebyggande arbete.....	59
Våldspyramiden.....	60
Nyckeltal och förslag på insatser.....	61
<b>Källförteckning</b> .....	<b>62</b>

RÄTT TILL ETT  
LIV UTAN  
VÅLD







# Inledning

Halland är ett expansivt län med många kontraster. Sysselsättningsgraden är bland den högsta i riket, befolkningen har den längsta medellivslängden i landet och även den högsta självskattade hälsan. Samtidigt uppger länets regionala utvecklingsstrategi Halland – bästa livsplatsen 2035 – att en utmaning för att nå visionen om den bästa livsplatsen är att länet präglas av ojämsställda och ojämlika villkor, där faktorer som kön, etnisk härkomst och sexuell läggning påverkar hallänningarnas livsvillkor.

Den höga sysselsättningen på arbetsmarknaden gör att hallänningarna har den tredje högsta medianinkomsten i riket, men samtidigt är löneskillnaderna mellan kvinnor och män högst i riket. Män med gymnasieutbildning tjänar lika mycket som kvinnor med högskoleutbildning i länet, vilket synliggör ojämsställda arbetsvillkor på en arbetsmarknad som i hög grad är en arbetsmarknad för framför allt gymnasieutbildade män.

Eftersom Halland har den högsta medellivslängden i landet, så ställer det höga krav på att omsorgen och vården fungerar när fler blir äldre. Samtidigt signalerar många branscher inom välfärden svårigheter med kompetensförsörjningen och även näringslivet ser en matchningsproblematik.

Forskning visar att det är sämre arbetsvillkor i kvinnodominerade branscher än i mansdominerade, så det finns goda skäl att arbeta för att skapa bättre arbetsvillkor och behålla personal och attrahera ny arbetskraft. Både för att locka fler män och behålla kvinnor. Det är tydligt att en könssegregerad arbetsmarknad hämmar en fungerande

kompetensförsörjning och att jämställdhet behöver kopplas samman med kompetensförsörjningsutmaningar i länet och ses som en drivkraft för Hallands utveckling.

Utrikes födda kvinnor är en grupp som har svårigheter att komma in på arbetsmarknaden. Länsstyrelsen ser goda möjligheter att samverka med andra aktörer i länet för att hitta vägar för att fler utrikes födda kvinnor ska kunna etablera sig i arbetslivet.

En stor upprustning av den civila beredskapen sker i Sverige. Det är viktigt att ett jämställdhetsperspektiv finns med i arbetet för att skydda civilbefolkningen och andra skyddsvärden i samhället vid stora kriser, eller den yttersta krisen krig. Sårbara grupper riskerar utan ett förebyggande arbete att drabbas hårdare vid kriser och krig och därför är jämställdhetsintegrering en viktig del av arbetet med civil beredskap.

Den här strategin för ett jämställt Halland bör ses som vägledande för jämställdhetsarbetet i länet för kommuner och myndigheter. Den är tänkt som ett stödande kunskapsunderlag som förhoppningsvis kan tydliggöra målsättningar för regionalt jämställdhetsarbete och samla aktörer för att gemensamt arbeta för ökad jämställdhet i länet och därmed skapa bättre förutsättningar för kvinnor och män, flickor och pojkar i Halland.

Anders Thornberg  
Landshövding i Hallands län



# Ett jämställt Halland – en länsstrategi

Det övergripande jämställdhetspolitiska målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Målet är uppdelat i sex delmål och är ömsesidigt beroende av varandra, de förutsätter och förstärker varandra och behöver uppfyllas i sin helhet för ett jämställt samhälle. Delmålen handlar om frågor om makt, inflytande, ekonomi, utbildning, hälsa, föräldraskap och obetalt hem och omsorgsarbete, samt mäns våld mot kvinnor.

Jämställdhetsintegrering är den huvudsakliga strategi som regering och riksdag valt för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Med jämställdhetsintegrering som strategi ska all politik och all ordinarie verksamhet som påverkar människors förutsättningar och villkor belysas utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Utgångspunkten i jämställdhetspolitiken är en kunskap om att kön och makt skapas strukturellt i alla delar av samhället och att föreställningar och normer om kön påverkar människors möjligheter och villkor på individ-, organisations- och samhällsnivå i livets alla skeden.<sup>1</sup> Med jämställdhetsintegrering studeras därför flickor och pojkar, kvinnor och mäns inflytande, resurser och villkor.<sup>2</sup>

Länsstyrelserna fick under 2023 i regeringsuppdrag att ta fram en länsstrategi för 2024–2027 i syfte att bidra till de jämställdhetspolitiska målen. I uppdraget framgår att strategierna bör fokusera på ekonomisk jämställdhet, utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden och jämställdhetsintegrering inom civil beredskap. Hallands tidigare länsstrategi sträcker sig fram till år 2025. Utifrån nya utpekade inriktningar i regleringsbrevsuppdraget och nya förutsättningar kommer denna strategi att börja gälla 2024 och sträcka sig till 2027.

Strategin utgår alltså från regeringens jämställdhetspolitik och de jämställdhetspolitiska målen, jämställdhetsintegrering som beslutad strategi och genussystemet som teoretiskt ramverk. Även forskning, rapporter och könsuppdelad statistik har använts i skrivandet av strategin.

<sup>1</sup> Jämställdhetsmyndigheten, Planera, organisera och följ upp, Vägledning för jämställdhet i myndigheter, s. 5.

<sup>2</sup> Ett uppdrag – 21 strategier, Rapport 2018:1 Jämställdhetsmyndigheten.

## Syfte

Syftet med strategin är att samla aktörer i länet kopplat till arbete med jämställdhet utifrån en uppdaterad lägesbild. Syftet är även att ge förslag på åtgärder som kan ske i samverkan för ökad jämställdhet.

## Vägledande och framåtsyftande

Strategin bör ses som vägledande för jämställdhetsarbetet i länet, ett stödjande kunskapsunderlag som förhoppningsvis kan tydliggöra målsättningar för regionalt jämställdhetsarbete och komplettera annat material.

För att strategin ska få effekt innebär det att varje aktör i länet behöver arbeta med strategins fokusområden och de nationella jämställdhetsmålen i styrdokument, rutiner och arbetsprocesser inom sina respektive ansvars- och verksamhetsområden. Målgruppen för strategin Ett jämställt Halland är aktörer i länet så som länets sex kommuner, statliga myndigheter, Region Halland, Högskolan i Halmstad, civilsamhällesorganisationer och näringslivet.

## Förankringsprocess

Under arbetet med strategin har en omvärldsanalys gjorts. Dialoger och workshops har även anordnats om strategin i länets Jämställdhet- och MR-nätverk som Länsstyrelsen samordnar och bjuder in till. Det är även främst i det nätverket som förankringen om strategiuppdraget skett. Jämställdhet och MR-nätverket består av representanter på både tjänstepersonsnivå och i vissa fall chefsnivå från kommuner, Region Halland, statliga myndigheter och ideell sektor.

Länsstyrelsens arbete med strategin har även informerats om i det statliga chefsnätverket i Halland, vilket Länsstyrelsen samordnar och sammankallar till. Länsledningen har berättat om uppdraget och kort om framtagandet under kommunbesök med samtliga kommuner. Två politiska partiers kvinnoföreningar har deltagit i förankringsprocessen och getts möjlighet att utgöra referensgrupper, Socialdemokratiska S-kvinnor och Centerkvinnorna. Partiernas kvinnoföreningar har under året uttryckt intresse för jämställdhetsfrågor och blev tillfrågade om de var intresserade av att utgöra referensgrupper i arbetet med framtagande av strategin.

# De jämställdhetspolitiska målen

Länsstyrelsernas arbete med jämställdhet utgår från det nationella jämställdhetspolitiska målet: *Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.*

Målet har i sin tur sex delmål:

1.

## En jämn fördelning av makt och inflytande

Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och forma villkoren för beslutsfattande.

2.

## Ekonomisk jämställdhet

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

3.

## Jämställd utbildning

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

4.

## Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

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

5.

## Jämställd hälsa

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

6.

## Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

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

# Jämställdhetsintegrering som strategi

Jämställdhetsintegrering är, tillsammans med särskilda jämställdhetsåtgärder, den huvudsakliga strategi som regeringen har beslutat ska användas för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv finns med i det ordinarie arbetet under hela arbetsprocessen, i stället för ett separat spår vid sidan om ordinarie arbete. Eftersom jämställdhet skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas, behöver jämställdhetsperspektivet finnas med och belysas kontinuerligt i verksamheten.<sup>3</sup>

Genom att arbeta med jämställdhetsintegrering så kan en verksamhet på ett systematiskt sätt synliggöra och analysera vilka konsekvenser ett beslut får på olika nivåer, för olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar. Det är viktigt att ha med sig att jämställdhetsanalyser innebär *”alltid kön, men inte bara kön”* och att fler maktstrukturer än kön kan behöva analyseras i arbetet.

Med hjälp av jämställdhetsanalyser och könsuppdelad statistik så kan bristande jämställdhet i verksamheter synliggöras och åtgärdas, för att säkerställa ett jämställt och likvärdigt bemötande gentemot medborgare.

Strategin jämställdhetsintegrering bör riktas mot ojämställdhetsproblem som har koppling till verksamhetens huvudsakliga uppdrag, så att det blir relevant och gör skillnad. Förutsättningarna för att arbete med jämställdhetsintegrering ska fungera bra är:

## Vilja att förändra, prioritering och beslut

För att arbetet med jämställdhetsintegrering ska fungera bra, så krävs det att organisationen och den högsta ledningen vill förändra och hitta lösningar på bristande jämställdhet i verksamheten. När ledningen prioriterar arbetet och har en vilja att förändra, bör det fattas ett politiskt och/eller annat ledningsbeslut om att arbeta med jämställdhetsintegrering.

## Förankring

En förutsättning för att arbeta med jämställdhetsintegrering är förankring på högsta ledningsnivå/politiska uppdragsgivare. Det behöver även förankras med övriga chefer, nyckelpersoner som blir involverade och förslagsvis med controllers/verksamhetsutvecklare för att få genomslag.

## Styrning och ledning

Det är ledningen som har det övergripande ansvaret för jämställdhetsintegrering. Ledningen ansvarar för vilka mål som ska uppnås och vem som ska utföra arbetet. Det är även ledningens ansvar att hitta metoder för att följa upp arbetet, se till att det implementeras i ordinarie styrning och att resultat efterfrågas. En eller flera personer med särskild kompetens inom jämställdhet är också viktigt att ha inom organisationen, som kan fungera samordnande och stödande.

## Resurser

Både personella, tidsmässiga och ekonomiska resurser krävs i arbete med jämställdhetsintegrering för att det ska prioriteras, genomföras och bli långsiktigt.

## Kompetens

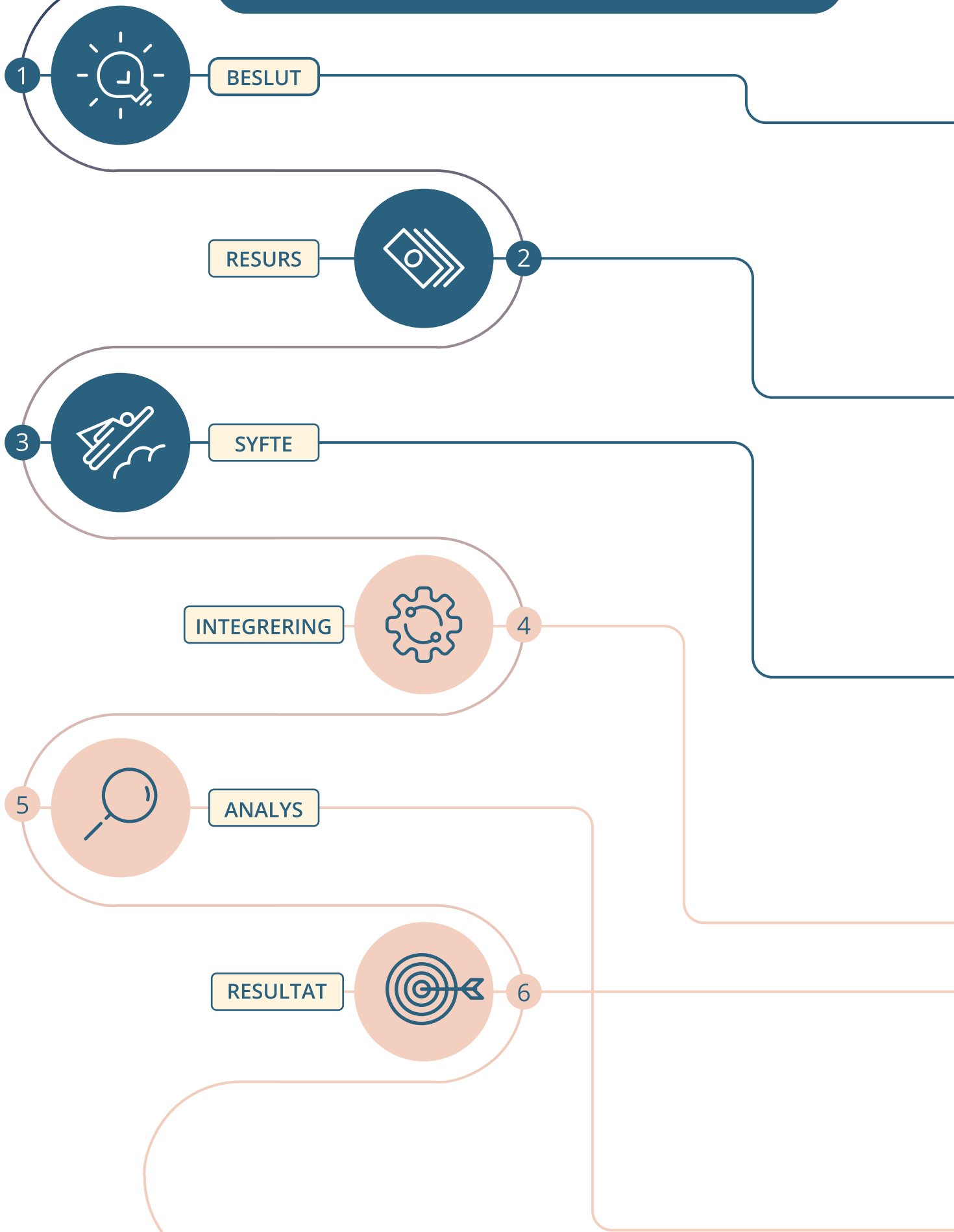
Det krävs förståelse för vad jämställdhetsintegrering innebär och vilka resurser som krävs för att utföra arbetet, samt tålamod då det är ett långsiktigt förändringsarbete. För att analysera ojämställdhetsproblem krävs det medarbetare som har kompetens både avseende den ordinarie verksamheten som ska analyseras och medarbetare som behärskar jämställdhet, genus och maktanalys. Säkra upp att både chefer, nyckelpersoner och medarbetare har kompetens i jämställdhet, eller ges kompetensutveckling.

## Samverkan

Det är viktigt att komma ihåg att det ofta är ett gemensamt lärande och att det krävs samverkan för att göra jämställdhetsanalyser, identifiera problem och hitta lösningar. Det som tas för givet i verksamheten och det *”som sitter i väggarna”* hamnar ofta i fokus i jämställdhetsarbetet då det synliggör oskrivna regler och i många fall omedvetna handlingar och beteenden. Jämställdhetsintegreringen fungerar bäst om det sker i samverkan.

<sup>3</sup> Jämställdhetsintegrering | Jämställdhetsmyndigheten (jämställdhetsmyndigheten.se) (Hämtad 2023-11-26).

## HUR JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING GÅR TILL



1.

### Beslut om jämställdhetsintegrering i ordinarie verksamhet och ledning och styrning:

Beslutet behöver tas på ledningsnivå. Ledningen har även det övergripande ansvaret. Det är viktigt att beslut är välförankrat och arbetet prioriterat, samt att följa upp arbetet.

2.

### Ledningen säkerställer att resurser tillsätts för genomförandet:

Det behövs en organisation för genomförande av arbetet, att det finns med i verksamhetsplanering och att det säkerställs att det finns kunskap- och processtöd under genomförandet.

3.

### Bestäm syfte: En jämställd kommun.

Sätt en tidsplan och bestäm ansvariga. Vilka verksamheter kan vi redan på förhand se tar beslut som i hög grad kan påverka kvinnor och män, flickor och pojkar?

4.

### Jämställdhet som en integrerad del av kärnverksamheten:

Jämställdhet bör införlivas i kärnverksamheten för att få effekt och bedrivs inom ramen för ordinarie planering och uppföljning, kopplat till aktörens ordinarie verksamhet. Även stödfunktioner bör ingå: HR, Ekonomi, Diarium, Kommunikation.

5.

### Gör jämställdhetsanalys av arbetssätt, underlag, förändringsprocesser, beslut.

#### Undersök:

- Finns könsuppdelad statistik kring det du vill undersöka?
- Får beslutet olika konsekvenser för olika grupper av kvinnor och män/flickor och pojkar?
- På vilket sätt?

#### Jämställdhetsintegrera:

- Arbetssätt
- Bemötande
- Representation
- Samråd
- Upphandling
- Rekrytering & arbetsmiljö
- Beslut
- Blanketter
- Kommunikation
- Konferenser & utbildningar
- Statistik

#### Ledningen bör efterfråga resultat:

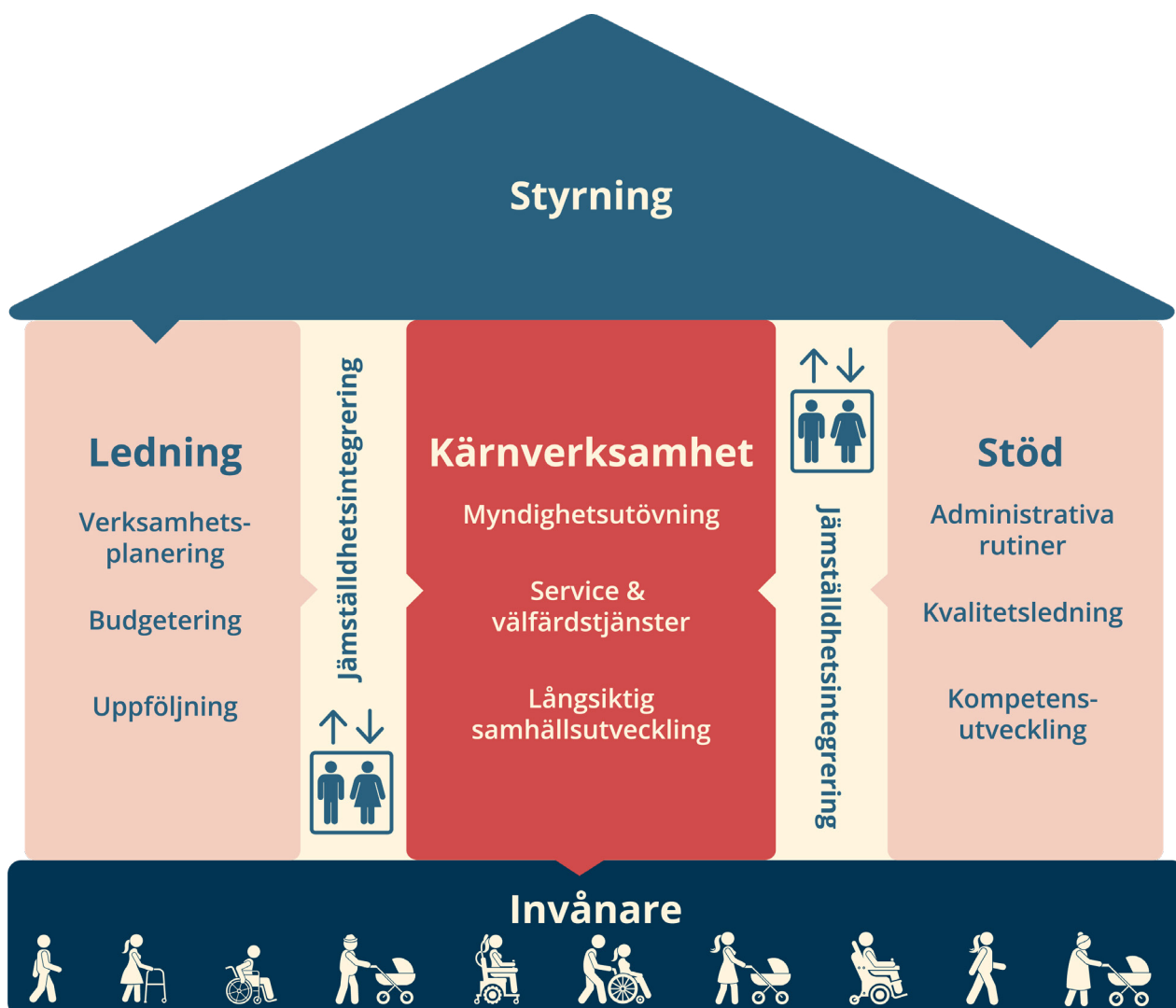
jämställdhetsanalyser i beslut, analyser, utvärderingar och uppföljning.

6.

### Resultat:

Ett mer jämställt bemötande mot länets invånare.

# Jämställdhetsintegrering i en organisation/företag



# Jämställdhetsanalyser med ett intersektionellt perspektiv

Vare sig gruppen kvinnor eller gruppen män är enhetlig och förutsättningarna och livsvillkoren skiljer sig åt mellan olika kvinnor och olika män. Vissa individer identifierar sig inte heller enligt tvåkönsnormen kvinna och man.

Eftersom livsvillkoren och förutsättningarna skiljer sig mycket åt och olika maktstrukturer samverkar, är det viktigt att analysera hur maktstrukturer samspelar och förstärker varandra. Det ger en ökad förståelse för vilka konsekvenser olika beslut kan få för personer som avviker från majoritetssamhällets normer. Sociala kategorier som kan påverka i en intersektionell analys utöver kön är de övriga diskrimineringsgrunderna: funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, att identifiera sig som HBTQI+ person (sexuell läggning), könsidentitet eller könsuttryck samt ålder.<sup>4</sup>

Vid en intersektionell analys tas några steg extra och i analysen studeras hur olika former av intersektioner – klass/socioekonomi, kön, etnicitet och ålder – påverkar och bildar olika mönster. Även andra faktorer brukar nämnas eftersom de också påverkar människors livsvillkor och förutsättningar i hög grad; bostadsort, att vara inrikes född eller utrikes född, hudfärg, medborgarskap, språkkunskaper, utbildningsnivå och klass/socioekonomisk bakgrund.

Det är av stor betydelse i en intersektionell analys att belysa de strukturer som premierar exempelvis manlighet, medelklass, heterosexualitet, vitet och bostadsort och som kan fungera diskriminerande. Med ett intersektionellt förhållningssätt så kan orättvisor och flerfaldig diskriminering förebyggas och mer nyanserade analyser genomföras.

<sup>4</sup> [Diskrimineringsgrunder - vad är det? | DO](#) (Hämtad 2023-11-30).

