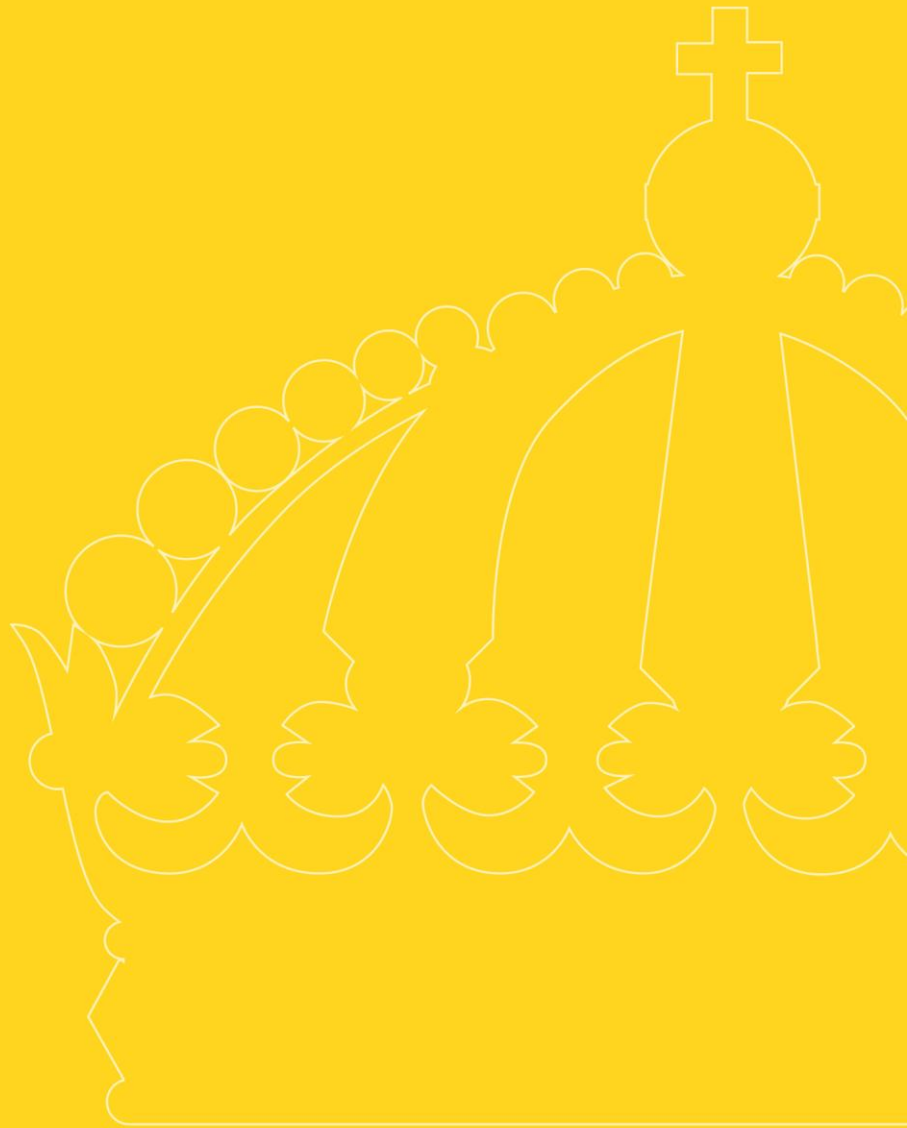




Jämställdhet - Jämtlands län 2024–2027

Med målet att förändra!

OBS! DETTA ÄR ETT UTKAST



UTGIVEN AV: Länsstyrelsen i Jämtlands län, Oktober 2023

TEXT: Ingegärd Pettersson

FOTO OMSLAG: NN

LÖPNUMMER: 20XX:XX

DIARIENUMMER: XXX-XXXX-XX

PUBLIKATIONEN KAN LADDAS NER FRÅN VÅR HEMSIDA: www.lansstyrelsen.se/jamtland

Innehåll

FÖRORD	4
JÄMSTÄLLDHET JÄMTLANDS LÄN 2024–2027	5
PROBLEMBILD I KORTHET.....	5
PRIORITERINGAR.....	6
FÖRÄNDRA MACHONORMEN	7
STÄRK KVINNORS EKONOMI	9
FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR JÄMSTÄLLDHETSARBETE.....	11
KÄLLOR OCH HÄNVISNINGAR.....	13

Förord

Historiskt sett och än idag har vi i länet byggt upp god samverkan och varit vana att "klara" oss själva. Det finns starka nätverk som åstadkommer utveckling och framsteg. Det är helt avgörande att bygga vidare på det när vi möter utmaningar inom miljö och klimat, ekonomi och tillväxt, integration, infrastruktur, trygghet, försvar med mera. Vi behöver dock rannsaka oss när det gäller vilka som inkluderas respektive exkluderas i nätverk och i samhällsutvecklingen.