# Uppföljning av strategin och kopplingar till annat arbete

Strategin Ett Jämställt Halland sträcker sig åren 2024 – 2027. Under strategiperioden kommer arbetet att följas upp löpande, vilket även ger möjligheter till revidering av strategin utifrån nya uppdrag eller förutsättningar.

Länsstyrelsens uppföljning av strategin kommer att innefatta nyckeltalen som finns under varje delmål i strategin, samt annan könsuppdelad statistik och Länsstyrelsens egna insatser med koppling till strategin. Den regionala utvecklingen inom jämställdhetsområdet och strategins nyckeltal kommer att kunna kompletteras med den beställning från SCB med könsuppdelad statistik som Länsstyrelserna gjort gemensamt under 2023. En första uppföljning bör lämpligast ske i samband med delredovisningen av strategin till regeringskansliet och Jämställdhetsmyndigheten, och i samband med slutredovisningen 2028.

## Lagstiftning, Agenda 2030 och regionala rapporter

På internationell nivå har Sverige åtagit sig att följa en rad konventioner för mänskliga rättigheter som påverkar jämställdhetspolitiken. Exempelvis FN:s konvention om avskaffande av diskriminering av kvinnor (CEDAW) och Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet (Istanbulkonventionen).

Grundläggande fri- och rättigheter är skyddade i regeringsformen, där det slås fast att alla svenska medborgare har samma grundläggande fri- och rättigheter. Lika rättigheter och möjligheter och jämställdhet regleras även i annan lagstiftning, som diskrimineringslagen, högskolelagen och skollagen.<sup>5</sup>

För länsstyrelsernas räkning regleras våra uppdrag om jämställdhet i förordning (2017: 868) om länsstyrelseinstruktion och strategiuppdraget återfinns i länsstyrelsernas regleringsbrev för 2023.<sup>6</sup>

## Agenda 2030

Den globala överenskommelsen om hållbar utveckling och den grundläggande principen att ingen ska lämnas utanför är ramen för det utvecklingsarbete som sker för länets aktörer, såväl som i Länsstyrelsens hållbarhetsarbete, både inom den interna Agenda 2030-gruppen och i externt arbete med Agenda 2030. Överenskommelsen pekar ut riktningen – att alla behövs och att det är viktigt att nå de som står längst ifrån samhällsutvecklingen först. Strategin Ett jämställt Halland 2024-2027 är närmast kopplat till Agendans Mål 5 om jämställdhet. Uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt. Men även mål 10: Minskad ojämlikhet och flera andra mål. Varje avsnitt i strategin kommer att synliggöra vilka mål inom Agenda 2030 som delmålet bidrar till att uppfylla.

<sup>5</sup> [Skollagen och högskolelagen | Jämställdhetsmyndigheten \(jamstalldetsmyndigheten.se\)](https://www.jamstalldetsmyndigheten.se) (Hämtad 2023-12-04).

<sup>6</sup> [Regleringsbrev 2023 Myndighet länsstyrelserna \(esv.se\)](https://www.esv.se) (Hämtad 2023-12-04).



## Den regionala utvecklingsstrategin, Halland: bästa livsplatsen 2035

Strategin Ett Jämställt Halland ska bidra till visionen i regionala utvecklingsstrategin, Halland: Bästa livsplatsen. Den regionala utvecklingsstrategin presenterar hur länet ska möta samhällsutmaningar och samtidigt fortsätta vara en stark och livskraftig region.

Delaktighet och tillit beskrivs som vägledande för den regionala hållbara utvecklingen och ingår som en del av det som benämns som "Demokratiutmaningen". Principen att ingen ska lämnas utanför innebär även att arbeta för att utjämna spelplanen så att alla som bor i Halland kan förverkliga sina livsmål och bidra till samhällsutvecklingen på lika villkor, oavsett kön. Region Halland lyfter även vikten av att regionala aktörer och andra involverade i Hallands utvecklingsarbete gemensamt behöver skapa ett handlingsutrymme så att hallänningar själva kan påverka sin livssituation och uppnå det som de själva definierar som livskvalitet. Att arbeta aktivt med unga i länet kan bidra till att bygga förståelse mellan människor i olika åldrar och livssituationer, skapa tillit och delaktighet och göra det möjligt för fler att aktivt delta i olika gemenskaper. Även vikten av att nå ut till särskilt sårbara grupper genom ett aktivt arbete med tillit lyfts upp som viktigt i Halland- bästa livsplatsen 2035.<sup>7</sup>

## Från vaggan till graven

Från vaggan till graven<sup>8</sup> är en rapport om hallänningens liv och livsvillkor utifrån ett intersektionellt perspektiv, där ojämställdhetens orsaker och konsekvenser synliggörs ur ett livscykelperspektiv. Analysen togs fram gemensamt av Region Halland och Länsstyrelsen i Halland. Målsättningen med rapporten var att skapa bättre förutsättningar för en jämställd och jämlik regional tillväxt i Halland. Under år 2021 uppdaterades rapporten med ny statistik för att följa upp utvecklingen av hallänningens livsvillkor. Analysen visade återigen att Halland har fortsatt stora utmaningar kopplat till jämställdhet och jämlikhet.

Rapporten syftade till förändring, politiska prioriteringar och för att uppnå ett attraktivt, inkluderande och konkurrenskraftigt Halland. Genom insatser utifrån livscykelperspektivet, som ställer krav på samarbete och samverkan mellan olika aktörer i länet har rapporten och arbetet varit väldigt betydelsefullt för jämställdhetsarbetet i länet.<sup>9</sup>

<sup>7</sup> [Halland – bästa livsplatsen 2035, Regional utvecklingsstrategi för Halland \(reglab.se\)](#) (Hämtad 2023-11-26).

<sup>8</sup> Från vaggan till graven, hallänningens liv och livsvillkor – ur ett intersektionellt perspektiv, En analys framtagen av Region Halland i samverkan med Länsstyrelsen Halland, rapport 2021, Region Halland.

<sup>9</sup> Strategi för ett jämställt och jämlikt Halland 2021-2025, Länsstyrelsen Halland, s 3.

# Makt och inflytande

## Målsättningar

- Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma rätt, möjlighet och förutsättningar för att delta i beslutsfattande och påverka i Halland.
- Fler aktörer i länet ska arbeta med jämställdhetsintegrering i ordinarie verksamhet, på ett strategiskt och långsiktigt sätt.
- En jämnare könsfördelning bland chefer inom offentlig sektor och näringsliv, samt i politiska styrelser, fullmäktige och nämnder.
- Kvinnor och män, flickor och pojkars villkor och förutsättningar ska beaktas i högre utsträckning i arbetet med civil beredskap i Halland.

## Kopplingar till Agenda 2030



Män har makt och inflytande i högre utsträckning än kvinnor. Det är välkänt i samhället att kvinnor inte sitter i beslutsfattande positioner i lika hög utsträckning som män och att näringsliv, högre utbildningar och organisationer med mindre insyn har få kvinnor på höga positioner.<sup>10</sup> Även om könsfördelningen på ledande positioner i politiken och i den statliga förvaltningen generellt har blivit jämnare så kvarstår stora skillnader i den reella makten. Kvinnor och framför allt kvinnor med etnisk minoritetsbakgrund, är en underrepresenterad grupp i såväl politiska församlingar som på ledande positioner i arbetslivet.<sup>11</sup>

Delmålet om en jämn fördelning av makt och inflytande handlar om att kvinnor och män ska ha samma tillgång till makt och inflytande genom en jämn representation i beslutsfattande församlingar och på ledande positioner. Målet är en viktig demokrati och rättvisefråga och hänger tätt samman med de övriga fem delmålen i jämställdhetspolitiken.<sup>12</sup>

En jämn representation av kvinnor och män enligt kvantitativa mått är inte någon garanti för att den faktiska makten fördelas jämnt mellan könen, men det är en avgörande förutsättning för att även kvalitativa aspekter av maktutövning ska kunna förändras i jämställd riktning. Kvinnor och mäns möjligheter att påverka beslutens innehåll förutsätter inflytande i de processer och sammanhang där beslut tas och deltagande i beslutsfattandet.<sup>13</sup>

I betänkandet Män och jämställdhet slår utredarna fast att deras genomgång entydigt och odiskutabelt visar att det är ett kön, män, som har klart större makt än det andra inom de flesta samhällsområdena och att det är viktigt att först slå fast detta. Kanske för att det är så självklart, traditionellt och "normalt" att vi inte alltid reflekterar över att det är så.<sup>14</sup>

<sup>10</sup> [Delmål 1: Jämn fördelning av makt och inflytande | Jämställdhetsmyndigheten \(jamstalldhetsmyndigheten.se\)](#) (Hämtad 2023-11-26).

<sup>11</sup> Forskningsöversikt om politikens digitalisering ur ett jämställdhetsperspektiv, Underlagsrapport, 2023:4, Jämställdhetsmyndigheten, s.7.

<sup>12</sup> Makt, mål och myndighet - feministisk politik för en jämställd framtid, Regeringens skrivelse 2016/17:10.

<sup>13</sup> Ibid.

<sup>14</sup> Män och jämställdhet, Betänkande av Utredningen om män och jämställdhet, Stockholm, SOU 2014: 6, s. 76.

Målet om en jämn fördelning av makt och inflytande förutsätter att alla medborgare i Halland, oavsett om det handlar om kvinnor, män eller ickebinära ska ha samma rätt till och förutsättningar för att kunna uttrycka sina åsikter, delta i beslutsfattande och påverka samhället.<sup>15</sup>

Goda förutsättningar att påverka den egna tillvaron och göra sin röst hörd i olika sammanhang leder till fler val- och handlingsalternativ; oavsett om det gäller engagemang i politiska partier, fritidsintressen, studier, yrkesliv och i val kopplat till föräldraskap och hälsa.

En stor forskningsstudie om jämställdhet med över 32 000 respondenter i 27 EU-länder visar att inställningen till jämställdhet och jämställdhetsarbete skiljer sig åt mellan olika grupper i samhället. Studien visar att kvinnor och män i olika åldrar och med olika utbildningsbakgrunder resonerar olika kring hur jämställt samhället är och om jämställdhetsarbete behövs. I studien har yngre män i åldern 18–29 år i Europa, såväl som i Sverige, svårare än äldre män att acceptera ökade rättigheter för kvinnor.

Att västerländska demokratier blivit alltmer jämställda innebär inte med automatik att alla står för jämställdhet, utan istället synliggörs en tydlig backlash för jämställdhet. Eftersom samhället inte är jämställt ännu, är det en form av sexism,<sup>16</sup> som forskarna kallar *modern sexism*. Männerna som beskrivs i studien motsätter sig ytterligare insatser för att främja kvinnors rättigheter, eftersom de anser att jämställdhet redan är uppnått. Resonemanget grundar sig i en idé som kallas nollsummespelet, där framsteg för en grupp upplevs ske på bekostnad av en annan. Att den moderna sexismen är högst bland unga män i åldern 18–29 år förklarar forskarna med ett flertal faktorer.

Andelen är som högst i regioner där arbetslösheten ökat mest de senaste åren och där medborgarna har en utbredd misstro mot samhällets institutioner.

Även i Sverige spelar arbetslösheten roll. Studien visar att den största andelen unga män, som tycker att ökade rättigheter för kvinnor är hotfullt mot män och pojkars möjligheter, bor i kommuner där arbetslösheten ökat de senaste två åren. Ju äldre männen var desto mindre hotade kände de sig av ökade rättigheter för kvinnor. Att undersökningen visade att yngre män i högre grad känner sig hotade av jämställdhet än äldre män sätter forskarna i samband med vilken plats de befinner sig på i livet. Äldre har oftare stabila karriärer, familjer och positioner i samhället medan det kan vara tvärtom för yngre män. Att varken ha stabil familjesituation eller jobb kan göra att man känner sig mer osäker och mer utsatt i en upplevd konkurrenssituation.<sup>17</sup>

Det här synliggör att jämställdhet inte är något som kan tas för givet, eller någon som yngre generationer med automatik kommer att lösa. Snarare visar det på att män behöver involveras och göras delaktiga i jämställdhetsarbetet i högre utsträckning. Pojkar och mäns villkor och förutsättningar behöver ta plats på ett mer tydligt sätt och belysas i jämställdhetsarbetet för att det ska bli mer relevant för män. Frågor om makt och jämställdhet behöver även uppmärksammas i arbete med hållbar utveckling och Agenda 2030 för att jämställdhet ska få genomslag. En mer jämställd maktfördelning kan bara uppnås om konsekvenserna av att de uteblir synliggörs och genom aktivt jämställdhetsarbete.

15 Mål och myndighet, En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken, Betänkande av jämställdhetsutredningen, 2015:86. s. 95.

16 [Geffjon Off, Charron, Alexander, Who perceives women's rights as threatening to men and boys? Explaining modern sexism among young men in Europe, Frontiers | Who perceives women's rights as threatening to men and boys? Explaining modern sexism among young men in Europe \(frontiersin.org\)](#) (Hämtad 2023-11-20).

17 Geffjon Off, 2023, Contested Feminism: Backlash and the Radical Right, Göteborg Universitet.

# Ett ojämnt och ojämnt valdeltagande

I den representativa demokratin är valdeltagandet den yttersta formen av delaktighet i beslutsfattandet. Valdeltagandet i Halland är något högre än i övriga Sverige. Totalt deltog ca 90 procent av samtliga röstberättigade i riksdagsvalet år 2018. Valdeltagandet sjönk vid riksdagsvalet i september 2022 då 86,6 procent röstade i Halland, jämfört med 84,2 procent i riket.<sup>18</sup>

Valdeltagandet till riksdag, kommun- och regionval i länets kommuner speglar hur det ser ut i kommunerna avseende inkomst och utbildningsnivå. Vid riksdagsvalet 2022 var valdeltagandet högst i Kungsbacka med över 90,3 procent i jämförelse med Hyltes 82,1 procent.<sup>19</sup> Det finns vissa skillnader i valdeltagande mellan könen, kvinnor röstar i något högre grad än män. I riksdagsvalet 2022 röstade kvinnor och män i nästan lika stor utsträckning, 84 procent av männen och 85 procent av kvinnorna, en skillnad på en procent.<sup>20</sup> Även kommunval följer samma mönster i kommunerna, här visas andelen kvinnor respektive män som röstade vid kommunvalet 2022.<sup>21</sup>

## Andelen kvinnor respektive män som röstade i kommunvalet 2022 i Hallands kommuner

	Kvinnor	Män
Hylte	77 %	77 %
Halmstad	82 %	79 %
Laholm	82 %	81 %
Falkenberg	84 %	82 %
Varberg	87 %	84 %
Kungsbacka	89 %	88 %

18 [Regionfakta, Valresultat riksdagsvalet. Valresultat riksdagsvalet - Regionfakta](#) (Hämtad 2023-09-22).

19 [SCB, Valdeltagande i riksdag, regionfullmäktige och kommunfullmäktige under valet 2022 indelat på Hallands län. Valdeltagande i Sverige \(scb.se\)](#) (Hämtad 2023-11-02).

20 Ibid.

21 <https://www.kolada.se/verktyg/jamforaren/> (Hämtad 2023-11-20). Mål 16 Fredliga och inkluderande samhällen.

De mer påtagliga skillnaderna i valdeltagande syns när det gäller inkomst, socioekonomi, utbildningsnivå och inrikes/utrikes födda. Utbildningsnivå, tillsammans med ålder, är den sociodemografiska faktor som har starkast samband med benägenheten att rösta.<sup>22</sup>

Mönstret i valdeltagande följer ett socioekonomiskt mönster: ju större socioekonomisk utsatthet som finns i kommunen, desto lägre är valdeltagandet. De med låg utbildning, låginkomsttagare, personer i arbetaryrken och arbetslösa röstar i betydligt lägre utsträckning än andra. Äldre röstar i högre utsträckning än yngre och personer med funktionsnedsättning röstar i lägre utsträckning än andra. Valdeltagandet är även betydligt lägre bland personer som är utrikes födda, i jämförelse med inrikes födda.

Personer som bor i utsatta områden har ofta en lägre socioekonomisk position i samhället. De erfar en sämre kontroll och inflytande över sina egna livsvillkor, men även över utvecklingen av samhället i stort, samt upplever oftare mindre gemenskap och delaktighet.<sup>23</sup> Arbete för en jämn fördelning av makt och inflytande behöver därför göras både utifrån ett jämställdhetsperspektiv och ett intersektionellt perspektiv; för att olika maktkategorier ska belysas i arbetet och för att involvera människor oavsett geografisk hemvist i länet och oavsett socioekonomisk situation, så att fler ges möjligheten att delta och påverka sina egna livsvillkor.

22 [SCB, Deltagande i de allmänna valen 2022. 41BDeltagandet i de allmänna valen 2022 \(scb.se\)](#) (Hämtad 2023-11-27).

23 Nästa steg på vägen mot en mer jämlik hälsa, SOU:2017:47, s. 207.

# Jämställdhet i politiska församlingar och på chefsbefattningar

## Representation i politiken

Efter valet år 2022 är det fortsatt en någorlunda jämn representation av kvinnor och män i riksdagen med 46 procent kvinnor, respektive 54 procent män. Könsfördelningen i länets kommunfullmäktige ligger på samma nivå som vid förra valet 2018, på 44 procent kvinnor respektive 56 procent män, men det finns stora skillnader på kommunnivå.<sup>24</sup>

Kommunfullmäktige i Falkenberg sticker ut i länet som den enda kommun som har fler kvinnor som ledamöter än män, med 54 procent kvinnor och 46 procent män. I Halmstad är det 45 procent kvinnor och 55 procent män bland ledamöterna.<sup>25</sup> I både Hylte och Kungsbackas kommunfullmäktige är andelen kvinnor 39 procent, respektive 61 procent män. I Laholm och Varberg är det 44 procent kvinnor, respektive 56 procent män. I Falkenberg sitter en kvinna som ordförande i kommunfullmäktige och hon har sällskap av ytterligare en kvinna som ordförande i Halmstads kommunfullmäktige. Övriga fyra ordföranden är män.<sup>26</sup>

I kommunstyrelserna i länet sitter två kvinnor på ordförandeposten i Kungsbacka och Varberg, övriga fyra kommuner har män som ordförande.

Den högsta beslutande församlingen i Region Halland är regionfullmäktige, där är en man är ordförande.<sup>27</sup> Enligt en uppföljning kring regionalpolitik gjord av Jämställdhetsmyndigheten domineras ordförandeposter fortfarande kraftigt av män i Sveriges regioner, medan fördelningen är jämnare när det gäller regionstyrelserna som helhet.<sup>28</sup> Regionstyrelsen i Halland har en kvinna som ordförande, samt kvinnor som 1:a och 2:a vice ordförande.<sup>29</sup>

24 Steg framåt och nya utmaningar, Resultatrapporten 2023, Jämställdhetsmyndigheten, s. 24.

25 <https://www.kolada.se/verktyg/jamforaren/> Kvinnor i kommunfullmäktige 2022. (Hämtad 2023-11-20).

26 Enligt kommunens egna uppgifter.

27 [Region Halland; Politisk organisation - Region Halland](#) (Hämtad 2023-09-13).

28 Rapport 2022:16 Bilaga 1: Regionalpolitik, könsmonster och jämställdhetsambitioner.

29 [Regionstyrelsen - Förtroendevalda hos Region Halland. \(tromanpublik.se\)](#) (Hämtad 2023-11-21).

Sett till de förtroendevalda kommunpolitikernas bakgrund, så är en klar majoritet av kommunpolitikerna inrikes födda. Lägst andel utrikes födda förtroendevalda kommunpolitiker finns i Kungsbacka och Varberg, med 6,8 procent respektive 6,9 procent utrikesfödda. Högst andel förtroendevalda som är utrikes födda finns i Halmstad med 13,6 procent och i Hylte med 14 procent. Representationen är som allra lägst i Kungsbacka sett till utrikes födda kvinnor som förtroendevalda kommunpolitiker, med endast 2,5 procent. I Varberg finns endast 3,8 procent utrikes födda män som är förtroendevalda kommunpolitiker.<sup>30</sup>

Representationen av utrikes födda som förtroendevalda kommunpolitiker speglar inte i tillräckligt hög utsträckning medborgarna i kommunerna utifrån bakgrund.

## Kvinnor och män i kommunfullmäktige efter valet 2022<sup>31</sup>

	Kvinnor	Män
Falkenberg	54,1 %	45,9 %
Halmstad	45,1 %	54,9 %
Varberg	44,3 %	55,7 %
Laholm	43,9 %	56,1 %
Kungsbacka	39,3 %	60,7 %
Hylte	39,0 %	61,0 %
<b>Genomsnitt Hallands län</b>	<b>44,6 %</b>	<b>55,4 %</b>
<b>Genomsnitt Riket</b>	<b>43,3 %</b>	<b>56,7 %</b>

30 [https://www.kolada.se/verktyg/jamforaren/Agenda\\_2030\\_Mal\\_10\\_Minskad\\_ojamlikhet](https://www.kolada.se/verktyg/jamforaren/Agenda_2030_Mal_10_Minskad_ojamlikhet). (Hämtad 2023-11-29).

31 [Kvinnor och män i kommunfullmäktige - Regionfakta](#) (Hämtad 2023-10-31).

## Ett ojämnt chefskap

Kvinnor är underrepresenterade på högre chefspositioner i Halland, då 37 procent av cheferna i länet är kvinnor medan 63 procent är män.<sup>32</sup> Kvinnor arbetar i högre grad som chefer inom offentlig sektor och i lägre utsträckning som chefer i näringslivet. Av de 7516 personer i Hallands län som definieras som chefer, högre tjänstemän eller högre politiker var 38,6 procent kvinnor och 61,4 procent män år 2020.<sup>33</sup>

I både offentlig och privat sektor är andelen män i chefsposition högre än andelen anställda män. Det gäller även i kommuner och regioner där majoriteten av alla chefer förvisso är kvinnor, men andelen män bland cheferna är högre än andelen män bland de anställda.<sup>34</sup> Ett väldigt vanligt mönster är att andelen män ökar successivt högre upp i hierarkin, såväl inom politiken, offentlig förvaltning som näringsliv.

Att fler män än kvinnor arbetar som chefer i samhället kan förklaras med att män och manlighet är starkt kopplat till ledarskapsidealet. Ledarskapspraktiken förknippas med egenskaper och beteenden som vanligtvis associeras med män och maskulinitet i samhället.<sup>35</sup> Det innebär att män i chefspositioner utgör normen, medan kvinnor i chefsposition ses som ett undantag. Att chefsrollen i så hög grad definieras utifrån vad som generellt betraktas som traditionellt ”manliga” egenskaper skapar hinder för kvinnor i rekryteringsprocesser och i tillgången till de högre befattningarna. Andelen kvinnor i chefsposition skiljer sig även åt mellan olika nivåer i organisationen, andelen är högst bland första linjens chefer och lägst bland de högsta cheferna.

32 Från vaggan till graven, s. 6.

33 [Jämställdhet i län och kommuner \(scb.se\)](https://scb.se) (Hämtad 2023-10-24).

34 Kortrapport, Jämställd rekrytering till välfärden, Jämställdhetsmyndigheten.

35 Keisu, Britt-Inger, 2009. Att peka med hela handen: om arbetsvillkor och kön bland första linjens chefer. Umeå universitet. Sociologiska institutionen.

Enligt en stor attitydundersökning så svarade en stor majoritet ”instämmer inte alls” på påståendet ”Män är bättre chefer än kvinnor”. 85 procent av kvinnorna och 72 procent av männen. Men unga män under 24 år sticker ut som grupp, där bara 57 procent tar avstånd från det påståendet i en attitydundersökning till jämställdhet. Det är stor skillnad mot de unga kvinnorna, där 86 procent tar avstånd. När det handlar om attityder till jämställdhet så utmärker sig den unga gruppen män, vilket vi även såg i tidigare avsnitt. De anser i högre grad än kvinnor att samhället är jämställt och att kvinnor överdriver ojämheden. Unga män tar även i minst utsträckning avstånd från traditionella uppfattningar om att män är bättre politiska ledare och chefer än kvinnor. Högre utbildning samvarierar ofta med mer positiva attityder till jämställdhet.<sup>36</sup>

Utrikes födda är starkt underrepresenterade bland välfärdens chefer, trots att 24 procent av de anställda i kommunerna är utrikes födda så är endast 11 procent av cheferna det. För regionerna är förhållandet 22 respektive 12 procent. Samma mönster syns bland utrikes födda som bland kvinnor, det vill säga att andelen minskar ju högre chefspositionen är.<sup>37</sup>

I en nyligen gjord undersökning på uppdrag av Länsstyrelsen i Stockholm synliggörs att i gruppen födda i Afrika söder om Sahara finns lägst andel förvärvsarbetande chefer, bland både kvinnor och män.<sup>38</sup>

I näringslivet är män och företrädesvis män med inrikes bakgrund dominerande inom bolagsstyrelser. Stiftelsen Allbrights kartläggningar visar att i ledningsgrupper i bolag finns det ungefär 3 procent kvinnor med utrikes bakgrund och ca 7 procent män, alltså totalt ca 10 procent.<sup>39</sup> Chefer i Sverige är främst inrikes födda eller födda inom Norden. Betydligt färre i chefsbefattning är utomnordiskt födda eller födda utanför EU.<sup>40</sup>

36 [Delmål 1: Jämn fördelning av makt och inflytande | Jämställdhetsmyndigheten \(jamstalldetsmyndigheten.se\)](https://scb.se) (Hämtad 2023-11-15).

37 Jämställdhetsmyndigheten, Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden, Förutsättningar för en bredare rekryteringsbas till välfärden, Underlagsrapport 2023: 8, s.15.

38 Länsstyrelsen Stockholm, Rapport 2023:6, En regional analys av mänskliga rättigheter i Stockholm, s.10.

39 Från vaggan till Graven, s.46.

40 [SCB, Jämställdhet i län och kommuner \(scb.se\)](https://scb.se) (Hämtad 2023-04-20).

Mellan år 2012 och 2022 så har kvinnor på VD-positioner ökat fyrfaldigt i Sverige, från 9 till 43 personer. Totalt så utgjorde vd-kvinnor 12 procent av börsens vd:ar, för andra året i rad 2022.<sup>41</sup> Men gällande storbolag och de högsta positionerna i näringslivet, så bryter ändå de svenska storbolagen mot en tydlig trend med fler kvinnor på vd-positioner runt om i Europa. Medan fler kvinnor tar plats på vd-roller i Europa så är svenska ägare långt mer avvaktande. Sverige är på plats 13 av 27 i europeisk jämförelse gällande kvinnor på VD-poster.

Det är även vanligare att män driver företag i Halland än kvinnor. I nystartade företag i Halland så var könsfördelningen 32 procent kvinnor, respektive 68 procent män under 2022, bland de drygt 2232 personerna som startade företag. Det följer rikssnittet<sup>42</sup>. Bland företagare i Halland är 30 procent kvinnor respektive 70 procent män. Sammanlagt var ungefär 8 procent av den halländska befolkningen företagare under 2019. 3,7 procent av kvinnorna och 13,7 procent av männen. Det är något färre än i riket, främst för att andelen kvinnor som driver företag är lägre. Arbetsmarknaden i Halland domineras även av manligt kodade företag.<sup>43</sup>

41 Trångsynt i Toppen, 2022, Albright.

42 Samlad könsuppdelad statistik för Hallands län, SCB.

43 Från vaggan till graven, s.6.

# Kränkningar, trakasserier och hat

Studier visar att det inte råder jämställdhet mellan kvinnor och män i politiskt arbete, eftersom kvinnor och mäns förutsättningar att vara aktiva samhällsmedborgare och möjlighet att forma villkoren inom det politiska och offentliga samtalet skiljer sig åt. Kvinnor möter fortfarande ett större motstånd i utövandet av sitt uppdrag som folkvalda politiker än vad män gör och näthatet ter sig också olika gentemot kvinnor respektive män.

Hat, hot och kränkningar på nätet med hatbrottsmotiv förekommer både i den offentliga debatten och i vardagslivet, mot såväl privatpersoner som offentliga personer. Kränkningarna har även koppling till fler faktorer än kön, som etnicitet, funktionsnedsättning, hudfärg, nationalitet, politisk tillhörighet, sexuell läggning och religion.<sup>44</sup>

Enligt politikernas trygghetsundersökning 2023 uppgav 29,5 procent av de förtroendevalda i kommun- och regionfullmäktige att de blivit utsatta för någon form av hot och trakasserier, eller våld, skadegörelse och stöld. Totalt 31 procent av de kvinnliga förtroendevalda och 28,3 procent av de manliga förtroendevalda uppgav att de blev utsatta för minst en händelse under 2022. Yngre förtroendevalda är den mest utsatta gruppen och därefter minskar andelen utsatta ju äldre åldersgrupp som studerats. Av de förtroendevalda som är 29 år eller yngre uppgav 44,4 procent att de utsattes under 2022.<sup>45</sup>

I undersökningen synliggörs även att kvinnor begränsar sig i sitt politiska handlande i högre grad än vad män gör. Det är en större andel kvinnliga förtroendevalda än manliga som uppgav att de begränsat sin aktivitet på sociala medier under 2022 (38,8 jämfört med 28,3 procent). En större andel kvinnor undviker även att engagera sig eller uttala sig i en specifik fråga (21,8 respektive 13,9 procent). Det är även en större andel kvinnor som uppgav att de tvekade inför en åtgärd eller ett beslut (11,1 respektive 6,8 procent) eller som övervägde att lämna ett specifikt uppdrag (10,9 respektive 7,3 procent) eller alla sina uppdrag (9,9 respektive 7,0 procent).<sup>46</sup>

44 NIKK, [Nordisk information för kunskap om kön, 2017, Hat och hot på nätet. En kartläggning av den rättsliga regleringen i Norden från ett jämställdhetsperspektiv. Göteborgs universitet, s.6. 2017-Hat-och-hot-pa-natet.pdf \(gu.se\)](#) (Hämtad 2023-11-23).

45 BRÅ, [Politikernas trygghetsundersökning 2023, Rapport 2023:14 Förtroendevaldas utsatthet och oro för trakasserier, hot och våld under valåret 2022 Politikernas trygghetsundersökning 2023 \(bra.se\)](#) (Hämtad 2023-11-23).

46 Ibid, s. 92.

Det tycks vara ett hårdare debattklimat idag i jämförelse med för ett par år sedan, då andelen både kvinnor och män uppgav att de undviker att engagera sig eller uttala sig i en specifik fråga har ökat över tid. Ökningen är större för kvinnor, då andelen som uppgav det var 13,2 procent 2012 och 21,8 procent år 2022. För män var motsvarande andel 10,9 procent år 2012 och 13,9 procent 2022.

I Halland uppgav 30,5 procent av de förtroendevalda i kommun- och regionfullmäktige att de blivit utsatta för någon form av hot och trakasserier, eller våld, skadegörelse eller stöld. Samtliga kommungrupper följer ett mönster över tid som visar att utsattheten är högre under valår än under mellanliggande år.

Andelen utsatta kvinnor är större än andelen utsatta män i samtliga kommungrupper förutom i landsbygdskommuner. Den störst skillnaden i utsatthet mellan könen finns i storstäder, där 55,7 procent av de förtroendevalda kvinnorna och 48,7 procent av de förtroendevalda männen uppgav att de blev utsatta under 2022.<sup>47</sup> På länsnivå är utsattheten större bland kvinnor än bland män i de flesta län. Här i Halland och i Västerbotten, Jämtland, Gävleborg är dock andelen utsatta män större än andelen utsatta kvinnor.<sup>48</sup>

Fler yrkesgrupper än politiker är särskilt utsatta för hat och hot och andra kränkningar på nätet. Journalister, forskare, författare och konstnärer. Arbetsgrupperna uppgav även att de utsätts i allt högre grad och att de även påverkas i sitt val av ämnen att belysa och vilken vinkling som väljs. Var sjunde journalist övervägde i en undersökning att byta yrke på grund av näthat.<sup>49</sup>

Både kvinnor och män drabbas av nätbaserat hat, hot och andra kränkningar i ungefär lika stor utsträckning – men de utsätts för kränkningar av olika slag. Kränkningar riktade mot män tillhör mer traditionella former av brott, som ärekränkningar, påhopp kopplat till yrkesskicklighet eller hot om våld. Kvinnor utsätts i stället för kränkningar med betydligt större inslag av sexism, sexuella hot och trakasserier som snarare kopplar an till person än profession.<sup>50</sup>

47 Ibid, s. 50.

48 Ibid, s. 51.

49 Ibid.

50 Jämställdhetsmyndigheten, [Forskningsöversikt om politikens digitalisering ur ett jämställdhetsperspektiv. Underlagsrapport 2023:4.](#)



Ofta är kränkningarna kopplade till utseende och att kvinnors intellektuella kapacitet och kompetens som politiker ifrågasätts.<sup>51</sup> Det finns även studier som visar på att kvinnor utsätts i högre grad än män och då framför allt kvinnor som deltar i den offentliga debatten på grund av sin profession. Det säger något om gränserna för kvinnors handlingsutrymme i offentligheten.<sup>52</sup>

Undersökningar indikerar att unga kvinnor i flera hänseenden tycks vara en särskilt utsatt grupp.<sup>53</sup> En studie av unga kvinnor och män i riksdagen visade att män som är ledamöter uppvisar högre självförtroende och tar mer plats och att kvinnor som är ledamöter drabbas systematiskt av härskartekniker i högre grad än män.

Kvinnor utsätts särskilt hårt för hot och hat kopplade till kön och sexualitet på sociala medier. De unga kvinnorna i riksdagen uppger att de undviker vissa forum och ämnen på grund av de påhopp, hot och hat som ofta följer. Ett par ämnen genererar fler påhopp och hat än andra på sociala medier, det är integration, migration och jämställdhet.<sup>54</sup>

Hot, hat och trakasserier är ett hot mot demokratin då vissa röster i det offentliga rummet riskerar att tystna på grund av rädsla för vilka konsekvenser som kan följa uttalanden och åsikter. Hot, hat och trakasserier påverkar medborgarna i hög grad och kan få allvarliga följder som avgränsar individens livsrum på flera sätt och i förlängningen delmålet om en jämn fördelning av makt och inflytande.

## Andel (procent) av samtliga förtroendevalda som uppger någon form av konsekvens p.g.a. utsatthet och/eller oro under 2022.

Särredovisning för de förtroendevaldas kön och typ av konsekvens.

	Kvinnor	Män
Övervägt att lämna samtliga uppdrag	9,9 %	7 %
Övervägt att lämna specifikt uppdrag	10,9 %	7,3 %
Tvekat inför en åtgärd eller ett beslut	11,1 %	6,8 %
Undvikit engagera sig/uttala sig i specifik fråga	21,8 %	13,9 %
Begränsat sin aktivitet på sociala medier	38,8 %	28,3 %

51 [Delmål 1: Jämn fördelning av makt och inflytande | Jämställhetsmyndigheten](#) (jamstalldhetsmyndigheten.se).

52 Ibid, s. 20.

53 Kvinnor har det tuffare än män i politiken, Jämställhetsmyndigheten 2019:2.

54 Eriksson, Josefina (2018). Riksdagsledamöters erfarenheter och upplevelser av jämställdhet i riksdagen – en intervjustudie. Rapport till riksdagens arbetsgrupp för jämställdhet. Sveriges riksdag.

# Jämställdhet och civil beredskap

Det pågår en omfattande återuppbyggnad av Sveriges totalförsvaret. Civil beredskap är ett samlingsnamn för krisberedskap och civilt försvar och handlar om att värna samhällets grundläggande skyddsvärden: människors liv och hälsa, samhällets funktionalitet, demokrati, rättssäkerhet och mänskliga fri- och rättigheter, miljö och ekonomiska värden och nationell suveränitet.

Den civila beredskapen handlar om förmågan att förebygga och hantera fredstida krissituation, krigsfara och ytterst krig. Den yttersta krisen, det vill säga ett väpnat angrepp, är dimensionerande för den civila beredskapen. Ytterst syftar den civila beredskapen till att förbereda oss på alla slags samhällsstörningar som riskerar att skada oss.

Att värna de grundläggande skyddsvärdena, inte minst civilbefolkningen är förstärkt av högsta vikt vid större samhällsstörningar som riskerar att skada oss. Då är det viktigt att ha kunskap om att civilbefolkningen består av en mångfald av människor, kvinnor och män, flickor och pojkar, samt ickebinära, med olika livsvillkor och förutsättningar, som har olika behov, förutsättningar och möjligheter i kristid. Jämställdhetsintegrering av arbetet med civil beredskap är prioriterat i länsstyrelsernas regleringsbrev för år 2023 och en tydlig inriktning av arbetet under strategiperioden 2024–2027.

Under 2023 har Länsstyrelserna tagit fram materialet *Rätt att försvara – funktionsstöd mänskliga rättigheter och jämställdhet*<sup>55</sup> med funktions specifika stöd för stabsarbete. Det är ett material som kan användas på Länsstyrelsen i Halland kopplat till både övningar och som stöd vid stabsarbete, för att jämställdhetsperspektivet och mänskliga rättigheter på ett självklart sätt ska integreras i stabsarbete.

55 Länsstyrelserna, *Rätt att försvara – funktionsstöd mänskliga rättigheter och jämställdhet*, 2023.

## Vissa grupper drabbades mer under covidpandemin

Covid-19 pandemin medförde en stor påverkan på samhället, ekonomin och människors hälsa. Pandemin synliggjorde även hur sedan tidigare befintliga brister i samhällets arbete med insatser till sårbara grupper förvärrades, däribland kvinnor som utsätts för mäns våld.

För att förhindra att sårbara grupper drabbas än mer vid en kris, behövs kunskap om särskilt sårbara grupper. Jämställdhetsmyndigheten menar i en rapport om våldsutsatthet under pandemin att det finns ett stort behov av att utveckla arbetet riktat till personer i särskild utsatthet och att arbetet behöver förbättras, framför allt i små och mindre kommuner.<sup>56</sup>

Grupper som identifierades i den rapporten som särskilt sårbara är kvinnor som utsätts för mäns våld, och barn som utsätts för våld.<sup>57</sup> Även hemlösa HBTQI-personer och transpersoner var särskilt sårbara grupper. Kvinnojourer rapporterade i ökad grad förekomst av grovt våld, både fysiskt och sexuellt. Skälen till det tror de kan bero på en våldseskalering på grund av ökad isolering under pandemin, eller på att fler kvinnor nått sin personliga gräns och ber om hjälp för att andningshål och frizoner såsom arbete och studier försvann under pandemin.<sup>58</sup>

Barn som lever i hem med psykisk ohälsa, beroenden och våld lever i en förhöjd risk för ohälsa, eftersom grunden för en god psykisk och fysisk hälsa skadas om de första åren präglas av våld, bristande omsorg eller brist på trygg relation mellan föräldrar och barn. Under pandemin fick flera organisationer signaler om att barn och unga som lever i den typen av familjer påverkades extra mycket av smittskyddsåtgärder. Distansundervisning, distansarbete, pausade fritidsaktiviteter och nedstängda sociala mötesplatser fick som konsekvens att barnen tillbringade mer tid i hemmet. När fler är hemma kan konfliktytorna generellt öka i familjer och konsekvenserna kan bli särskilt allvarliga i familjer där det redan förekommer våld, beroende och/eller psykisk sjukdom.<sup>59</sup>

56 Arbetet mot våldsutsatthet under covid, Slutredovisning av Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att fortsätta utveckla och sprida arbetssätt till kommuner under covid-19-pandemin s. 26–27.

57 Ibid.

58 s.91 Folkhälsomyndigheten.

59 Ibid, s. 92.

Barn och framför allt flickor, men även pojkar, riskerade även att utsättas för hedersrelaterat våld- och förtryck under pandemiåren, då det finns exempel på föräldrar som använde pandemin som anledning för att vilseleda barn och unga att ingå i äktenskap. Rädda Barnen fick under pandemin utöka sitt stöd till målgruppen.<sup>60</sup> I och med att reserestriktionerna lättade under slutet av pandemin ökade resorna till andra länder och därmed ökade även risken för att barn fördes utomlands för exempelvis barn- eller tvångsäktenskap, könsstympning av flickor och uppfostringsresor.<sup>61</sup>

Den långvariga krisen påverkade även skolor. Skolor hade svårt att tillgodose elevers behov av särskilt stöd vid olika typer av funktionsnedsättning och distansundervisningen fungerade sämre för elever som hade brist på digitala redskap, saknade lugn studiemiljö eller hade påfrestande hemförhållanden.

Pandemin hade även negativ påverkan på den ekonomiska jämställdheten i samhället. Sysselsättningen minskade under pandemin och arbetslösheten ökade. Det drabbade framför allt dem som redan före pandemin hade svag ställning på arbetsmarknaden, såsom unga, personer födda utomlands och anställda inom exempelvis handel, hotell och restaurang samt transport.<sup>62</sup>

Kvinnor förlorade inkomst i större utsträckning än män under pandemin. Fler kvinnor än män fick arbeta hårdare under mer ansträngda arbetsförhållanden inom vård, omsorg och skola. Män hade bättre möjligheter att få ledig tid och öka sitt obetalda hem- och omsorgsarbete, med marginellt mindre pengar i plånboken. Det möjliggjordes genom stöd till korttidsarbete.<sup>63</sup>

60 [Ökad utsatthet bland unga som lever med hedersrelaterat våld och förtryck i samband med corona – Rädda Barnen fördubblar antalet öppna timmar i sin stödchatt | Rädda Barnen \(raddabarnen.se\)](#) (Hämtad 2023-12-04).

61 Arbetet mot våldsutsatthet under covid, Slutredovisning av Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att fortsätta utveckla och sprida arbetssätt till kommuner under covid-19-pandemin.

62 [Folkhälsomyndigheten, 2021, Hur har folkhälsan påverkats av covid-19-pandemin? Samlad bedömning utifrån svensk empiri och internationell forskning under 2020. Hur har folkhälsan påverkats av covid-19-pandemin? \(folkhalsomyndigheten.se\)](#) (Hämtad 2023-12-04).

63 Arbetet mot våldsutsatthet under covid, Slutredovisning av Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att fortsätta utveckla och sprida arbetssätt till kommuner under covid-19-pandemin. s.26-27.

Isolering och nedstängda verksamheter drabbade även grupper med redan bristfälliga nätverk och stort behov av stöd och trygga sammanhang. För personer med migrationserfarenhet, funktionsnedsättning och personer i hemlöshet bidrog pandemin till att förstärka ett befintligt utanförskap. Det var många som inte kunde följa myndigheternas rekommendationer på grund av sina livsvillkor och levnadsförhållanden, vilket kan det leda till stigmatisering och en känsla av att inte vara värderad och inkluderad i samhället.<sup>64</sup> Smittskyddsåtgärderna gjorde det även krångligare för vissa grupper att komma i kontakt med vård och myndigheter, delvis på grund av den ökade digitaliseringen och att det förutsätter en viss digital kunskap och att ha digitala verktyg, men också utifrån språkkunnighet och funktionshinder.

Socioekonomiska villkor påverkade människors förutsättningar att följa smittskyddsåtgärderna. Dels genom att den som saknar ekonomiska medel för digitala verktyg hade svårare att tillgodose sig utbildning, men möjligheten till social och fysisk distans skiljer sig åt beroende av hemmets storlek och trångboddhet.<sup>65</sup> Långt ifrån alla som arbetar hade möjlighet att arbeta hemifrån för att undvika smitta. Personer med förändrade anställningsvillkor, osäkra anställningsvillkor eller låg inkomst hade högre nivåer av oro och psykiska besvär under pandemitiden. Förekomsten av psykiska besvär var högre bland kvinnor än bland män.<sup>66</sup>

Att ha egen bil och kunna undvika kollektivtrafik innebar också fördelar. Kvinnor använder kollektivtrafik i högre utsträckning än män och pendlar även kortare sträckor, medan män kör bil i högre utsträckning. Andra faktorer som påverkade var människors möjligheter att förstå den kriskommunikation som kommunicerades ut utifrån språkkunnighet och mottagarnas tillit till offentliga myndigheter.

64 Ibid. s.102.

65 Rapport Vägen framåt, Pandemin och de mänskliga rättigheterna, Ramböll 2022.

66 Ibid, s. 35.

## Förebygga destruktiva maskulinitetsnormer

Forskning har studerat maskulinitet kopplat till krig och extremism. Forskningen synliggör att män med vissa typer av manlighetsideal är överrepresenterade både gällande våldsamt kriminalitet och i våldsbejakande och intoleranta attityder.<sup>67</sup> Det handlar om kombinationer av olika föreställningar kring maskulinitet. Dels uppfattningen att män och kvinnor är fundamentalt olika, dels att män skulle vara överlägsna kvinnor och därför förtjänar privilegier, samt att "en riktig man" ska kunna uppvisa hårdhet och kräva andras respekt.

Våld eller hot om våld är centralt, dels för att dominera underordnade grupper såsom kvinnor, dels för att etablera och upprätthålla hierarkier bland män. Den här typen av maskulinitet har forskarna sett är starkt förknippad med ett traditionellt krigarideal, och kallas därför ibland för "militariserad maskulinitet": där riktiga män ska vara som krigare, och riktiga krigare ska vara män. Melander beskriver att den typ av manlighetsideal som står i centrum för forskningen är olika stark hos olika individer och mer eller mindre viktig i olika grupper. Melander framhåller att långt ifrån alla män identifierar sig starkt med dessa ideal.

## Jämställdhetsintegrering och målgruppsanalys

Kvinnor och män drabbas på olika sätt av kriser och sårbara grupper riskerar att drabbas extra hårt. Det är viktigt att integrera ett jämställdhetsperspektiv i det civila beredskapsarbetet innan en kris eller katastrof inträffar så att det är inarbetat och finns kunskap om det när en kris väl inträffar. Genom att jämställdhetsintegrera utbildningar och övningar och kontinuerligt implementera perspektivet, kan verksamheten få en större beredskap och kapacitet för att möta och se olika grupper av kvinnor och män och flickor och \*pojkar förutsättningar och livsvillkor i arbetet. Jämställdhetsperspektivet bör kompletteras med arbete kring barns rättigheter och funktionsrätt.

Länsstyrelsen såväl som andra statliga myndigheter i länet ska enligt sina myndighetsinstruktioner integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet. Ramen för arbetet med jämställdhet inom civil beredskap är de mänskliga fri- och rättigheterna, kvinnokonventionen, folkrätten samt resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet och en särskild inriktning i länsstyrelsernas regleringsbrev för 2023.

*"Män, kvinnor, pojkar och flickor drabbas olika av katastrofer. Katastrofer förstärker redan existerande utsatthet och diskriminering på grund av exempelvis kön, ålder, etnisk minoritet, funktionshinder och extrem fattigdom. Det genusbaserade våldet beror på ojämlikheter och diskriminering som existerar i samhället och som ökar i samband med en katastrofsituation. Våld i nära relationer vid naturkatastrofer är lika vanligt förekommande i höginkomstländer som i låginkomstländer."<sup>68</sup>*

Inom den civila beredskapen sker hantering ofta skyndsamt, vilket kan kräva att beslut behöver fattas på kort varsel och att åtgärder behöver sättas in direkt. Då är det extra viktigt att beakta och analysera jämställdhetsperspektivet för att kunna ta välgrundade beslut. Annars ökar risken för att krisen och krishanteringens förstärker sårbarhet hos olika grupper och tvärt emot syftet ökar ojämställdhet i samhället.

67 [Forskning och framsteg, Gamla könsnormer ger värre våld | Forskning & Framsteg \(fof.se\)](#) (Hämtad 2023-10-31).

68 Röda Korset, Genusbaserat våld ökar i katastrofer (IFRC, 1297700 00/2015 E).

Med ett jämställdhetsperspektiv inom civil beredskap så förbättras möjligheterna att värna civilbefolkningen, att säkerställa de viktigaste samhällsfunktionerna, att motverka diskriminering och att klara de belastningar som samhället ställs inför under en kris eller ett krig. Kriser och krig riskerar annars att förstärka ojämställdhet och kan förstärka destruktiva könsroller, som exempelvis en destruktiv maskulinitet relaterad till risktagande och våld.

Erfarenheter från Jämställdhetsmyndighetens och flera Länsstyrelsers gemensamma arbete i satsningen JIM+ (Jämställdhet i Myndigheter+) med inriktning på krisberedskap visar att ”hårda frågor” och traditionellt maskulina värden ofta ges företräde i krisberedskapsarbetet, medan det mjuka och mellanmännsliga nedprioriteras. I kristider finns det en risk att tyngdpunkten ligger på att snabbt lösa situationen, medan mer komplexa frågor om jämställdhet och hur flickor och pojkar, kvinnor och män värderas, reagerar på och agerar vid kriser inte analyseras eller tas med i beräkningarna.<sup>69</sup>

Under Länsstyrelsen Gotlands arbete med utvecklingssatsningen *Ett totalförsvar för ett starkare Gotland* jämställdhetsintegrerades arbetet genom att ”Befolka” de elva sektorerna för samhällsviktig verksamhet - för att tydligare kunna identifiera och synliggöra sambanden mellan jämställdhet, mänskliga rättigheter och sektorernas betydelse för livsvillkor och hälsa. Stödfrågor ställdes kopplat till varje område om vilka effekter en allvarlig kris kan få på kvinnor och män, flickor och pojkar, i synnerhet de särskilt sårbara.<sup>70</sup>

## Utbildning och stöd

Att integrera ett jämställdhetsperspektiv och mänskliga rättigheter i civil beredskap kommer främst att ske genom att öka kunskapen om jämställdhet och mänskliga rättigheter för de som arbetar med krisberedskap och civilt försvar på Länsstyrelsen. Utbildningen sker som en del av genomförandet av en intern handlingsplan för jämställdhetsintegrering på myndigheten. Under strategiperioden kommer utbildningen att fortsätta och processtöd kan erbjudas till nyckelpersoner, som sedan ansvarar för att föra in perspektiven i arbetet. Utbildningen kommer ges av sakkunniga inom områdena jämställdhet och mänskliga rättigheter inom länsstyrelsens verksamhet.

Eftersom även kommunerna i länet är involverade i arbetet med civil beredskap så öppnar det upp för att fler aktörer i länet genom samverkan med Länsstyrelsen kan arbeta med jämställdhetsintegrering.

69 [Hur påverkas jämställdheten av en storm, en pandemi och av ett väpnat angrepp? | Jämställdhetsmyndigheten \(jamstalldetsmyndigheten.se\).](#)

70 Totalförsvar för ett starkare Gotland Slutrapport för regeringens uppdrag till Försvarsmakten och Länsstyrelsen i Gotlands län Bilaga 7: Integrering av jämställdhet och mänskliga rättigheter inom Utvecklingssatsning Totalförsvar. Länsstyrelsen Gotland och Försvarsmakten.

# Nyckeltal och förslag på insatser

## Nyckeltal

### Könsuppdelad statistik gällande:

- Ledamöter och ersättare och ordföranden i kommunfullmäktige, kommunstyrelser, regionfullmäktige och regionstyrelsen.  
(SCB, egen sammanställning)
- Kvinnor på ordförandeposter i kommunen, andel (procent).  
(Kolada – Agenda 2030)
- Chefer i länet utifrån sektorstillhörighet och huvudgrupp.  
(SCB - Makt och inflytande)
- Utrikes födda bland förtroendevalda kommunpolitiker, andel procent kvinnor, respektive andel procent män.  
(Kolada jämföraren)
- Andel procent förtroendevalda i kommun- och regionfullmäktige som uppger att de utsätts för hot, hat och/eller våld.  
(Trygghetsundersökningen BRÅ)

## Förslag på insatser

- Att Länsstyrelsen i samverkan med jämställdhetsansvariga i kommuner anordnar utbildningar för kommunfullmäktige/nämnder om jämställdhet och intersektionalitet under 2024–2026.
- Att utbildningsanordnare och skolor anordnar utbildningar eller informationsinsatser om demokrati och jämställdhet.
- Erbjud utbildning i jämställdhetsintegrering till statliga myndigheter i länet/kluster utifrån gemensamt underlag från Länsstyrelserna och Jämställdhetsmyndigheten.
- Kunskapsspridning och information om demokrati, makt och inflytande utifrån jämställdhet med ett intersektionellt perspektiv inför nästa riksdagsval, kommun- och regionval 2026.
- Att arbetet med civil beredskap inom länsstyrelsen jämställdhetsintegreras och att övergripande styrning har med sig ett jämställdhetsperspektiv.

# Ekonomisk jämställdhet och arbetsliv

## Målsättningar

- Förbättrade arbetsvillkor och bättre arbetsmiljö för både kvinnor och män i kvinnodominerade branscher i länet, med fokus på välfärdssektorn.
- Arbete för ökad jämställdhet på den halländska arbetsmarknaden och mindre begränsade val för unga, genom att verka för normbrytande studie- och yrkesval.
- Förbättrade förutsättningar för utrikes födda kvinnor att etablera sig på arbetsmarknaden och nå egenförsörjning.
- Förbättrade förutsättningar för kvinnor med funktionsnedsättningar att etablera sig på arbetsmarknaden och nå egenförsörjning.

## Kopplingar till Agenda 2030



Halland har en högre andel förvärvsarbetande kvinnor och män än riket i stort, men män förvärvsarbetar i högre grad än vad kvinnor gör. Förvärvsintensiteten var 83,9 procent för män, respektive 82,5 procent för kvinnor år 2021. Det är fler som förvärvsarbetar i Halland än i riket, med 78,6 procent för kvinnor, samt 80,5 procent för män.<sup>71</sup>

## Skilda förutsättningar

Öppet arbetslösa och inskrivna i program i Halland var 4,9 procent oktober 2023, vilket är jämförbart med året innan.<sup>72</sup> Något fler män än kvinnor är arbetslösa i Halland. Det finns dock stora skillnader i förvärvsarbete respektive arbetslöshet mellan olika grupper i samhället. De som är långtids-sjukskrivna är en heterogen målgrupp. Personer med funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga är tydligt överrepresenterade i målgruppen, samt en överrepresentation av personer som är 55 år och äldre.

Arbetsförmedlingen beskriver i en rapport att det finns tydliga skillnader mellan inrikes och utomeuropeiskt födda i målgruppen. Andelen som har högst förgymnasial utbildning är högre bland utomeuropeiskt födda och andelen med funktionsnedsättning är högre bland inrikes födda. Det är dock möjligt att det finns en underregistrering av funktionsnedsättning bland utomeuropeiskt födda vilket påverkar jämförelsen. Mönstret är det samma för kvinnor och män.<sup>73</sup>

Ungdomars etablering på arbetsmarknaden eller fortsatta studier tre år efter examen skiljer sig mycket åt beroende på om ungdomarna själva såväl som deras föräldrar är födda i Sverige eller utomlands. Ungdomar som är födda i Sverige, med minst en förälder född i Sverige har högst etablering på arbetsmarknaden, både bland kvinnor och män.

71 [Antal förvärvsarbetande ökade med 2,6 procent \(scb.se\)](#) (Hämtad 2023-11-13).

72 [SCB, Inskrivna arbetslösa statistik Statistik - Arbetsförmedlingen \(arbetsformedlingen.se\)](#) (Hämtad 2023-11-21).

73 [Återrapport, Uppdrag till Arbetsförmedlingen att analysera och redovisa behov hos långtidsarbetslösa som står särskilt långt från arbetsmarknaden \(arbetsformedlingen.se\)](#).

Etableringen på arbetsmarknaden i Halland var 45,1 procent bland män respektive 34,4 procent bland kvinnor tre år efter utgången gymnasium för elever med avgångsår 2017/2018. Det var högre etablering i Halland än i övriga riket, där totalt 39,8 procent av män respektive 28,1 procent av kvinnorna var etablerade på arbetsmarknaden.

För ungdomar födda i Sverige, med båda föräldrarna födda utomlands är det en mer jämn könsfördelning, men betydligt lägre etablering med drygt 25 procent bland både unga kvinnor och män. Bland ungdomar födda utomlands är etableringen på arbetsmarknaden något högre, med 37,1 procent hos kvinnor och 41,9 procent bland män.

## Ungdomars etablering på arbetsmarknaden eller fortsatta studier tre år efter examen, 2021

### Etablering på arbetsmarknaden tre år efter examen

Statistik för ungdomar som tog examen från gymnasium avgångsår 2017/2018, tre år senare <sup>74</sup>

	Kvinnor	Män
Född i Sverige med minst en förälder född i Sverige	34,8 %	45,1 %
Född i Sverige, båda föräldrar födda utomlands	25,3 %	25,8 %
Född utomlands	37,1 %	41,9 %
<b>Totalt</b>	<b>34,4 %</b>	<b>43,9 %</b>

Bland unga kvinnor är det vanligare med högskolestudier än att vara etablerad på arbetsmarknaden tre år efter gymnasiet. Totalt var det 41,9 procent av kvinnorna respektive 32,6 procent av männen som studerade på högskola i åldersgruppen år 2021.

Högst andel av ungdomar som sysselsätter sig med högskolestudier finns i gruppen unga kvinnor som är födda i Sverige, med båda föräldrarna födda utomlands. Även unga män med den bakgrunden studerar i högst utsträckning på högskola. De ungdomar som bedriver högskolestudier i minst utsträckning tre år efter gymnasium är unga killar som är födda utomlands. Dessa är dock, precis som vi såg tidigare i hög grad etablerade på arbetsmarknaden.

<sup>74</sup> Beställd statistik från SCB avseende jämställdhet, 2022.



## Högskolestudier tre år efter examen <sup>75</sup>

	Kvinnor	Män
Född i Sverige med minst en förälder född i Sverige	41,9 %	32,6 %
Född i Sverige, båda föräldrar födda utomlands	48,1 %	33,9 %
Född utomlands	38,2 %	23,7 %
<b>Totalt</b>	<b>42 %</b>	<b>32 %</b>

En liten del av ungdomarna studerar under "övriga studier", totalt 11 procent, och där skiljer det sig också mellan grupperna. Övriga studier kan vara exempelvis folkhögskola och andra studier som inte leder till högskole- eller universitetsexamen.

Bland ungdomar som varken arbetar eller studerar, så är det totalt 2,4 procent män respektive 1,1 procent kvinnor i denna åldersgrupp i Halland. Bland födda i Sverige med minst en förälder född i Sverige så är det 0,9 procent unga kvinnor respektive 2 procent unga män. Bland födda i Sverige med båda föräldrarna födda utomlands så är det vanligare, med 2,5 procent bland unga kvinnor och 6,5 procent bland unga män.

## Varken arbete eller studier, tre år efter examen <sup>76</sup>

	Kvinnor	Män
Född i Sverige med minst en förälder född i Sverige	0,9 %	2 %
Född i Sverige, båda föräldrar födda utomlands	2,5 %	6,5 %
Född utomlands	2,2 %	4,3 %
<b>Totalt</b>	<b>1,1 %</b>	<b>2,4 %</b>

75 Ibid.

76 Ibid.

## Inkomster

Medelinkomsterna i Halland är goda, i synnerhet för männen som tjänar ca 5300 kr mer per år än män generellt i riket under 2022. De halländska männen tjänar ca 97 000 kr mer per år än de halländska kvinnorna. Kvinnorna i sin tur tjänar något mindre än kvinnor på riksnivå, 300 500 kr jämfört med 304 800 kr i riket.<sup>77</sup>

Högst är inkomsterna i Kungsbacka kommun, där män hade 480 300 kr i medelinkomst per år och en kvinna i genomsnitt 349 800 kr per år. Lägst är inkomsterna i Hylte där mäns medelinkomst var 331 500 kr per år och kvinnor 250 200 kr per år under 2022. Kungsbacka tillsammans med Varberg har de största könsskillnaderna i inkomst: kvinnor tjänar där 72,8 procent respektive 74,8 procent av vad männen tjänar.<sup>78</sup>

Skillnaderna i inkomst mellan kvinnor och män är större i Halland, än i riket. Det innebär att kvinnor tjänar mindre än riksgenomsnittet och män tjänar mer.<sup>79</sup>

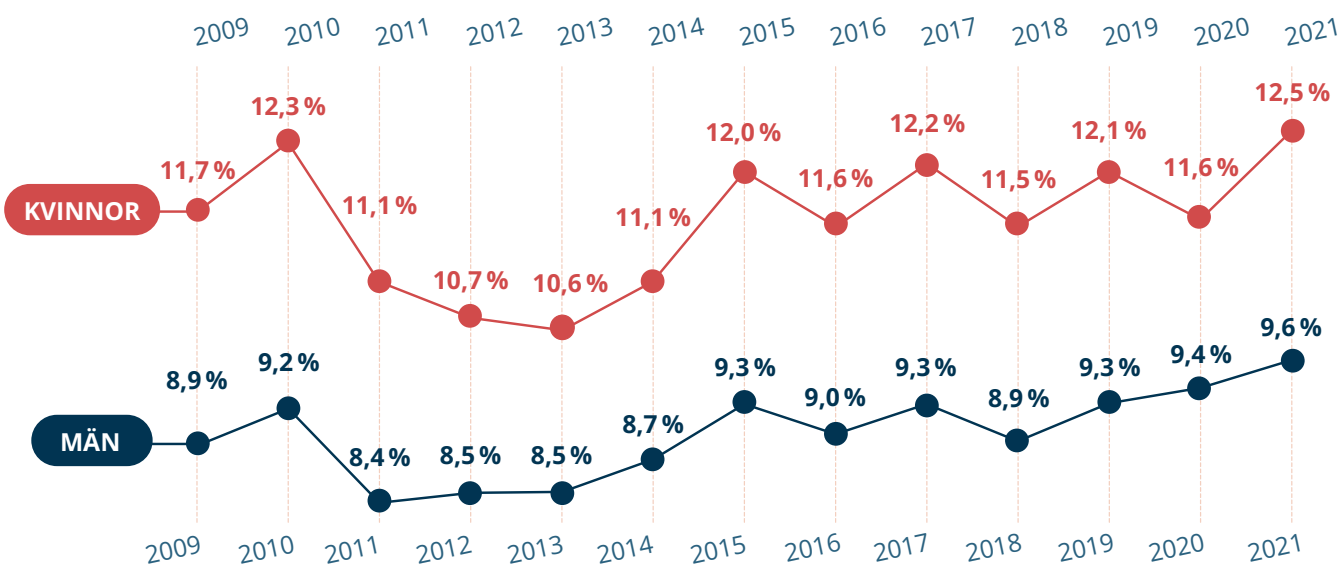
Det är gruppen män med förgymnasial och gymnasial utbildning som är den grupp som mest drar upp inkomstnivåerna i Halland i förhållande till riket. Även kvinnor med förgymnasial utbildning har högre förvärvsinkomst i Halland jämfört med riket, men skillnaden är mindre och inkomsten klart lägre än mäns, det skiljer ungefär runt 100 000 kr per år i många åldersgrupper.<sup>80</sup>

I gruppen kvinnor med gymnasial utbildning motsvarar inkomsten riksgenomsnittet, men för kvinnor med eftergymnasial utbildning är det snarare lägre. Kvinnor med förgymnasial utbildning tjänar mellan 60–70 procent av vad männen tjänar. Kvinnor med gymnasial eller efter gymnasial utbildning tjänar mellan 70–80 procent av vad männen tjänar.<sup>81</sup>

Även om de flesta har det rätt gott och en god inkomst i Halland, så finns det grupper med sämre ekonomiska förutsättningar. Den ekonomiska utsattheten i Halland skiljer sig mycket åt mellan länets kommuner. Det lägsta värdet av ekonomisk utsatthet hittas i Kungsbacka med 6,1 procent medan det högsta värdet hittas i Hylte med 18,3 procent. Det genomsnittliga värdet i hela Halland för 2021 var 11,1 procent medan motsvarande värde för riket låg på 13,8 procent.

En högre andel kvinnor levde i ekonomisk utsatthet än män i Hallands län under perioden 2009–2021. Skillnaden mellan könen har i princip varit konstant under mätperioden. Kvinnor som är ensamstående föräldrar, äldre kvinnor över 80 år och kvinnor med funktionsnedsättning tillhör grupper som är särskilt ekonomiskt utsatta.

## Andel personer i ekonomisk utsatthet efter kön i Hallands län (procent)<sup>82</sup>



77 <https://www.regionfakta.com/hallands-lan/jamstallldhet/medelinkomst-kvinnor-och-man/> (Hämtad 2024-01-25).

78 Ibid.

79 Från Vaggan till graven, s.23.

80 Från vaggan till graven, s.24.

81 Från vaggan till graven, s.24.

82 Lägesbild Hallands län 2023, mänskliga rättigheter och barns rättigheter, 2023, Länsstyrelserna.

# En könssegregerad arbetsmarknad

Den halländska arbetsmarknaden är precis som arbetsmarknaden i Sverige starkt könssegregerad. Könssegregeringen kännetecknas av att kvinnor och män arbetar inom olika yrken, på olika positioner och även inom olika branscher. Könssegregeringen är både horisontell och vertikal. Könsuppdelningen i arbetslivet formas av stereotypa könsnormer om femininitet och maskulinitet som påverkar unga i deras könsbundna studie- och yrkesval.

Fler faktorer än skilda utbildningsval förklarar dock könssegregeringen, eftersom den förstärks under utbildningens gång och i arbetslivet. Fler av det underrepresenterade könet i kvinno- eller mansdominerade utbildningar hoppar av och börjar i lägre grad arbeta eller arbetar kvar inom yrket efter avslutad utbildning. Åtgärder för att få underrepresenterat kön att göra normbrytande studie- och yrkesval behöver därför fokusera på hela kedjan av händelser från valet av utbildning, till genomgången och avslutad utbildning, vidare till insteget på arbetsmarknaden och till att vara kvar inom yrket.<sup>83</sup> Frågor som arbetsmiljö, arbetsvillkor och könsmärkning av yrken är viktigt att arbeta med, för att unga ska vilja fortsätta i dessa branscher.

De största branscherna för kvinnor i Halland med flest antal anställda är vård och omsorg; sociala tjänster, utbildning samt handel. Motsvarande branscher bland män är tillverkning och utvinning, byggverksamhet och handel. Män är underrepresenterade inom de flesta välfärdsyrkena (inom skola, vård och omsorg).<sup>84</sup>

Könssegregeringen har minskat något under de senaste decennierna och det beror framför allt på att fler kvinnor breddat sina yrkesval och väljer mindre könsnormativt när de sökt sig till yrken som kräver längre utbildning inom naturvetenskap, teknik och IT.<sup>85</sup> Män är den grupp på arbetsmarknaden som väljer yrke allra mest konservativt, men en viss förflyttning har gjorts på senare tid då fler framför allt utrikes födda män har sökt sig till vissa yrken i välfärden som inte kräver längre utbildning, samt att yngre män gör normbrytande yrkesval, vilket har ökat andelen män inom välfärden.<sup>86</sup> I Halland är det drygt 18,9 procent män som arbetar inom vård och omsorg och 21,5 procent män inom utbildningsbranschen.<sup>87</sup>

Arbetsmarknaden i Halland är starkast inom manligt dominerade branscher, vilket syns i mäns högre förvärvsinkomster och en större arbetsmarknad för män, där det ofta räcker med en gymnasieutbildning för att få ett välbetalt yrke i länet. Etableringsgraden bland de som går ut gymnasiet från mansdominerade gymnasieprogram som exempelvis elprogrammet och byggprogrammet är hög. Detta gynnar framför allt män, men det finns även en något högre andel kvinnor i Halland än i riket i flera manligt kodade näringsgrenar, som exempelvis tillverkning och utvinning och transport.<sup>88</sup>

84 [Förvärvsarbetande kvinnor och män efter bransch - Regi-onfakta](#) (Hämtad 2023-11-13).

85 Underlagsrapport 2023: 8. Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden, Jämställdhetsmyndigheten, Förutsättningar för en bredare rekryteringsbas till välfärden.

86 Kortrapport jämställd rekrytering till välfärden, Jämställdhetsmyndigheten.

87 [Förvärvsarbetande kvinnor och män efter bransch - Regi-onfakta](#) (Hämtad 2023-11-21).

88 Från vaggan till graven, s.24–25.

83 Underlagsrapport 2023: 8. Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden, Jämställdhetsmyndigheten, Förutsättningar för en bredare rekryteringsbas till välfärden, s. 6.

# Ojämsställda arbetsvillkor och könsmärkning av yrken

Könssegregeringen på arbetsmarknaden leder till att arbeten är förknippade med kvinnligt könsstereotypa handlingar och egenskaper, respektive manliga. De är ”könsmärkta”. Som ett exempel betraktas ofta att ge omsorg som en medfödd egenskap hos kvinnor i kontrast till att vara en förvärvad kompetens och färdighet. Både kvinnor och män inom klassiskt kvinnodominerade yrken inom välfärden påverkas av den könsmärkningen. Ett grundläggande problem kopplat till könssegregering och könsmärkning, är att samhället värderar kvinnligt könsmärkt arbete lägre än manligt könsmärkt arbete. Könsmärkning påverkar mäns benägenhet att välja ett yrke inom dessa sektorer och upplevelsen för de män som valt utbildning eller arbete inom välfärden.<sup>89</sup>

Undervärderingen av kvinnligt könsmärkt arbete tar sig uttryck i lägre löner, lägre status och påverkar hur arbetet organiseras. Lönenivåerna är generellt lägre i kvinnligt dominerade välfärdsyrken i jämförelse med manligt dominerade yrken med motsvarande kompetenskrav. Det finns stora skillnader mellan hur arbetet organiseras och finansieras på mans- och kvinnodominerade arbetsplatser. Inom kvinnodominerade yrken är chefernas personalgrupper större än i mansdominerade yrken. En låg känsla av kontroll och handlingsutrymme, arbetsrelaterad stress och en alltför hög både fysisk och emotionell belastning utmärker många yrken i kvinnodominerade sektorer på grund av brister i arbetsmiljön.<sup>90</sup>

Fler kvinnor än män anmäler arbetsjukdomar, medan fler män råkar ut för svåra och ibland dödliga arbetsplatsolyckor. Arbetsuppgifter kan vara både farligare och tyngre i mansdominerade yrken, en konsekvens av könsmärkning av både arbetsplatser och arbetsuppgifter.<sup>91</sup>

89 Underlagsrapport 2023: 8. Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden, Jämställdhetsmyndigheten, Förutsättningar för en bredare rekryteringsbas till välfärden, s. 6.

90 Så ska fler välja jobb i välfärden, förslag för att motverka könsbundna studie och yrkesval, Jämställdhetsmyndigheten.

91 Genusperspektiv på olycksfall och dödsolyckor i arbetslivet, Arbetsmiljöverket 2017:4.

Män söker sig även till yrken som uppfattas maskulina, vilket kan innebära ett större risktagande. Normer och föreställningar kopplade till kön är en viktig faktor bakom mäns överrepresentation bland arbetsplatsrelaterade dödsfall, enligt en rapport av Arbetsmiljöverket.<sup>92</sup> Den könssegregerade arbetsmarknaden och bristande jämställdhet leder till negativa konsekvenser även för män och ett jämställt arbetsliv skulle bidra till bättre och tryggare arbetsvillkor för såväl kvinnor som män.

Även om allt fler arbetar heltid och många aktörer i välfärden arbetar med rätten till heltid, är det fortfarande vanligt med deltidsarbete i kvinnodominerade yrken inom vård och omsorg. Även anställningsformer och arbetsmiljö skiljer sig åt. Det är även vanligare med tidsbegränsade anställningar. Dessa faktorer påverkar den ekonomiska jämställdheten och möjligheten att kunna försörja sig som kvinna.<sup>93</sup>

Halländska kvinnor lönearbetar tre timmar mindre än män per vecka. Att kvinnor deltidsarbetar i högre grad än män har i stor utsträckning med traditionella föreställningar om familj, vem som är huvudförsörjare och/eller tjänar mest pengar på sitt arbete, och normer om föräldraskap att göra. Kvinnor förväntas kunna hantera både ett förvärvsarbete och det obetalda hemarbetet i högre grad än män. Dubbelarbete leder till stress, som i många fall hanteras genom deltidsarbete och ibland även leder till sjukskrivning.<sup>94</sup> Det finns även klassrelaterade faktorer kopplat till deltid, då bara fyra av tio kvinnor inom arbetaryrken har en fast anställning på heltid, vilket även leder till en förhållandevis låg månadslön.<sup>95</sup>

92 Hur kan arbetsmiljön bli bättre för både kvinnor och män? Arbetsmiljöverket.

93 Ibid, s. 24-27.

94 Livspusslet som inte går ihop, rapport 2023:17. En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbete.

95 [Joa Bergold, Bristen på fasta heltider för LO-yrken fördjupar löneskillnaderna - LO Bloggen](#) (Hämtad 2023-11-21).

# Jämställdhet och kompetensförsörjning

Könssegregeringen innebär större svårigheter att rekrytera för arbetsgivare och är ett problem kopplat till kompetensförsörjning eftersom arbetsgivare bara kan rekrytera från hälften av befolkningen i starkt könssegregerade branscher. Könsnormer kring yrken och branscher påverkar också vilka som väljer att utbilda sig till och arbeta inom olika yrken. År 2019 befann sig endast 19 procent av kvinnorna och 17 procent av männen i ett yrke med jämn könsfördelning, vilket är lite mindre än en femtedel av den förvärvsarbetande befolkningen.<sup>96</sup>

Kvinnodominansen i de kvinnodominerade sektorerna i Halland är större än i riket. Fler halländska kvinnor arbetar inom offentlig förvaltning, vård- och omsorg, utbildning och hotell & restaurang, än rikssnittet.<sup>97</sup> Det är även i flera av dessa sektorer som det finns ett stort rekryteringsbehov och stora kompetensförsörjningsutmaningar.

Utmaningarna med kompetensförsörjning i länet behöver i högre utsträckning kopplas samman med jämställdhetsproblem och ses som en drivkraft för utvecklingen i Halland. Inte minst inom välfärden behöver en uppvärdering ske kvinnodominerade branscher, för att löner, arbetstider, arbetsvillkor och organisering av arbetet ska attrahera och kunna behålla arbetskraft.

Att arbeta med jämställdhet kopplat till kompetensförsörjningen kan bidra till att fler män väljer att arbeta inom välfärden och att arbetsvillkoren förbättras avsevärt för kvinnor, vilket bidrar till ekonomisk jämställdhet.<sup>98</sup> Allt fler kvinnor gör normbrytande studie- och yrkesval och söker sig till mansdominerade branscher idag och där behöver också jämställdhet prioriteras. För att arbetsvillkor, jargong och arbetsmiljö ska passa både kvinnor och män och för ett mer jämställt arbetsliv.

96 Rapport 2022:2, Ekonomisk jämställdhet, Jämställdhetsmyndigheten, En uppföljning av senare års utveckling av det jämställdhetspolitiska delmålet.

97 Ibid, s.25.

98 Så ska fler välja jobb i välfärden, förslag för att motverka könsbundna studie och yrkesval, Jämställdhetsmyndigheten.

# Utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden

Utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden är en utpekad prioritering i regeringens uppdrag till länsstyrelserna om att ta fram länsstrategier inom jämställdhet.<sup>99</sup> Att fler utrikes födda kvinnor kommer i sysselsättning och får arbete innebär ökade förutsättningar för självförsörjning och har stor betydelse för förverkligandet av det jämställdhetspolitiska målet ekonomisk jämställdhet.<sup>100</sup>

Statistik från Arbetsförmedlingen visar att arbetslösheten är betydligt högre bland kvinnor som är födda i ett utomeuropeiskt land jämfört med övriga grupper. Arbetslösheten i gruppen utomeuropeiskt födda kvinnor var i september 2022 drygt 26 procent. Det kan jämföras med 21 procent bland utomeuropeiskt födda män.<sup>101</sup>

Eftersom gruppen utrikes födda kvinnor är en heterogen grupp, där kvinnor med olika behov och förutsättningar ingår är det viktigt med ett intersektionellt förhållningssätt vid både analyser och insatser. Utöver kön och födelseland, så påverkar flera andra faktorer kvinnornas möjligheter för inträde på arbetsmarknaden. Exempelvis eventuell funktionsnedsättning, hälsostatus, familjekonstellation, ålder, utbildningsnivå, arbetslivserfarenhet, var i landet man bor, grund för bosättning och även vistelsetid i Sverige.<sup>102</sup>

Hinder för utrikes födda kvinnors arbetsmarknads-etablering finns på både strukturell, organisatorisk och individuell nivå. Att identifiera hinder och att myndighetsaktörer och kommuner tillsammans eftersträvar att åtgärda strukturella hinder skulle ge betydligt bättre förutsättningar för kvinnornas arbetsmarknads-etablering och möjligheter till egenförsörjning.<sup>103</sup>

Det framgår tydligt att en tidigt etablerad kontakt med samhällets olika aktörer har ett starkt samband med inträde på arbetsmarknaden för personer inom etableringen. Det handlar exempelvis om att skrivas in tidigt, att delta i aktiviteter på Arbetsförmedlingen och att påbörja svenska för invandrare, SFI, så snart som möjligt.

Utrikes födda kvinnor som inte deltar i etableringsinsatser löper en betydligt högre risk att hamna i ett långvarigt utanförskap i jämförelse med de som har deltagit i etableringsinsatser.<sup>104</sup> Majoriteten av alla utrikes födda kvinnor, som var inskrivna under hösten 2022 deltog dock inte i etableringsprogrammet, framför allt för att de inte tillhörde målgruppen för programmet. I gruppen utrikes födda kvinnor som är nya i Sverige har merparten rätt till samhällsorientering och SFI. Deltagandet är dock lågt.<sup>105</sup>

## Mellan tillit och misstro

Jämställdhetsmyndigheten har gjort en kvalitativ studie om utrikes födda kvinnor som står utanför arbetsmarknaden. Studien syftade till att fylla kunskapsluckor om kvinnornas behov och situation och inkluderade aspekter som kan utgöra viktiga hinder för arbetsmarknadsinträde. I studien intervjuades 70 kvinnor, där alla bär med sig sin egen unika historia:

99 [Regleringsbrev 2023 Myndighet länsstyrelserna \(esv.se\)](#).

100 Mellan tillit och misstro, Jämställdhetsmyndigheten, Rapport 2023:5, s.7.

101 Myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden, Arbetsförmedlingen, m.fl, 2023, s.15.

102 Ibid s.19.

103 Ibid. s 9.

104 Ibid. s 16.

105 Ibid, s.17.

*”Vissa har kommit till Sverige som kvotflyktingar efter år i flyktingläger, andra har sökt sig medvetet till Sverige på grund av sin partner, många har kommit på grund av väpnade konflikter i ursprungslandet. Samtidigt beskriver kvinnorna liknande erfarenheter i mötet med det svenska samhället. Trots många ansträngningar att komma in i samhället och att etablera sig på arbetsmarknaden vittnar många om en känsla av minskad egenmakt efter ett par år i Sverige. Avsaknaden av både socialt och professionellt nätverk skapar en isolering som försvårar situationen och minskar chanserna att hitta anställningar.”<sup>106</sup>*

Kvinnorna som intervjuades kommer från 28 länder, men de flesta var från Syrien, Eritrea, Irak och Afghanistan. Majoriteten av kvinnorna har gått ut grundskolan i hemlandet, ett tiotal hade fleråriga universitetsutbildningar och ett fåtal saknade läs- och skrivfärdigheter. Mer än hälften av kvinnorna hade ägnat sig åt obetalt hem- och omsorgsarbete i ursprungslandet och i Sverige. Den andra hälften hade arbetslivserfarenhet med sig från ursprungslandet.

I rapporten uttrycker kvinnorna en stark vilja att arbeta och kunna försörja sig själva och sina barn och trots många ansträngningar för att komma in i samhället och etablera sig på arbetsmarknaden vittnar de om en känsla av minskad egenmakt efter några år i Sverige. De faktorer som kvinnor själva nämner som hinder<sup>107</sup>, visar på några återkommande teman när svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden beskrivs. Områdena som uppmärksammas är tydligt sammanlänkade med de jämställdhetspolitiska målen och visar på vikten att arbeta med samtliga mål för att verka för ökad jämställdhet för olika grupper av kvinnor och flickor i samhället.

<sup>106</sup> Mellan tillit och misstro, Utrikes födda kvinnor om sina behov och hinder i relation till arbetsmarknadsetablering. Rapport 2023: 5, Jämställdhetsmyndigheten, s.5.

<sup>107</sup> Myndighetsgemensam plan.

## Områden där jämställdhetsinsatser behövs

Här följer en kort beskrivning av några områden som lyfts upp i rapporten, som arbetet för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden i Halland kan inrikta sig på:

### Motverka en traditionell uppdelning av obetalt hem- och omsorgsarbete

Kvinnorna nämner att den traditionella uppdelning i hemmet där de har huvudansvar för barn och obetalt hem- och omsorgsarbete och mannen i högre utsträckning arbetar, försvårar möjligheterna för vidareutbildning och arbete för kvinnorna. Det är inte ovanligt att hoppa av etableringsprogrammet för att vara föräldraledig.<sup>108</sup>

### Barnomsorg och otrygghet

Vissa kvinnor upplevde svårigheter att till fullo nyttja möjligheten till offentligt finansierad barnomsorg. Många har män som arbetar mer än heltid inom låglöneyrken för att kunna försörja familjen, vilket gör att kvinnorna tycker att ett närvarande föräldraskap krävs från deras egen del eftersom papporna är borta så mycket.<sup>109</sup> Det finns även en oro kring att det saknas vuxen närvaro i hemmet efter skolan om både kvinnan och mannen arbetar, vilket kan medföra att barn kan hamna i olämpligt sällskap. Ytterligare ett hinder för att ta sig ut på arbetsmarknaden är den gräns på 15 timmars barnomsorg per vecka som finns för arbetslösa.

Föreställningen att det framför allt är mammans ansvar att ta hand om barnen och inte lämna bort dem på förskola, kan kopplas till ovanstående punkt.

På nationell nivå har samhällets aktörer inte helt lyckats med att ge rätt och begriplig information om vad förskoleverksamhet innebär. Sett till den statistik som finns i Halland skiljer sig detta åt i hög grad beroende på vilket födelseland föräldrarna har, samt vilken kommun det gäller. På nationell nivå har man sett ett behov av att öka utrikes födda förtroende och tillit till vad förskola, fritids och skola innebär.

108 Mellan tillit och misstro, s.13.

109 Ibid. s.19.

### Nätverkande

Kvinnorna upplever svårigheter att skapa sociala nätverk och få kontakt med majoritetssamhället, vilket blir till ett hinder för att få öva på det svenska språket och få tillgång till jobbchanser genom kontakter. De uppger att de mest lär känna kvinnor i samma situation som den egna.

### Våldsutsatthet

Våldsutsatthet och hedersrelaterat våld och förtryck påverkar också tryggheten och kan leda till både kortsiktiga och långsiktiga konsekvenser i form av både fysisk och psykisk ohälsa. Några kvinnor beskriver förekomst av våld. Att vara utsatt för våld eller hedersrelaterat våld och förtryck kan få konsekvenser för kvinnornas deltagande i etableringen, skolgång, möjligheter till högre utbildning och yrkesval. Vid en hotbild försvåras kvinnornas möjlighet till att både arbeta och röra sig fritt. Aktörer som möter kvinnorna nämner också att en konsekvens av våldet är psykiska ohälsa, vilket också kan påverka möjligheterna till arbete.<sup>110</sup>

### Funktionsnedsättningar

Funktionsnedsättningar som medför nedsatt arbetsförmåga är väsentligt lägre för kvinnor som är födda i ett utomeuropeiskt land än bland inrikes födda. Skälet till det är inte att antalet personer med funktionsnedsättning skiljer sig så mycket åt mellan länderna, utan att det krävs medicinska underlag som styrker funktionsnedsättningen för att kunna ta ett beslut om det. En konsekvens av detta är en fördröjd eller utebliven tillgång till insatser kvinnorna har rätt till, exempelvis anpassning av arbetsplatser och anställning med lönebidrag.

110 Ibid. s 21.



## Ekonomisk livssituation

Att vara utan kontantmarginal och att sakna möjligheten att täcka oförutsedda utgifter försvårar inträde på arbetsmarknaden, eftersom fattigdom påverkar hela livssituationen och begränsar kvinnornas handlingsutrymme. En majoritet av de tillfrågade kvinnorna uppgav att de har svårigheter att få pengarna att räcka till fasta utgifter som hyra, mat och räkningar. Flera kvinnor lyfter även svårigheterna att söka arbete och ha kontakt med myndigheter när de inte har råd med dator, smarttelefon eller busskort.

## Hälsa

Den ekonomiska situationen bland flera av kvinnorna ger upphov till en hög grad stress. Men kvinnorna berättade även om många andra hälsoproblem som påverkar deras förutsättningar att söka arbete. Arbetslösheten skapas en känsla av hopplöshet med värdelöshetskänslor som följd. Situationen med en långvarig arbetslöshet leder till ett moment 22, där ohälsa leder till arbetslöshet, men arbetslöshet även leder till ohälsa på grund av bristande materiella tillgångar, tillsammans med psykosociala faktorer som lågt socialt stöd, diskriminering och exkludering.<sup>111</sup>

## Bristande tillit till den egna förmågan

Ju längre kvinnorna bott i Sverige utan att ha blivit inkluderade i samhället, desto sämre blev deras tilltro till den egna förmågan. I kombination med att flera av kvinnorna bär på trauman från tiden innan ankomsten till Sverige innebär en ökad sårbarhet inför myndigheters negativa bemötande, vilket kan påverka självkänsla och självtillit negativt. Ett negativt bemötande leder till konsekvenser som social distansering och rädsla för att möta offentlig service. Kvinnorna själva efterlyste ett större fokus på vad de kan och mindre på vad de inte kan och erfarenheten delades av kvinnor med grundskoleutbildning såväl som kvinnor med akademisk examen.

## Bristande förtroende för samhällets aktörer, strukturell diskriminering och rasism

Ett rättvist och rättssäkert bemötande från myndigheter och samhället kan vara avgörande för att skapa tillit och förtroende. Att däremot uppleva diskriminering i mötet med myndigheter kan leda till otrygghet och rädsla som påverkar fortsätta kontakter, leda till att kontakterna bryts och etableringsprocessen avstannar.

När förhållningssätt, normer och beteenden i organisationer och myndigheter systematiskt skiljer ut vissa grupper kan det betraktas som strukturell diskriminering. Upplevelser av strukturell diskriminering träder fram som en röd tråd i kvinnornas beskrivningar, och genomsyrade erfarenheterna av kontakter med SFI, hälso- och sjukvård, socialtjänst, förskola, skola och myndigheter. De berättade även om att bli illa behandlade i kollektivtrafik, på gator och i offentligheten. Diskriminering påverkar den drabbades hälsa och underminerar självkänslan och upplevelse av inkludering i samhället.<sup>112</sup> Diskriminering utgör ett direkt hinder som påverkar utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden och kvinnorna beskrev situationer där de upplevt diskriminering utifrån flera olika aspekter, inte bara etnicitet och hudfärg. Det handlar även om religionstillhörighet, funktionsnedsättning, kön och ålder.

111 Mellan tillit och misstro, s. 18.

112 Ibid, s.25.

# Nyckeltal och förslag på insatser

## Nyckeltal

- Förvärsarbetande, inrikes respektive utrikes födda
- Sammanräknad förvärsinkomst
- Öppet arbetslösa efter kön
- Långtidsarbetslöshet 25-64 år, årsmedelvärde, andel (procent) av bef./ könsuppdelat
- Kvinnors mediannettoinkomst som andel av mäns mediannettoinkomst, andel (procent) på kommunnivå
- Kvinnors mediannettoinkomst som andel av mäns mediannettoinkomst, 65+ år – kommunnivå

## Förslag på insatser

- Samordna utbildningar om jämställdhet för statliga myndigheter
- Samordna utbildningar som väver samman frågor om jämställdhet och förebyggandet av rasism i arbetslivet.
- Sprida kunskapsunderlag som beskriver de ojämställda arbetsvillkoren i arbetslivet och uppmuntrar till förändring.
- Samverkan mellan Länsstyrelsen, Arbetsförmedlingen och kommuner för att fler utrikes födda kvinnor ska bli etablerade på arbetsmarknaden.

# Jämställd utbildning

## Målsättningar

- Flickor och pojkar, kvinnor och män ska samma rätt, möjligheter och förutsättningar i skolan.
- Flickor och pojkar, kvinnor och män ska uppmuntras att följa sina egna ambitioner och drömmar och göra studie- och yrkesval baserade på beslut som inte begränsas av stereotypa könsnormer om studier, arbetsmarknad och yrke.
- Fler skolor i Halland ska arbeta med ett genusperspektiv och jämställdhet kopplat till undervisningen och studie- och yrkesvägledning på ett långsiktigt sätt.
- Satsningar på läsning bland pojkar/ underrepresenterade grupper bör uppmuntras.
- Öka kunskapen om könsnormers inverkan på unga/elevs försämrade psykiska hälsa och utveckla skolans våldsförebyggande och trygghetsskapandearbete.

Målet om en jämställd utbildning har inte uppnåtts än. Pojkar och flickor har fortfarande inte samma villkor och möjligheter i skolan, trots politiska ambitioner och en omfattande styrning på området. Ojämställdheten tar sig uttryck genom bestående könsskillnader och brister i genomförandet av skolans uppdrag på området.<sup>113</sup>

Det finns stora klyftor mellan flickor och pojkars, samt kvinnor och mäns skolresultat och utbildningsnivå. Sett till befolkningen som helhet så har fler kvinnor än män eftergymnasial utbildning. Flickor som grupp har även högre betyg än pojkar i såväl grundskola som gymnasieskola och läser vidare på högskola och universitet i betydligt högre utsträckning än pojkar. Att pojkar som grupp tenderar att prestera sämre än flickor som grupp i skolan behöver belysas utifrån ett jämställdhetsperspektiv och relateras till att vissa typer av beteenden där pojkar förväntas intressera sig mindre för skolprestationer än flickor både normaliseras och premieras socialt.

## Kopplingar till Agenda 2030



<sup>113</sup> Ogiltig frånvaro för jämställdheten. En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om en jämställd utbildning. Jämställdhetsmyndigheten, 2023:16.

## Befolkningen 25 - 64 år efter utbildningsnivå, 2022 Hallands län

	Kvinnor	Män
Grundskola	7 %	11 %
Gymnasium mer än 2 år	24 %	29 %
Eftergymnasium 3 år eller mer	33 %	19 %
Gymnasium högst 2 år	16 %	21 %
Eftergymnasium mindre än 3 år	17 %	16 %
Forskarutbildning	1 %	2 %

### Fler kvinnor och inrikes födda har eftergymnasial utbildning

Mer än hälften av kvinnorna i Halland, 51,1 procent hade under år 2022 eftergymnasial utbildning, jämfört med en dryg tredjedel av männen. Det är något färre både kvinnor och män i Halland som har högre utbildning i jämförelse med riksnittet. Den enskilt största gruppen av befolkningen i Halland består av gymnasialt utbildade, med 26,8 procent. Det är betydligt fler inrikes födda kvinnor som läser vidare på eftergymnasial utbildning än utrikes födda kvinnor, 54 procent jämfört med 42 procent, medan skillnaden är marginell mellan inrikes födda respektive utrikes födda män, med 36 procent respektive 34 procent.<sup>114</sup> Bland utrikes födda varierar utbildningsnivån mycket mellan olika grupper, men i gruppen som helhet har en större andel endast förgymnasial utbildning, jämfört med inrikes födda.

### Betygsskillnader och föräldrarnas utbildningsbakgrund

Även om flickor som grupp har bättre betyg än pojkar, så finns det ett stort antal flickor som har lägre meritvärden än pojkar, samt ett stort antal pojkar som presterar väl i skolan. Den mest positiva utvecklingen av betygen i årskurs 9 kan ses hos pojkar som har föräldrar med en eftergymnasial utbildning. Som mest negativ är utvecklingen för flickor med lågutbildade föräldrar.<sup>115</sup> De sista åren kan man notera en nedgång av betygen bland flickor vars föräldrar har en gymnasial eller eftergymnasial utbildning.<sup>116</sup>

På gruppnivå har flickor bättre betyg än pojkar i samtliga ämnen förutom i Idrott och hälsa där pojkar i genomsnitt har något högre meritvärde. Det är även fler flickor i Halland än pojkar som har behörighet till gymnasieskolan, av flickorna har 87,1 procent behörighet respektive 84 procent bland pojkarna.

Något fler flickor i Halland än i riket har gymnasiebehörighet och något färre pojkar i Halland än i riket. På nationell nivå så var 85,8 procent procent av flickorna som gick ut årskurs 9 under våren 2023 behöriga till något av gymnasieskolans nationella program, jämfört med 84,6 procent av pojkarna. Skillnaden mellan könen har aldrig varit så liten som under våren 2023. Betygsskillnaderna mellan flickor och pojkar var knappt 8 procent läsåret 2022/23.<sup>117</sup>

115 Ogiltig frånvaro för jämställdheten, s.16.

116 Ibid, s.17.

117 Ibid, s.17.

114 [Utbildningsnivå befolkningen 25-64 år - Regionfakta.](#)

Gymnasiebehörigheten är nästintill jämnt fördelad bland flickor och pojkar med svensk bakgrund. Könsskillnaderna är något större bland elever med utländsk bakgrund, där pojkarna står för den lägsta andelen med knappt 74 procent. Bland flickor är betydelsen av utländsk bakgrund mindre än bland pojkar.<sup>118</sup> Gruppen elever med utländsk bakgrund är väldigt heterogen. Det finns skillnader i skolresultat mellan de som är födda i Sverige, har bott en längre tid i Sverige och de som har invandrat nyligen. Vissa grupper flickor med utländsk bakgrund, bortsett från nyinvandrade, presterar bättre i skolan än pojkar med svensk bakgrund.<sup>119</sup>

Det finns stora skillnader mellan länets kommuner i gymnasiebehörighet bland eleverna. I både Hylte och Laholm finns flest både pojkar och flickor utan gymnasiebehörighet. Bland pojkarna sticker även Falkenberg ut som en kommun med många pojkar som inte är behöriga. Kungsbacka har överlägset flest gymnasiebehöriga elever bland både flickor och pojkar.<sup>120</sup>

Högst andel som saknar behörighet till gymnasieskolan finns bland nyinvandrade elever. Siffror visar dock att unga med utländsk bakgrund, särskilt de som anländer till Sverige sent, tar i kapp mycket utbildningsmässigt i efterhand.<sup>121</sup> Det finns dock några grupper av elever vars möjligheter att lyckas i skolan är särskilt begränsande: de som är äldre än sju år då de kommer till Sverige, har föräldrar med sämre socioekonomiska förhållanden, kommer från Afrika och i viss utsträckning också Asien, samt är ensamkommande flyktingar.<sup>122</sup> När studiegapet mellan inrikes och utrikes födda elever studerats, har forskare sett att det sannolikt finns en stark koppling mellan bostadsområdets segregering inverkan och föräldrarnas socioekonomiska bakgrund. Det handlar då inte enbart om utbildningsnivån hos föräldrarna, utan även sysselsättning och årsinkomst.

Elever som har minst en förälder med eftergymnasial utbildning är behöriga till gymnasieskolan i högre utsträckning än elever med föräldrar med lägre utbildningsnivå. 92,3 procent av eleverna som har föräldrar med eftergymnasial utbildning är behöriga till något nationellt program i gymnasieskolan, i jämförelse med 75,6 procent av eleverna med föräldrar med högst gymnasieutbildning.<sup>123</sup>

Sammanfattningsvis kan sägas att föräldrarnas utbildningsnivå och socioekonomiska bakgrund har stor inverkan på betygen och huruvida elever studerar vidare på högre studier. Att föräldrarnas utbildningsbakgrund och socioekonomi har så stor inverkan på elevernas behörighet och betyg synliggör att fler och bredare insatser behöver göras för en mer likvärdig skola.

Forskare som tittat på skillnader mellan inrikes och utrikes födda menar exempelvis att det behövs insatser för att förbättra utbildningsnivån och sysselsättningen bland utrikes födda föräldrar och information behöver ges till föräldrar om vilka fördelar barnens deltagande i förskoleverksamhet kan ha.<sup>124</sup>

118 Ibid, s. 18.

119 [Socioekonomiska faktorer avgörande för högstadielävers meritvärde \(scb.se\)](#) (Hämtad 2023-11-29).

120 [Gymnasiebehörighet, kön - Regionfakta](#) (Hämtad 2023-11-10).

121 Ogiltig frånvaro för jämställdheten, s.18.

122 [Vidgad klyfta mellan elevers studieprestationer - Skolverket](#) (Hämtad 2023-11-29).

123 [Behörigheten till gymnasieskolan stabil sedan förra året - Skolverket](#) (Hämtad 2023-11-20).

124 [Vidgad klyfta mellan elevers studieprestationer - Skolverket](#) (Hämtad 2023-11-29).

# Könsbundna studieval

Både gymnasieprogram och högskole- och universitetsutbildningar är könssegregerade. Endast en av fem elever läser på ett program med en jämn könsfördelning. Inom gymnasieskolan finns 18 nationella program. Sex program är högskoleförberedande program och 12 är yrkesprogram. Sex av de 18 nationella programmen är mansdominerade, åtta är kvinnodominerade och fyra program är balanserade.

De vanligaste programmen att studera på bland både flickor och pojkar är det Samhällsvetenskapliga programmet och det Naturvetenskapliga programmet. De yrkesförberedande programmen på gymnasiet har en starkare könssegregering än de högskoleförberedande programmen. Yrkesprogrammen är antingen tydligt kvinnodominerade, eller tydligt mansdominerade. Lokala förhållanden i kommunerna påverkar också gymnasievalen och därför kan val regionalt ibland vara än mer könssegregerade än den nationella statistiken.<sup>125</sup> Av alla nationella program på gymnasieskolan har fyra program en jämn könsfördelning. Det är restaurang och livsmedel, handel och administration, samt naturvetenskap respektive ekonomi.

Att vissa arbetsuppgifter, yrken och arbetsplatser är könsmärkta och därmed förknippas med antingen kvinnor eller män, samt att arbetsvillkor och karriärmöjligheter skiljer sig åt i olika yrken kan vara bidragande till att flickor och pojkar gör olika bedömningar avseende framtidsutsikter och arbetsmarknad.<sup>126</sup>

En traditionell könsmärkning innebär att fler manligt än kvinnligt kodade utbildningar har låg antagningspoäng. Det innebär att traditionellt mansdominerade yrken som elektriker, fordonsmekaniker, maskinförare och byggnadsarbetare kräver lägre betyg, men ger ändå ett välbetalt arbete, ofta direkt efter gymnasiet. Flera av de vanligaste kvinnodominerade yrkena kräver däremot högskolestudier. Att utbildningsutbudet är organiserat på det här sättet innebär att flickor historiskt varit tvungna att arbeta hårdare i skolan för att säkra sin tillgång till arbetsmarknaden, medan pojkars arbetsmarknadsvillkor inte krävt samma motivation.<sup>127</sup>

Utöver att arbetsmarknaden i Halland i högre grad än i riket består av arbeten som endast kräver gymnasiekompetens, så kan ovanstående organisering avseende utbildning och arbetsmarknad förklara varför färre elever läser en eftergymnasial utbildning i Halland och då framför allt bland män. Eftersom män med högst gymnasial utbildning i genomsnitt tjänar lika mycket som kvinnor med högskoleutbildning, kan det vara svårt att motivera till högre studier. Efterfrågan på gymnasieutbildad arbetskraft är hög och kommer fortsätta vara det i vissa specifika områden på den halländska arbetsmarknaden. På längre sikt verkar dock efterfrågan bli som högst på personer med hög utbildningsnivå, det vill säga med högskole- eller universitetsutbildning.

Att pojkar som grupp har lägre betyg och läser vidare i mindre grad än flickor kan leda till konsekvenser som gör att pojkar och män riskerar att halka efter utbildningsmässigt. En förändrad arbetsmarknad med en fortsatt strukturomvandling har tydliggjort betydelsen av en utbildning och innebär även att kostnaderna för skolmisslyckanden blir högre.<sup>128</sup>

125 Anna, Sandell. Utbildningssegregation och självsortering - Om gymnasieval, genus och lokala praktiker, Malmö Högskola, 2007, s. 60.

126 Ogiltigt frånvaro. s.67.

127 Ibid, s. 67.

128 Ibid, s. 68.

## Avgångna från gymnasieskolan efter program eller anknytning till program 2020/21 <sup>129</sup>

Antal och könsfördelning (procent)

Program	Kvinnor	Män
Hantverk	94,6 %	5,4 %
Humanistiska	79,8 %	20,2 %
Hotell och turism	73,8 %	26,2 %
Vård och omsorg	72,1 %	27,9 %
Naturbruk	67,2 %	32,8 %
Samhällsvetenskap	65,8 %	34,2 %
Estetiska	63,6 %	36,4 %
Barn och fritid	62,9 %	37,1 %
Naturvetenskap	54,9 %	45,1 %
Handel och administration	54,3 %	45,7 %
Ekonomi	51,7 %	48,3 %
Restaurang och livsmedel	50,1 %	49,9 %
Teknik	19,1 %	80,9 %
Fordon och transport	16,8 %	83,2 %
Riksrekryterande utbildningar	14,5 %	85,5 %
Industri tekniska	9,9 %	90,1 %
Bygg och anläggning	8,9 %	91,1 %
El och energi	3,6 %	96,4 %
VVS och fastighet	2,3 %	97,7 %
<b>Totalt</b>	<b>48,3 %</b>	<b>51,7 %</b>

129 [Avgångna från gymnasieskolan, Skolverket.](#)

# Könsrelaterad utsatthet och otrygghet i skolan

Jämställdhetsmyndigheten beskriver i rapporten *"Ogiltig frånvaro för jämställdheten"* att könsrelaterad utsatthet och otrygghet är en del av dagens skolvardag och att elevers rädsla för andra elever har ökat över tid. Ökningen är störst bland flickor. Brottsförebyggande rådet bekräftar att skolan är en vanlig plats där ungdomar utsätts och utsätter andra för brott av olika slag. Flickor och pojkar drabbas i ungefär lika hög utsträckning, men av olika typer av brott: pojkar utsätts oftast för stöldbrott, och bland flickor är det vanligast att utsättas för sexualbrott.

Elevers våldsutsatthet i skolan har en tydlig koppling till socioekonomi, då elever med utländsk bakgrund eller elever som växer upp med knappa ekonomiska resurser löper en högre risk att utsättas för brott i skolan. Sannolikheten att utsättas för hot eller våld i skolan är också större för elever som går i skola i en landsbygdskommun, något som särskilt gäller för sexualbrott.<sup>130</sup>

Skolor bör arbeta förebyggande för att motverka våld och verka för jämställdhet. Skolan ska vara en trygg plats för alla oavsett kön och könsidentitet. Värderingar som präglas av begränsade normer kring kön och andra maktordningar påverkar vilka uttryck kränkningar, trakasserier och våld kan ta i skolan. Ett sexistiskt språkbruk, hur våld i nära relation tar sig uttryck och påverkar elever, samt hur vuxna i skolan agerar vid så kallade skojbråk är avgörande för en trygg och jämställd skola. Det är viktigt att både personal och elever har god kunskap om vad som utgör olika former av kränkningar och trakasserier och att det finns tydliga åtgärder för hur hanteringen ska se ut, så att skolan upplevs som en trygg plats.

FN-kommitténs vägledande principer om mänskliga rättigheter innefattar våldsfria lärmiljöer genom att uppmärksamma kopplingen mellan genusfrågor och våld. Enligt både diskrimineringslagen och

skollagen ska alla skolor arbeta med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och kränkningar. Skolan har utöver det ett ansvar för att främja jämställdhet, de mänskliga rättigheterna och förmedla respekt för människors lika värde.

I den uppdaterade läroplanen från 2022 har ändringar skett i skolans värdegrundsarbete. Här uttrycks det att *"intolerans, förtryck och våld, till exempel rasism, sexism och hedersrelaterat våld och förtryck, ska förebyggas och bemötas med kunskap och aktiva insatser"*.

Ett normmedvetet förhållningssätt ska vara utgångspunkten i det vardagliga arbetet för skolpersonal. Även läroplanen för sexualundervisningen uppdaterades och bytte namn till *"Sexualitet, samtycke och relationer"*. Skolan ska förmedla betydelsen av samtycke, och eleverna ska få hjälp att utveckla ett kritiskt förhållningssätt till pornografi. Frågor om sexualitet, samtycke och relationer ska även återkomma under hela grundskolan och alla lärare förväntas bidra till detta.

Hur skolor i Halland lyfter normer, värderingar, destruktiva maskulinitetsnormer och sexualitet, samtycke och relationer skiljer sig åt. Rädda Barnens material *"Stopp min kropp"* används både i förskola och grundskola. Andra exempel är 1177:s material *"Våga berätta"*, material från Aktiv skola, RFSU:s material *"Vill du?"*, Organisationen MÅN:s metoder *"Machofabriken"* och *"Mentorer i Våldsprevention"* (MVP) och *"Normstorm"*. Halmstads kommun har under år 2023 via medel från Länsstyrelsen påbörjat ett arbete för att utveckla och integrera våldspreventiva främjande och förebyggande insatser riktade mot barn och unga inom alla verksamheter i Barn- och Ungdomsförvaltningen. Målet är att alla verksamheter har kunskap om samt arbetar aktivt med integrerad våldsprevention. Detta arbete kommer Länsstyrelsen följa.

Länsstyrelsen ämnar att under strategiperioden främja ett ökat arbete med normkritik och våldsförebyggande arbete ur ett genusperspektiv i länets skolor. De långsiktiga målen är att öka jämställdhet, minska sexuella trakasserier och våld men också att bidra till att fler unga kan välja att vara och bli vilka de vill, utan att styras av traditionella förväntningar utifrån kön. Arbetet förväntas även bidra till ökad trygghet och god miljö för studier och därmed bidra till färre avhopp och att den könssegregerade arbetsmarknaden bryts.

130 Ibid, s. 53-54.



## Vikten av jämställdhetsarbete i skolan

Genom att arbeta med jämställdhet i skolan, ges barn och unga ökad makt och större möjligheter att utvecklas och värna om sina intressen och egenskaper utan att begränsas av traditionella föreställningar om kön. Barn får möjligheter att, oavsett kön, pröva och utforska flera former av lek och lärande. Det handlar om att lägga till, inte dra ifrån.

Barn har redan i förskoleålder en klar uppfattning om vilka leksaker och färger som tillhör vilket kön. Forskning visar även att barn i den åldern har en tydlig mental karta över vilka yrken som passar kvinnor respektive män, utifrån slutsatser om vad de ser och upplever i vardagen. Det kan till exempel handla om vem som är busschaufför, vägarbetare och sjuksköterska.<sup>131</sup>

Eftersom normer skapas, upprätthålls och ”görs” kontinuerligt så omges unga flickor och pojkar i skolan ständigt av förväntningar om vad det innebär att vara flicka respektive pojke, kvinna respektive man. Att vissa saker förknippas med femininet eller maskulinitet kan vara både synligt, som när det handlar om intressen, eller mer subtilt, som lärares bemötande mot eleverna i klassrummet. Där kan ordval, känslor, förutfattade åsikter och kroppsspråk skapa och upprätthålla normer och värderingar om kön.<sup>132</sup>

Genusnormer riskerar att begränsa barns handlingsutrymme och att val påverkas av ett begränsat ramverk som barnet tilldelats utifrån sociala och kulturella förväntningar på kön.<sup>133</sup> Normerna påverkar även föräldrar, vänner och pedagogers bemötande kontinuerligt. Alltifrån prestationer, beteenden, behov av stöd, språkbruk, intressen, studieval och inställning till att studera påverkas av genus. Genom att göra jämställdhetsanalyser så kan alternativa förhållningssätt användas för att öka barnens handlingsutrymme, ge fler valmöjligheter, och ökar förutsättningar för jämställda val i framtiden.

131 Frida, Wikstrand och Mia, Lindberg. Tala om arbetslivet, ett genusmedvetet och normkritiskt metodmaterial för hela skolan Malmö Högskola, 2015. s.21.

132 Mia, Heikkilä. Lärande och jämställdhet i förskola och skola. Liber, 2015. s.43.

133 Chloe, E.Bird and Patricia P.Rieker. Gender and health. The effects of constrained choices and social policies. London and New York: Cambridge University Press, 2008, s.3.

# Nyckeltal och förslag på insatser

## Nyckeltal

- Gymnasiebehörighet per kön.
- Invånare 25-64 år med eftergymnasial utbildning, andel (procent).
- Ungdomar som är etablerade på arbetsmarknaden eller studerar 2 år efter slutförd gymnasieutbildning, hemkommun, andel (procent) uppdelat på kön.
- Antal skolor i länet som arbetar med jämställdhet, normkritik och genuspedagogik.

## Förslag på åtgärder

- Medverka till ett våldförebyggande, trygghetsskapande och genusmedvetet arbetssätt i skolan för att flickor och pojkar ska ges mer likvärdiga och jämställda möjligheter.
- Regionala satsningar på läsning för pojkar samt barn med läsovana, gärna genom att pappor eller manliga förebilder läser.
- Utbildningar om jämställdhet och intersektionalitet riktat till studie- och yrkesvägledare, rektorer och skolledare för att motverka könsbundna studieval.
- Lyfta goda exempel, som feriejobb i åk 8 för att uppmuntra till mindre könsbundna studie- och yrkesval,

# Jämställt föräldraskap och obetalt hem- och omsorgsarbete

## Målsättningar:

- Verka för ett mer jämställt uttag av föräldrapenningsuttaget i Halland, för ett mer jämställt föräldraskap.
- Uppmuntra arbetsgivare att underlätta för medarbetare att förena arbete med föräldraskap.

## Kopplingar till Agenda 2030



Arbetsfördelningen i hemmet och inom familjen skapar förutsättningar för demokratiskt och politiskt engagemang, deltagande på arbetsmarknaden och möjlighet till personlig utveckling. Det jämställdhetspolitiska delmålet om jämn fördelning av det obetalda hem och omsorgsarbetet syftar därför till att kvinnor och män ska få samma möjligheter att upprätthålla sociala kontakter, utvecklas på arbetsmarknaden och ägna sig åt egna intressen på sin fritid. En jämn fördelning av det obetalda hem och omsorgsarbetet förutsätter även ett jämställt föräldraskap<sup>134</sup>.

Könsnormer är den enskilt viktigaste påverkansfaktorn till fördelningen av föräldrapenningdagar<sup>135</sup>. Kvinnor tar ut merparten av föräldraledigheten och tar dessutom större ansvar för det obetalda hem och omsorgsarbetet, oberoende av inkomstnivå. Vid småbarnsåren börjar även många kvinnor att arbeta deltid. Detta innebär att män har högre inkomster från lön, medan kvinnor har högre inkomster från sjukpenning, föräldrapenning, och deltidsarbete.

Kvinnor är oftare än män föräldralediga och tar ut merparten av föräldrapenningdagarna och VAB, och är även föräldralediga mer än kvinnor i övriga riket. Män däremot lönearbetar i högre utsträckning och tjänar mer pengar.

<sup>134</sup> Jämställdhetsmyndigheten. 2013. Livspusslet som inte går ihop. Rapport 2013: 17.

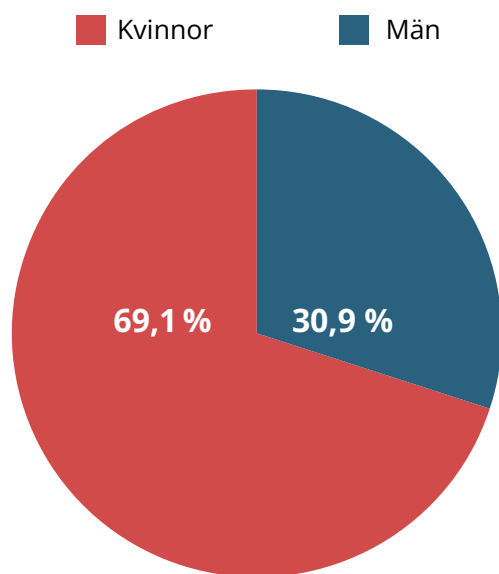
<sup>135</sup> Försäkringskassan. 2013. De jämställda föräldrarna – Vad ökar sannolikheten för ett jämställt föräldrapenningsuttag? Socialförsäkringsrapport 2013: 8.

# Delas föräldrapenningdagarna jämställt?

De flesta heterosexuella par bestående av man/kvinna delar idag inte jämställt på föräldrapenningdagarna. Genomsnittlig tar kvinnor ut mest föräldrapenningdagar under barnets första levnadsår, därefter blir skillnaden mellan kvinnor och män mindre<sup>136</sup>. År 1974 tog mammor ut 99,5 procent av alla föräldrapenningdagar och pappor 0,5 procent. År 2023 tog den genomsnittliga kvinnan i Halland ut cirka 69,1 procent av dagarna och mannen 30,9 procent. En långsam ökning mot en jämställd fördelning har alltså skett<sup>137</sup>.

I Halland går fördelningen av jämställd föräldrapenning<sup>138</sup> långsamt framåt, dock ligger länet fortsatt under rikets medel. År 2020 låg rikets medel på 19,9 procent av föräldrar med ett jämställt uttag, och Halland på 16,3 procent<sup>139</sup>. Vad gäller tillfälligt uttag av föräldrapenningdagar (VAB), ligger Halland även här under rikets medel<sup>140</sup>.

## Andel av uttag av föräldrapenningen



136 Ibid.

137 <https://www.regionfakta.com/hallands-lan/jamstalldhet/foraldrapenning-ersatta-dagar/> (Hämtad 2024-01-25).

138 Definieras som att ingen av föräldrarna tar ut mer än 60% och ingen tar ut färre än 40 % (Försäkringskassan, 2013).

139 Försäkringskassan. 2023. Statistikdatabas.

140 [Kolada, 2023. Jämföraren.](#)

Att kvinnor står för den största delen av omvårdnaden av barn påverkar deras möjligheter till inkomst, pensionssparande, hälsa och förutsättningar i arbetslivet. Exempelvis är det fler kvinnor som anger att de arbetar deltid på grund av vård av barn eller annan närstående (16 procent av kvinnor jämfört med 8 procent av män). Skillnaderna i uttaget av föräldraledighet samt faktumet att kvinnor i högre utsträckning än män arbetar deltid bidrar även till att kvinnor riskerar att hamna i "kvinnofällan". Kvinnan riskerar att hamna i ett ekonomiskt beroende av mannen, samtidigt som en lång frånvaro från arbetsmarknaden kan påverka arbete och karriär negativt<sup>141</sup>.

Forskning visar att utbildningsnivå är en påverkande faktor där högutbildade föräldrar oftare har ett mer jämställt uttag. Arbeten som kräver högre utbildning är den kategori där föräldrar delar mest jämställt på uttaget<sup>142</sup>. Särskilt betydelsefull är mammans utbildningsnivå. Om kvinnan har en högskoleutbildning fördubblas sannolikheten för ett jämställt uttag. Sannolikheten minskar dock om endast mannen har en högre utbildning<sup>143</sup>. Det finns även en skillnad mellan inrikes födda kvinnor och utrikes födda kvinnor, där de senare tar ut fler dagar av föräldrapenningen. Det beror sannolikt på en mer traditionell uppdelning mellan könen där kvinnor tar ut majoriteten av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.<sup>144</sup>

Fördelningen av föräldrapenning i samkönade förhållanden innebär oftast lite mindre könsstereotypa normer eftersom normer slår lika mot båda föräldrarna. Undersökningar av kvinnliga samkönade förhållanden visar att den icke-födande kvinnan tar ut mer föräldrapenning än den genomsnittliga mannen, men fortfarande mindre än den födande mamman. Kvinnor i samkönade par delar alltså mer jämställt på föräldrapenningen, oberoende av utbildningsnivå<sup>145</sup>. Detta visar på att könsstereotypa föreställningar om män och kvinnor starkt påverkar uttaget av föräldrapenningdagar.

141 Region Halland. 2021. Från vaggan till graven. Hallänningens liv ur ett intersektionellt perspektiv.

142 Försäkringskassan. 2016. Akademiker delar mest lika. Korta analyser 2016: 1.

143 Försäkringskassan. 2013. De jämställda föräldrarna. Vad ökar sannolikheten för ett jämställt föräldrapenninguttag? Socialförsäkringsrapport 2013: 8.

144 Region Halland. 2021. Från vaggan till graven. Hallänningens liv ur ett intersektionellt perspektiv.

145 Försäkringskassan. 2021. Kvinnor i samkönade föräldrapar delar mer jämställt på föräldrapenningen. Korta analyser 2021: 4.

## Könstereotypa föreställningar

Traditionella föreställningar om vad det innebär att vara förälder för en man respektive kvinna skiljer sig mycket åt. Män kan i större utsträckning välja sin grad av engagemang som pappor, medan kvinnor enligt normen förväntas ta det större ansvaret för både omsorg om barn, hem och anhöriga. Ofta framställs ett aktivt faderskap som en rättighet eller möjlighet för män, snarare än en skyldighet eller ett ansvar, vilket det gör för kvinnor. Föreställningar om föräldraskap grundläggs tidigt där förväntningar kopplat till kön skapas i relation till könsmönstren hos föräldrarnas ansvar. Ur ett barnperspektiv är därför ett jämställt föräldraskap viktigt, där mansrollen och därmed papparollen kan förändras till att bli mer engagerande och aktiv<sup>146</sup>.

## Det obetalda hemarbetet

Precis som fördelningen av föräldrapenningdagar inte är jämställd, är inte heller fördelningen av det obetalda arbetet det. Enligt Jämställdhetsmyndighetens senaste uppföljning konstateras att kvinnor fortfarande utför mer obetalt arbete än män vilket beskrivs som att kvinnor går på ett andra arbetspass med obetalt hemarbete efter en hel dag med förvärvsarbete. Rapporten visar att dessa tendenser framträder redan hos flickor och pojkar där flickor i högre utsträckning städar sina rum och hjälper till i det övriga hushållsarbetet. Utvecklingen över tid visar att fördelningen av hemarbetet blir mer jämn. Dock är det inte män som ökar tiden spenderad på hemarbetet, utan snarare kvinnor som minskar sin tid<sup>147</sup>.

Forskning visar att fördelningen av föräldraledigheten starkt samspelar med fördelningen av betalt och obetalt arbete. Ju större del av föräldraledigheten en förälder tar ut, desto mer tid spenderas på det obetalda hem och omsorgsarbetet, samtidigt som det betalda arbetet minskar. En jämnare fördelning av föräldraledigheten är därför en betydelsefull komponent för en mer jämställd arbetsbörda i hemmet<sup>148</sup>.

Kvinnor spenderar mer tid på obetalt hemarbete än män i alla stadier av livet, vilket ökar när de får barn. Denna ojämlika fördelning påverkas också av könstereotypa föreställningar där förväntningar om att kvinnor ska ta mer ansvar än män finns hos olika aktörer i samhället. I Halland beskrivs läget som en "50-tals idyll" där männen går till jobbet och kvinnor

tar hand om hemmet. Dessa könstereotypa förutställningar behöver förändras för ökad jämställdhet i länet. En ökning av mäns hemarbete har skett, men ökningen är inte tillräckligt stor och kvinnor gör fortfarande det mesta av det oavlönade hem och omsorgsarbetet<sup>149</sup>. En påverkande faktor ses vara grad av utbildning, där högutbildade män spenderar mer tid på obetalt hemarbete än lågutbildade<sup>150</sup>.

## Konsekvenser av en icke jämställd fördelning

Att kvinnor står för merparten av barnomsorgen och hushållsarbetet påverkas deras hälsa, inkomstmöjligheter, livskvalité och deltagande i arbetslivet. Konsekvenserna av en icke jämställd fördelning av hem och omsorgsarbetet samspelar därför starkt med jämställdhetspolitikens övriga mål och det huvudsakliga målet om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Forskning visar att det obetalda arbetet påverkar människors hälsa och välmående. Då kvinnor förväntas hantera både det betalda förvärvsarbetet och det obetalda hemarbetet riskerar detta dubbelarbete att leda till stress som i många fall hanteras genom deltidsarbete och sjukskrivningar. Detta påverkar välmående men även den ekonomiska friheten och självförverkligande där kvinnan riskerar att bli beroende av mannen. Kopplingen mellan det betalda förvärvsarbetet och det obetalda hem och omsorgsarbetet hänger ihop med såväl ekonomisk jämställdhet som jämställd hälsa och möjlighet till självförverkligande<sup>151</sup>. Dessutom är omsorg och föräldraskap starkt sammankopplat med delmålet om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Genom en jämn fördelning av de obetalda hem och omsorgsarbetet får både kvinnor och män samma möjligheter till självförverkligande, utveckling på arbetsmarknaden och i förlängningen ha makt att forma sina liv och samhället genom exempelvis politiskt deltagande<sup>152</sup>. Ökad jämställdhet innebär även att barn skulle få större tillgång till båda sina föräldrar, traditionella könsroller som begränsar kvinnor och män skulle minska, och kvinnor skulle få bättre förutsättningar till ett utvecklande arbetsliv<sup>153</sup>.

149 Region Halland. 2021. Från vaggan till graven. Hallänningens liv och livsvillkor ur ett intersektionellt perspektiv.

150 Försäkringskassan. 2013. En ojämställd arbetsbörda – föräldraledighetens betydelse för fördelning av betalt och obetalt arbete. Socialförsäkringsrapport 2013: 9.

151 Jämställdhetsmyndigheten. 2013. Livspusslet som inte går ihop. Rapport 2013: 17.

152 Ibid.

153 Region Halland. 2021. Från vaggan till graven. Hallänningens liv och livsvillkor ur ett intersektionellt perspektiv.

146 Försäkringskassan. 2018. Föräldraskapsideal och deras förverkligande. Socialförsäkringsrapport 2018: 3.

147 Jämställdhetsmyndigheten. 2013. Livspusslet som inte går ihop. Rapport 2013: 17.

148 Försäkringskassan. 2013. En ojämställd arbetsbörda – föräldraledighetens betydelse för fördelning av betalt och obetalt arbete. Socialförsäkringsrapport 2013: 9.

# Nyckeltal och förslag på insatser

## Nyckeltal

- Föräldrapenningdagar som tas ut av män, andel av antal dagar (procent) i länet, samt uppdelat per kommun
- Tillfälliga föräldrapenningdagar (VAB) som tas ut av män, andel av antal dagar (procent)

## Förslag på åtgärder

- Verka för att fler arbetsgivare uppmunt-  
rar sina anställda till föräldraskap  
genom att det går att förena arbetsliv  
och föräldraskap.
- Att länsstyrelsen kontinuerligt belyser  
hur de jämställdhetspolitiska målen  
hänger ihop och framför allt ekonomisk  
jämställdhet och obetalt hem och  
omsorgsarbete, samt jämställd hälsa.

# Jämställd hälsa

## Målsättning

- En mer jämställd hälsa i länet, där ett genusperspektiv beaktas i högre grad relaterat till flickor och pojkar, kvinnor och mäns hälsa och ohälsa.

## Kopplingar till Agenda 2030



Folkhälsan i Sverige såväl som i Halland har på många områden utvecklats positivt, men hälsan är varken jämställd eller jämlikt fördelad i befolkningen och skillnaderna mellan olika befolkningsgrupper ökar. Dels finns det stora hälsoskillnader mellan kvinnor och män, men fler faktorer behöver vägas in i analyser, som ålder, socioekonomiska förutsättningar, utbildningsnivå och etnisk tillhörighet. Hälsan skiljer sig även åt utifrån andra faktorer, så som funktionsnedsättningar, könsidentitet och könsuttryck.

Delmålet om jämställd hälsa utgår från en flerdimensionell syn på hälsa. Det omfattar fysisk, psykisk, sexuell hälsa, såväl som reproduktiv hälsa. Delmålet innefattar kvinnor och män, samt flickors och pojkars hälsa, vård och omsorg genom hela livet. Både flickor och kvinnor är överrepresenterade när det handlar om sjukskrivningar med koppling till psykisk ohälsa. En förklaring kan vara att risken för psykisk ohälsa ökar i kvinnodominerade branscher, med en sämre arbetsmiljö och sämre arbetsvillkor. En annan tydlig koppling är det dubbelarbete och de krav som ställs på kvinnor kopplat till att både arbeta och ha huvudansvaret för omsorgen av barn och det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

Hälsans genusuttryck kan också vara ett skäl till att kvinnor är överrepresenterade. Kvinnor som grupp har generellt lättare för att uttrycka sig kring sina känslor och sitt mående än män och söker hjälp vid psykisk ohälsa i högre utsträckning och tidigare än vad män gör. Men hälsans genusuttryck har flera baksidor, för samtidigt som kvinnor rapporterar en sämre hälsa och är sjukskrivna i högre grad för psykisk ohälsa, så dör fler män än kvinnor av självmord, i olyckor på arbetsplatser, i hjärt- och kärlsjukdomar och cancer.<sup>154</sup>

<sup>154</sup> [Delmål 5: Jämställd hälsa | Jämställdhetsmyndigheten \(jamstalldhetsmyndigheten.se\)](https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se).

# Medellivslängd och dödlighet

Hallands län har den högsta medellivslängden i landet. Medellivslängden för män är 82,5 år i Halland och genomsnittet i riket är 81,5 år. För kvinnor i Halland är medellivslängden 85,5 år och genomsnittet i riket 84,6 år. Sedan 1970-talet har dödligheten i medelåldern minskat mer för män än för kvinnor.

Medellivslängden har samband med både utbildningsnivå och ekonomiska resurser. Kvinnor och män som är eftergymnasialt utbildade har nästan 6 års högre medellivslängd än de som enbart har förgymnasial utbildning.<sup>155</sup> Bara i Halland skiljer sig medellivslängden 2,7 år mellan män som bor i Hylte (80,7 år) i jämförelse med män boendes i Kungsbacka (83,4 år). Medellivslängden skiljer sig mindre mellan kvinnor, med 1,4 år. Kvinnor i Hylte blir i genomsnitt 84,7 år och kvinnor i Kungsbacka 86,1 år.<sup>156</sup> Vid en jämförelse av medellivslängden i hela Sverige så skiljer det 8 levnadsår mellan män, boendes i kommunen med lägst respektive högst medellivslängd. I Danderyd är det 84,4 år och i Övertorneå 76,2 år.<sup>157</sup>

Faktorer som kan förklara skillnaderna handlar om socioekonomi och att hög inkomst möjliggör för hälsosammare kost och levnadsvanor och en större valfrihet i jämförelse med att leva under mer begränsade ekonomiska resurser. Högutbildade har även i allmänhet högre inkomst än lägre utbildade. Nära relaterat till medellivslängd är dödlighet, vilket också skiljer sig åt mellan kvinnor och män. Mäns dödlighet är nämligen högre än kvinnors i alla åldersintervall. Mellan 15–24 år och mellan 25–44 år är mäns dödlighet dubbelt så stor som kvinnors. De, i förhållande till kvinnor, typiskt manliga dödsorsakerna som olyckor, självmord och alkoholrelaterade sjukdomar förklarar till stor del detta. Mäns relativt sett tidigare dödlighet kopplas därmed delvis till mäns högre risktagande.

Att mäns risktagande och en livsstil kopplad till maskulinitet kan innebära stora konsekvenser för mäns hälsa beskrivs i betänkandet Män och jämställdhet, liksom vikten att ha ett genusperspektiv med sig i vården och bemötandet av män:

*”Män kan på många sätt betala ett pris för det risktagande och den livsstil som kan kopplas till maskulinitet. Om man inte uppmärksammar hur maskulinitet relaterar till sårbarhet är risken att vissa frågor som rör mäns liv och villkor negligeras. Dessutom är det viktigt att koppla bilden av män till sårbarhet för att förändra en stereotyp syn på män och därmed öka möjligheterna för jämställdhet och förändrade mansnormer.”<sup>158</sup>*

155 Ibid.

156 [Jämföraren - Kolada](#).

157 [Återstående medellivslängd efter region, årsintervall och kön. \(scb.se\)](#) (Hämtad 2023-12-01).

158 SOU 2014: 6 Män och jämställdhet, Betänkande av Utredningen om män och Jämställdhet, Stockholm, 2014, s.65.



# Könsskillnader avseende psykisk hälsa i Halland

Rapporten *Så mår vi i Halland* som Region Halland tagit fram visar att hälsan i Halland är fortsatt god, men att det finns skillnader i hälsa mellan olika grupper i befolkningen. De utmaningar som framkommer för Hallands del rör framför allt ungas hälsa, kvinnors hälsa, den psykiska hälsan och skillnader i hälsa mellan olika grupper, samt mellan kvinnor och män.<sup>159</sup> Det här avsnittet tittar lite mer på vad som framkommer kring psykisk hälsa och stress i rapporten.

I Halland så är den självskattade hälsan fortsatt hög i befolkningen. En stor andel av de som svarat på enkäten uppger att de har ett gott eller mycket gott psykiskt välbefinnande. Psykiska besvär är dock vanligt i befolkning. När det kommer till psykisk hälsa så skattar kvinnor sin hälsa och sitt psykiska välmående som något sämre än män.

Bland män kan man se att en ökad andel män i Halland uppger att de upplever ett gott eller mycket gott psykiskt välbefinnande, från 88 procent vid 2018 års mätning till 90 procent i mätningen 2022. Bland kvinnor var det 86 procent som uppgav att de har ett gott eller mycket gott psykiskt välbefinnande både 2018 och 2022, så kvinnor ligger några procentenheter lägre än män.<sup>160</sup>

Det uppskattade goda psykiska välbefinnande är högre i Halland än i riket för både kvinnor och män.<sup>161</sup> Det finns dock stora skillnader mellan olika åldersgrupper, där endast 79 procent i åldern 16–29 år uppger sig ha gott psykiskt välbefinnande (ingen könsuppdelad statistik finns).

Kvinnor svarar i betydligt högre grad än män att de har någon form av psykisk påfrestning, som besvär av ångslan, oro eller ångest. De uppger även att de upplever stress i högre grad än män.<sup>162</sup>

Psykisk påfrestning innebär att individen har en relativt hög nivå av besvär, så som nedstämdhet, hopplöshetskänslor och oro, vilket innebär att det skulle kunna vara ett psykiatriskt tillstånd.<sup>163</sup>

47 procent av kvinnorna upplever någon form av psykisk påfrestning och 38 procent av männen, vilket kan jämföras med 50 respektive 44 procent i riket. Det finns tydliga åldersskillnader, det är vanligast i den yngsta åldersgruppen, men minskar med åren.<sup>164</sup>

I undersökningen mäts även upplevelsen av ångslan, oro och ångest. De allra flesta svarande upplever inte det, men liksom i tidigare undersökningar svarar en större andel kvinnor än män att de upplever ångslan, oro eller ångest. Mellan åren 2014 till 2022 syns även en negativ trend bland kvinnor, med en större andel av både svåra och lätta besvär.

Högst andel som upplever både lätt och svår ångslan, oro eller ångest under 2022 i riket var flickor och kvinnor i åldersspannet 16–29 år där 72,5 procent av de tillfrågade uppger det. Bland pojkar och män var siffran 45,9 procent. Även bland kvinnor och män mellan 30–44 år uppger 54,8 procent respektive 39,3 procent det.<sup>165</sup> De senaste tjugo åren har antalet 16–24-åringar som besväras av oro, ångslan eller ångest tredubblats, varannan kvinna och var tredje man inom ålderskategorin uppger dessa besvär.

Upplevelsen av att känna sig ganska eller väldigt stressade undersöks också. Skolbarn och vuxna under 30 år upplever sig som stressade oftare än andra. Kvinnor upplever i högre grad än män att de känner sig väldigt eller ganska stressade. Tendensen syns framför allt hos kvinnor och hos unga i åldersgruppen 16–29 år.<sup>166</sup> Även på nationell nivå uppger allt fler barn att de känner sig stressade och bland barn i skolåldern uppger flickor att de känner sig stressade i betydligt högre grad än pojkar i både 13 års ålder och 15 års ålder. Bland 13-åringar kände sig 63 procent av flickorna ganska eller väldigt stressade, respektive 40 procent av pojkarna. Bland 15-åringar var det högre siffror bland både flickor och pojkar, 77 procent hos flickorna och drygt 50 procent bland pojkarna.<sup>167</sup>

163 [Statistik om psykisk hälsa i Sverige — Folkhälsomyndigheten \(folkhalsoemyndigheten.se\)](#) (Hämtad 2023-11-29).

164 Ibid, s. 16–17.

165 [Psykisk hälsa — Faktablad — Folkhälsomyndigheten \(folkhalsoemyndigheten.se\)](#).

166 Ibid, s. 20.

167 [Statistik om psykisk hälsa i Sverige — Folkhälsomyndigheten \(folkhalsoemyndigheten.se\)](#) (Hämtad 2023-11-29).

159 Region Halland, 2023, *Så mår vi i Halland* – baserad på lika villkor 2022. s 7.

160 Ibid, s. 16

161 Ibid. s. 16.

162 Ibid.

# Genusuttryck vid psykisk ohälsa

Depression och olika typer av oro och ångest är vanliga uttryck för psykisk ohälsa. Kvinnor diagnosticeras och behandlas för depression i betydligt högre utsträckning än män, det är ungefär dubbelt så vanligt för kvinnor. Under 2000-talet har antalet personer som hämtar ut antidepressiva läkemedel ökat i alla åldersgrupper, bland både kvinnor och män och även bland barn.<sup>168</sup> Medan kvinnor diagnosticeras för depression och olika former av ångest i högre grad än män, så diagnosticeras män i högre grad för missbruk.

Mer än var tredje kvinna och nästan var fjärde man insjuknar någon gång i livet i en depression. En fjärdedel av befolkningen drabbas någon gång av ett ångestsyndrom, vilket även är två till tre gånger så vanligt hos kvinnor jämfört med män.<sup>169</sup> Könsskillnader avseende depression uppstår i tonåren och framför allt unga kvinnor är drabbade. Forskning beskriver att den psykiska ohälsan uttrycks på olika sätt av kvinnor och män. Kvinnor har större benägenhet att söka hjälp för psykiska problem och uttrycker sitt mående på ett annat sätt än många män, bemötandet kan också skilja sig åt beroende på om det är en kvinna eller man som söker hjälp.

I en studie av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) understryker flera forskare att genus påverkar individers sätt att både uttrycka och hantera psykisk ohälsa. Förklaringen som lyfts är att samhällets förväntningar på kvinnor och konstruktionen av kvinnlighet bidrar till att kvinnor i högre grad identifierar sig med, uppmärksammar och beskriver sin psykiska ohälsa och har lättare att formulera sina upplevelser.

Konstruktioner av manlighet däremot hindrar och begränsar män från att uttrycka sig om psykisk ohälsa och från att söka hjälp. Normerande och destruktiva maskulinitetsideal kan därmed begränsa männen vid psykisk ohälsa, men kan också påverka vårdens bemötande, vilket ger konsekvensen att män har svårare att be om stöd, ta emot stöd och även kan behandlas på ett annat sätt än kvinnor i liknande situation. Att kvinnor och män har olika sätt att kommunicera problem och olika genusuttryck är också en anledning till ett större mörkertal kring mäns psykiska ohälsa<sup>170</sup>. Destruktiva maskulinitetsnormer har en tydlig negativ inverkan på mäns hälsa eftersom det innebär att män söker vård i ett senare skede än kvinnor och är även relaterat till riskbeteenden inom trafik, våldsanvändning och hög alkoholkonsumtion.<sup>171</sup>

168 Ibid.

169 Nationella riktlinjer – Utvärdering 2019, Vård vid depression och ångestsyndrom, Huvudrapport med förbättringsområden, Socialstyrelsen, s.7.

170 Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, 2015. När livet känns fel: Ungas upplevelser kring psykisk ohälsa. Stockholm.

171 Mål, makt och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid. Regeringens skrivelse 2016/17:10.

# Nyckeltal och förslag på insatser

## Nyckeltal

- Andel kvinnor respektive män som upplever gott eller mycket gott psykiskt välbefinnande.
- Sjukpenningtalet, dagar/registrerad försäkrad/kvinnor
- Sjukpenningtalet, dagar/registrerad försäkrad/män.)

## Förslag på åtgärder

- Belysa vikten av ett jämställdhetsperspektiv i arbete för hälsa i Halland, där genus ses som en faktor som påverkar människors mående.
- Ökad samverkan med Region Halland om målet för att som regionala aktörer främja en ökad hälsa för hallänningar.

# Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

## Målsättningar:

Den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor har fyra målsättningar:

- Ett utökat och verkningsfullt förebyggande arbete mot våld
- Förbättrad upptäckt av våld och starkare skydd och stöd för våldsutsatta kvinnor och barn
- Effektivare brottsbekämpning
- Förbättrad kunskap och metodutveckling

## Kopplingar till Agenda 2030



Mäns och pojkars våld mot kvinnor och flickor, mot varandra och mot sig själva är ett allvarligt problem i Halland. Kvinnor och flickor i Halland utsätts oftare för våld av en närstående man eller pojke, medan män och pojkar oftare utsätts för våld av en okänd annan man eller pojke i den offentliga miljön. I länet har sexualbrott mot kvinnor och flickor minskat sedan år 2019, beträffande män och pojkar ligger det kvar på samma nivå som tidigare.

I Halland, som i andra delar av landet, har arbetet varit inriktat på att arbeta med våldets konsekvenser, att skydda kvinnor och barn som är våldsutsatta. Regeringen har som ambition att genomföra ett perspektivskifte med ett ökat fokus på att förebygga att våld uppstår. De senaste åren har det förebyggande arbete utvecklats och även kommit mera i fokus i länets kommuner, framför allt inom selektiv och indikativ nivå.

Sedan år 2021 har kommunerna ett ansvar att även arbeta med våldsutövare. Under 2023 startade Gruppcentrum Halland (GCH) arbetet med att erbjuda gruppbehandling för män som utövar våld mot kvinnor i nära relationer. Detta är en kommunal länsövergripande stödverksamhet och finns lokaliserad i Halmstad och Varberg. Gruppen vänder sig till alla män i Halland, inte enbart de som utövar fysiskt eller psykiskt våld, utan även de män som är oroad över sitt sätt att hantera ilska.

# Förebyggande arbete

Det finns ett direkt samband mellan stereotypa föreställningar om kön och att utöva våld. För att förebygga mäns våld mot kvinnor är det därför angeläget att arbeta för att motverka och förändra destruktiva maskulinitetsnormer. Universellt förebyggande insatser riktar sig till en bred målgrupp. Dessa syftar till att förändra föreställningar om kön, skapa mer jämställda relationer och motverka normer som kopplar ihop maskulinitet med våldsutövande.

Forskningsöversikten Våldsprevention i Sverige<sup>172</sup> lyfter fram Mentors in Violence (MVP) som en framgångsrik metod att arbeta med inom skolan. Det är få verksamheter i länet som arbetar med universellt våldsförebyggande arbete och detta är något som behöver prioriteras i länet.

Samtidigt behövs det ett större och mer konstruktivt engagemang ifrån män och pojkar i arbetet med att motverka våld. Fler män och pojkar behöver ta ansvar för att förändra normer som rättfärdigar våld, köp av sexuella tjänster, utsatthet på internet och andra begränsningar av kvinnors och flickors handlingsutrymme.

I arbetet med att förebygga och bekämpa mäns och pojkars våld mot kvinnor och flickor är det viktigt att uppmärksamma de brister som finns i samhället och att det kan påverka individer på olika sätt, eftersom olika maktordningar och andra strukturer samverkar och kan förstärka varandra. Dessa brister kan drabba personer som avviker från majoritetssamhällets normer eller tillhör någon särskild utsatt grupp, till exempel äldre kvinnor, funktionsnedsatta, de som tillhör en etnisk eller religiös grupp och HBTQI, men även kvinnor och barn utan uppehållstillstånd.

## Arbetsgivarperspektivet

Att vara utsatt för våld i nära relation påverkar ens mående och ofta ens arbetsförmåga, vilket därmed får påverkan på arbetsplatsen. Att en medarbetare inte har full förmåga att genomföra sina arbetsuppgifter leder bland annat till förlorade intäkter, ökande kostnader för arbetsgivaren eller till att medarbetaren blir sjukskriven på grund av våldsutsattheten. Samtidigt har en anställning ofta en stor betydelse för den som utsätts för våld i nära relation. Arbetsplatsen har också en viktig roll att fylla i att förändra sociala normer kring våld i nära relationer.

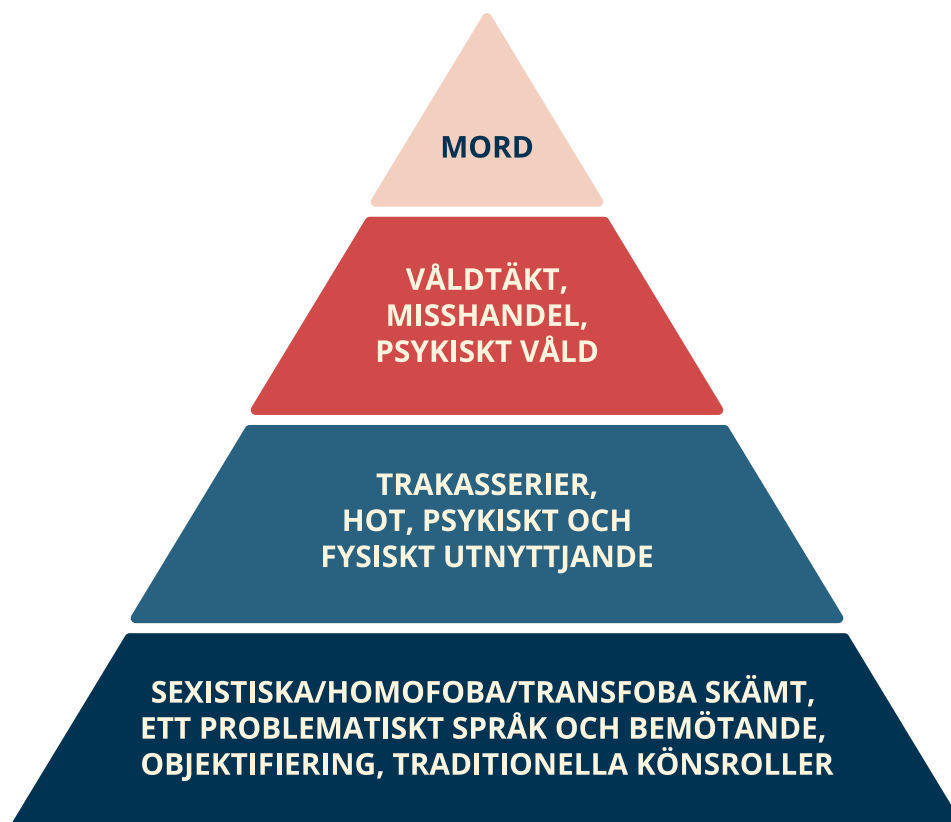
172 Franzén & Gottzén, 2020, Våldsprevention i Sverige: En forskningsöversikt. Barn- och ungdomsvetenskap: Forskning (2020:2), Stockholm Universitet.

# Våldspyramiden

För att våldet ska upphöra som ett samhällsproblem behöver vi ha en gemensam förståelse för hur våld uppstår. Våldspyramiden är en modell som förklarar hur lindrigt våld hänger ihop med grovt våld. Den visar hur det grova våldet, längst upp i pyramiden, har låg förekomst men högt erkännande. Många skulle beskriva att misshandel, övergrepp och våldtäkt är tydliga exempel på våld men att det inte händer lika ofta som det lindriga våldet. Det lindriga våldet, längst ner i våldspyramiden, har hög förekomst men lågt erkännande. Våldigt få skulle beskriva nedvärderande bilder, blickar eller rasistiska skämt som våld. När taskiga skämt och elaka kommentarer blivit vardag är steget kortare till knuffar eller att ta hårt i någon. Och när det blivit vanligt är det inte lika långt kvar till att slå eller sparka någon. Det är därför det är så viktigt att hjälpas åt att säga ifrån när någon till exempel säger något rasistiskt eller sexistiskt. Genom att börja prata om de händelserna som våld är det lättare att göra något åt det.

Mäns våld mot kvinnor är det begrepp som regeringen använder i den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Fokus är kvinnor och flickors särskilda utsatthet enligt följande;

- Våld i nära relation.
- Hedersrelaterat våld och förtryck, där tvångs- och barnäktenskap men även könsstympning ingår.
- Prostitution och människohandel med fokus på sexuella ändamål.
- Sexualiserat våld oberoende av relation, men även via digitala kanaler med bilder, hot och kränkningar.
- Kommersialisering och exploatering av kvinno-kroppen i reklam, medier och pornografi, i syfte att reproducera föreställningar om kvinnors underordning.
- Insatser för att även motverka hbtqi personers utsatthet för våld.
- Insatser för särskilt utsatta grupper såsom äldre, funktionshindrade, personer med missbruksproblematik och brottsoffer.
- Att fokusera på de som utövar våld.



# Nyckeltal och förslag på insatser

## Nyckeltal

- Antal gravida som i samband med inskrivningen vid mödrahjälsövården tillfrågas om våldsutsatthet: 94 procent<sup>173</sup>.
- Socialtjänsten erbjuder hjälp till de som utövar våld: 100 procent.
- Erbjuder hjälp till våldsutövare utan biståndsbedömning i hälften av kommunerna.
- Socialtjänsten erbjuder skyddat boende för våldsutsatta vuxna med beslut om bistånd: 100 procent.
- Andel av kommunerna i länet som samverkar med andra kommuner för våldsutsatta som behöver flytta till en annan ort: 100 procent.
- Skriftliga rutiner för att säkra barns skolgång i skyddat boende: 33 procent.
- Kommuner som sett till att barnhandläggare får fortbildning i våld i nära relationer: 100 procent.
- Kommuner som sett till att vuxenhandläggare får fortbildning i våld i nära relationer: 100 procent.
- Tre av länets kommuner har rutiner vid indikation på våldsutsatthet bland vuxna.

173 Siffror från senaste mätningarna.

## Förslag på åtgärder

- Fortsatt kompetensutveckling gällande att motverka hedersrelaterat våld och förtryck.
- Kunskapsspridning kring prostitution och människohandel för sexuella ändamål.
- Satsa vidare på att sprida kunskap kring maskulinitetsnormer, våld i ungas relationer, porr.

# Källförteckning

Allbright, Trångsynt i Toppen, 2022.

Arbetsförmedlingen, Inskrivna arbetslösa statistik. [Statistik - Arbetsförmedlingen \(arbetsformedlingen.se\)](#)

Arbetsförmedlingen, m.fl, Myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden, 2023, s.15.

Arbetsmiljöverket, Genusperspektiv på olycksfall och dödsolyckor i arbetslivet, 2017:4.

Arbetsmiljöverket, Hur kan arbetsmiljön bli bättre för både kvinnor och män?

Arbetsförmedlingen, Återrapport, Uppdrag till Arbetsförmedlingen att analysera och redovisa behov hos långtidsarbetslösa som står särskilt långt från arbetsmarknaden. [Återrapport om behov hos långtidsarbetslösa som står särskilt långt från arbetsmarknaden \(arbetsformedlingen.se\)](#)

Bergold, Joa, LO-Bloggen, [Bristen på fasta heltider för LO-yrken fördjupar löneskillnaderna.](#)

Bird, E. Chloe E and P. Rieker, Patricia. Gender and health. The effects of constrained choices and social policies. London and New York: Cambridge University Press, 2008.

BRÅ, Politikernas trygghetsundersökning 2023, Rapport 2023:14 Förtroendevaldas utsatthet och oro för trakasserier, hot och våld under valåret 2022.

Diskrimineringsombudsmannen, [Diskrimineringsgrunder - vad är det? | DO.](#)

Ekonomistyrningsverket, [Regleringsbrev 2023 Myndighet länsstyrelserna \(esv.se\).](#)

Eriksson, Josefina (2018). Riksdagsledamöters erfarenheter och upplevelser av jämställdhet i riksdagen – en intervjustudie. Rapport till riksdagens arbetsgrupp för jämställdhet. Sveriges riksdag.

Folkhälsomyndigheten, 2021, Hur har folkhälsan påverkats av covid-19-pandemin? Samlad bedömning utifrån svensk empiri och internationell forskning under 2020. [Hur har folkhälsan påverkats av covid-19-pandemin? \(folkalsomyndigheten.se\).](#)

Folkhälsomyndigheten, Statistik om psykisk hälsa i Sverige. [Statistik om psykisk hälsa i Sverige – Folkhälsomyndigheten \(folkalsomyndigheten.se\).](#)

Folkhälsomyndigheten, Psykisk hälsa – Faktablad. [Psykisk hälsa – Faktablad – Folkhälsomyndigheten \(folkalsomyndigheten.se\).](#)

Forskning och framsteg, [Gamla könsnormer ger värre våld. Gamla könsnormer ger värre våld | Forskning & Framsteg \(fof.se\).](#)

Franzén & Gottzén, 2020, Våldsprevention i Sverige: En forskningsöversikt. Barn- och ungdomsvetenskap: Forskning (2020:2), Stockholm Universitet.

Försäkringskassan. 2016. Akademiker delar mest lika. Korta analyser 2016.

Försäkringskassan. 2013. De jämställda föräldrarna – Vad ökar sannolikheten för ett jämställt föräldrapenningsuttag? Socialförsäkringsrapport 2013: 8.

Försäkringskassan. 2023. [Det som är bra delar man lika på. Det som är bra delar man lika på - Försäkringskassan \(forsakringskassan.se\).](#)

Försäkringskassan. 2013. En ojämsställd arbetsbörda – föräldradedighetens betydelse för fördelning av betalt och obetalt arbete. Socialförsäkringsrapport 2013: 9.

Försäkringskassan. 2018. Föräldraskapsideal och deras förverkligande. Socialförsäkringsrapport 2018: 3.



Försäkringskassan. 2021. Kvinnor i samkönade föräldrapar delar mer jämställt på föräldrapenningen. Korta analyser 2021: 4.

Geffjon Off, Charron, Alexander, Who perceives women's rights as threatening to men and boys? Explaining modern sexism among young men in Europe, [Frontiers | Who perceives women's rights as threatening to men and boys? Explaining modern sexism among young men in Europe \(frontiersin.org\)](https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2023.1120) (Hämtad 2023-11-20).

Geffjon Off, 2023, Contested Feminism: Backlash and the Radical Right, Göteborg Universitet.

Heikkilä, Mia. 2015, Lärande och jämställdhet i förskola och skola. Liber.

Jämställdhetsmyndigheten, Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden, Förutsättningar för en bredare rekryteringsbas till välfärden, Underlagsrapport 2023:8.

Jämställdhetsmyndigheten, Arbetet mot våldsutsatthet under covid, Slutredovisning av Jämställdhetsmyndighetens uppdrag att fortsätta utveckla och sprida arbetssätt till kommuner under covid-19-pandemin, Rapport 2022:11.

Jämställdhetsmyndigheten, Bilaga 1: Regionalpolitik, könsmönster och jämställdhetsambitioner, Rapport 2022:16.

Jämställdhetsmyndigheten, [Delmål 1: Jämn fördelning av makt och inflytande | Jämställdhetsmyndigheten \(jamstalldhetsmyndigheten.se\)](https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/om-jamstalldhetsmyndigheten/delmal-1-jamn-fordelning-av-makt-och-inflytande).

Jämställdhetsmyndigheten, [Delmål 5: Jämställd hälsa | Jämställdhetsmyndigheten \(jamstalldhetsmyndigheten.se\)](https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/om-jamstalldhetsmyndigheten/delmal-5-jamstalld-halsa).

Jämställdhetsmyndigheten, Ekonomisk jämställdhet, Jämställdhetsmyndigheten, En uppföljning av senare års utveckling av det jämställdhetspolitiska delmålet. Rapport 2022:2.

Jämställdhetsmyndigheten, Ett uppdrag – 21 strategier, Rapport 2018:1 Jämställdhetsmyndigheten.

Jämställdhetsmyndigheten, Forskningsöversikt om politikens digitalisering ur ett jämställdhetsperspektiv, Underlagsrapport, 2023:4.

Jämställdhetsmyndigheten, Hur påverkas jämställdheten av en storm, en pandemi och av ett väpnat angrepp? [Hur påverkas jämställdheten av en storm, en pandemi och av ett väpnat angrepp? | Jämställdhetsmyndigheten \(jamstalldhetsmyndigheten.se\)](https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/om-jamstalldhetsmyndigheten/hur-paverkas-jamstalldheten-av-en-storm-en-pandemi-och-av-ett-va-pnat-angrepp).

Jämställdhetsintegrering [Jämställdhetsintegrering | Jämställdhetsmyndigheten \(jamstalldhetsmyndigheten.se\)](https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/om-jamstalldhetsmyndigheten/jamstalldhetsintegrering).

Jämställdhetsmyndigheten, Kortrapport, Jämställd rekrytering till välfärden.

Jämställdhetsmyndigheten, Kvinnor har det tuffare än män i politiken. 2019:2.

Jämställdhetsmyndigheten, Livspusslet som inte går ihop. En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbete. Rapport 2023:17.

Jämställdhetsmyndigheten, Mellan tillit och misstro, Utrikes födda kvinnor om sina behov och hinder i relation till arbetsmarknadsetablering Rapport 2023:5.

Jämställdhetsmyndigheten, Ogiltig frånvaro för jämställdheten. En uppföljning av det jämställdhetspolitiska delmålet om en jämställd utbildning. Rapport 2023:16.

Jämställdhetsmyndigheten, Planera, organisera och följ upp, Vägledning för jämställdhet i myndigheter.

Jämställdhetsmyndigheten, [Skollagen och högskolelagen | Jämställdhetsmyndigheten \(jamstalldhetsmyndigheten.se\)](https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/om-jamstalldhetsmyndigheten/skollagen-och-hogskolelagen).

Jämställdhetsmyndigheten, Steg framåt och nya utmaningar, Resultatrapporten 2023.

Jämställdhetsmyndigheten, Så ska fler välja jobb i välfärden, förslag för att motverka könsbundna studie och yrkesval. 2023:11.

Kolada, Jämföraren, <https://www.kolada.se/verktyg/jamforaren/>

Keisu, Britt-Inger (2009). Att peka med hela handen: om arbetsvillkor och kön bland första linjens chefer. Umeå universitet. Sociologiska institutionen.

Lager, Anton, 2009, Psykisk ohälsa hos ungdomar, Framtider, nr 3, Insitutet för framtidsstudier.

Länsstyrelsen Halland, Strategi för ett jämställt och jämlikt Halland 2021-2025.

Länsstyrelsen Gotland och Försvarsmakten. Totalförsvaret för ett starkare Gotland Slutrapport för regeringens uppdrag till Försvarsmakten och Länsstyrelsen i Gotlands län Bilaga 7: Integrering av jämställdhet och mänskliga rättigheter inom Utvecklingsåtgärder Totalförsvaret.

Länsstyrelsen Stockholm, En regional analys av mänskliga rättigheter i Stockholm, Rapport 2023:6.

Länsstyrelserna, Lägesbild Hallands län 2023, mänskliga rättigheter och barns rättigheter, 2023, Länsstyrelserna.

Länsstyrelserna, Rätt att försvara – funktionsstöd mänskliga rättigheter och jämställdhet, 2023.

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

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, 2015. När livet känns fel: Ungas upplevelser kring psykisk ohälsa. Stockholm.

Nationella riktlinjer – Utvärdering 2019, Vård vid depression och ångestsyndrom, Huvudrapport med förbättringsområden, Socialstyrelsen.

NIKK, Nordisk information för kunskap om kön, 2017, Hat och hot på nätet. En kartläggning av den rättsliga regleringen i Norden från ett jämställdhetsperspektiv. Göteborgs universitet. [2017-Hat-och-hot-pa-natet.pdf \(gu.se\)](https://www.gu.se/2017-hat-och-hot-pa-natet.pdf).

Ramböll 2022, Rapport Vägen framåt, Pandemin och de mänskliga rättigheterna.

Regionfakta, Förvärvsarbetande kvinnor och män efter bransch. [Förvärvsarbetande kvinnor och män efter bransch - Regionfakta](#).

Regionfakta, [Kvinnor och män i kommunfullmäktige. Kvinnor och män i kommunfullmäktige - Regionfakta](#).

Regionfakta - [Medelinkomst. Medelinkomst - Regionfakta](#).

Regionfakta, [Gymnasiebehörighet kön. Gymnasiebehörighet, kön - Regionfakta](#).

Regionfakta, [Utbildningsnivå befolkningen. Utbildningsnivå befolkningen 25-64 år - Regionfakta](#).

Regionfakta, [Valresultat riksdagsvalet. Valresultat riksdagsvalet - Regionfakta](#).

Region Halland, 2021. Från vaggan till graven. Hallänningens liv och livsvillkor ur ett intersektionellt perspektiv. En analys framtagen av Region Halland i samverkan med Länsstyrelsen Halland, rapport 2021.

Region Halland, Halland – bästa livsplatsen, [Regional utvecklingsstrategi för Halland \(reglab.se\)](#).

Region Halland, Förtroendevalda hos Region Halland. [Regionstyrelsen - Förtroendevalda hos Region Halland. \(tromanpublik.se\)](#).

Region Halland, [Kompetensförsörjning i Halland Kompetensförsörjning i Hallands län \(regionhalland.se\)](#).

Region Halland, Läget i Halland, Förutsättningar och mål för Hallands strategi för hållbar tillväxt 2021-2028 [lagetiHalland.knit \(regionhalland.se\)](http://lagetiHalland.knit.regionhalland.se).

Region Halland; [Politisk organisation. Politisk organisation - Region Halland](#).

Region Halland, 2023, Så mår vi i Halland – baserad på lika villkor 2022.

Rädda Barnen, [Ökad utsatthet bland unga som lever med hedersrelaterat våld och förtryck i samband med corona – Rädda Barnen fördubblar antalet öppna timmar i sin stödchatt | Rädda Barnen \(raddabarnen.se\)](#).

Röda Korset, Genusbaserat våld ökar i katastrofer (IFRC, 1297700 00/2015 E).

Sandell, Anna. 2007. Utbildningssegregation och självsortering - Om gymnasieval, genus och lokala praktiker, Malmö Högskola.

SCB, Antal förvärvsarbetande ökade med 2,6 procent. [Antal förvärvsarbetande ökade med 2,6 procent \(scb.se\)](#).

SCB, Deltagande i de allmänna valen 2022. [41B Deltagandet i de allmänna valen 2022 \(scb.se\)](#).

SCB, [Jämställdhet i län och kommuner Jämställdhet i län och kommuner \(scb.se\)](#).

SCB – Livslängden i Sverige 2011–2020. Livslängdstabeller för riket och länen.

SCB, Socioekonomiska faktorer avgörande för högstadieelevers meritvärde. [Socioekonomiska faktorer avgörande för högstadieelevers meritvärde \(scb.se\)](#).

SCB, Valdeltagande i riksdag, regionfullmäktige och kommunfullmäktige under valet 2022 indelat på Hallands län. [Valdeltagande i Sverige \(scb.se\)](#).

SCB, Återstående medellivslängd efter region, årsintervall och kön. [Återstående medellivslängd efter region, årsintervall och kön. \(scb.se\)](#).

Skolverket, Vidgad klyfta mellan elevers studieprestationer. [Vidgad klyfta mellan elevers studieprestationer - Skolverket](#).

Skolverket, Behörigheten till gymnasieskolan stabil sedan förra året. [Behörigheten till gymnasieskolan stabil sedan förra året - Skolverket](#).

Skolverket, [Avgångna från gymnasieskolan](#).

SOU 2014: 6, Män och jämställdhet, Betänkande av Utredningen om män och Jämställdhet, Stockholm, 2014.

SOU 2015: 86, Mål och myndighet, En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken, Betänkande av Jämställdhetsutredningen.

SOU 2017:47, Nästa steg på vägen mot en mer jämlik hälsa, Förslag för ett långsiktigt arbete för en god och jämlik hälsa. Slutbetänkande av Kommissionen för jämlik hälsa, Stockholm 2017.

Wikstrand, Frida och Lindberg, Mia. Tala om arbetslivet, ett genusmedvetet och normkritiskt metodmaterial för hela skolan Malmö Högskola.

RÄTT TILL ETT  
LIV UTAN  
VÅLD







LÄNSSTYRELSEN  
HALLANDS LÄN