De senaste åren har präglats av kriser så som pandemi, krig i Europa och hög inflation i omvärlden, realiteter som även påverkat livet för den Jämtländska befolkningen. Vi vet en hel del om hur det har slagit mot kvinnor och män, flickor och pojkar i olika grupper. Det har blivit tydligt att de grupper som var mest utsatta redan innan kriserna var de som drabbades värst under kriserna. Vad det får för långsiktiga konsekvenser vet vi inte omfattningen av ännu.

Kvinnor och män, flickor och pojkar från olika grupper ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. I jämställdhetsstrategin har vi valt att lägga extra prioritet på följande; Machonormer som bland annat kan legitimera våld ska förändras - våldet ska förebyggas och bekämpas. Att ha en självständig ekonomi livet ut ska vara en självklarhet för både kvinnor och män. Det gäller oavsett vilka personerna är eller var de bor.

Det finns också en tendens att allt oftare slå samman tvärssektoriella perspektiv och ge dem nya benämningar och innehåll. Vi gör det antagligen för att förenkla den komplexitet som kännetecknar sociala frågor, jämställdhet och jämlikhet. För att nå en hållbar utveckling inom alla områden i vårt län så måste vi stärka den sociala dimensionen och göra det på ett sätt som garanterar att jämställdhet och jämlikhet inte osynliggörs. För att lyckas med det är det viktigt att förbättra förutsättningarna för att arbeta med att skapa ett jämställt och jämlikt län.

Tillsammans kan vi nå förändring!

Underskrifter Länsledning

Jämställdhet Jämtlands län 2024–2027

Strategin syftar till att stärka länets arbete för att nå det nationella övergripande jämställdhetsmålet "Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv".

Regeringen har bestämda delmål¹ och föreslagna fokusområden i jämställdhetspolitiken². Länsstyrelsen i Jämtlands län har valt att prioritera två områden för *vad* vi vill fokusera på samt ett område om *hur* vi kan nå dit. Länsstyrelsens prioriterade områden har koppling till nationella målsättningar men med hänsyn tagna till regionala behov och förutsättningar.

Målet är att länet ska utvecklas så att det i större utsträckning går att se en förändring till ett mer aktivt jämställdhetsarbete som i sin tur leder till ett jämställt och jämlikt län. Det innebär att strategin vänder sig till relevanta samhällsaktörer i länet så som; Kommuner, Region JH, statliga myndigheter samt privat sektor. Grunden för att lyckas är att tjänstepersoner (strateger/medarbetare) har ett uttalat stöd från chefsnivå att bidra till ökad jämställdhet internt för sina medarbetare och i sina verksamheter.

Vi vill att arbetet med strategin och det som följer under genomförandet når ut till den enskilde individen, att samtalen och ifrågasättandet av ojämställdhet blir vanligare, att var och en blir delaktig i vår gemensamma strävan att nå förändring.

Problembild i korthet

Samtliga delmål i jämställdhetspolitiken hänger ihop och påverkar varandra i olika riktningar. Det har därför varit viktigt i strategin att belysa orsakskedjor och sammanhang som tillsammans leder till ojämställdhet. Så som: traditionella föreställningar om normer och kön - en låg utbildningsnivå – en starkt könssegregerad arbetsmarknad – ojämn fördelning av det obetalda hem och omsorgsarbetet – skapar höga ohälsotal – försämrar möjlighet till karriär och självständig ekonomi livet ut, främst för gruppen kvinnor. Det kan även leda till att försvåra ett deltagande i föreningsliv och politiska uppdrag, vilket i en förlängning bidrar till ojämn fördelning av makt och inflytande.

För de personer som därutöver är utsatta för hot och våld, och eller har funktionsnedsättning, är icke binär/HBTQI+, av utländsk härkomst, tillhör den samiska urbefolkningen, är ung eller äldre så ökar både ojämställdheten och ojämlikheten, ofta värre för gruppen kvinnor än för gruppen män.

Även stad och land spelar in, långa avstånd och begränsad samhällsservice på mindre orter påverkar livsvillkoren för både kvinnor och män, fast oftast på olika sätt. För att alla invånare ska få ett bra liv ska vi i jämställdhetsarbetet alltid utgå ifrån kön men aldrig bara kön.

¹ Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Delmålen är Makt och inflytande, Ekonomisk jämställdhet, Jämställd utbildning, En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, Jämställd Hälsa samt Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

<https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/mal-for-jamstallldhet/>

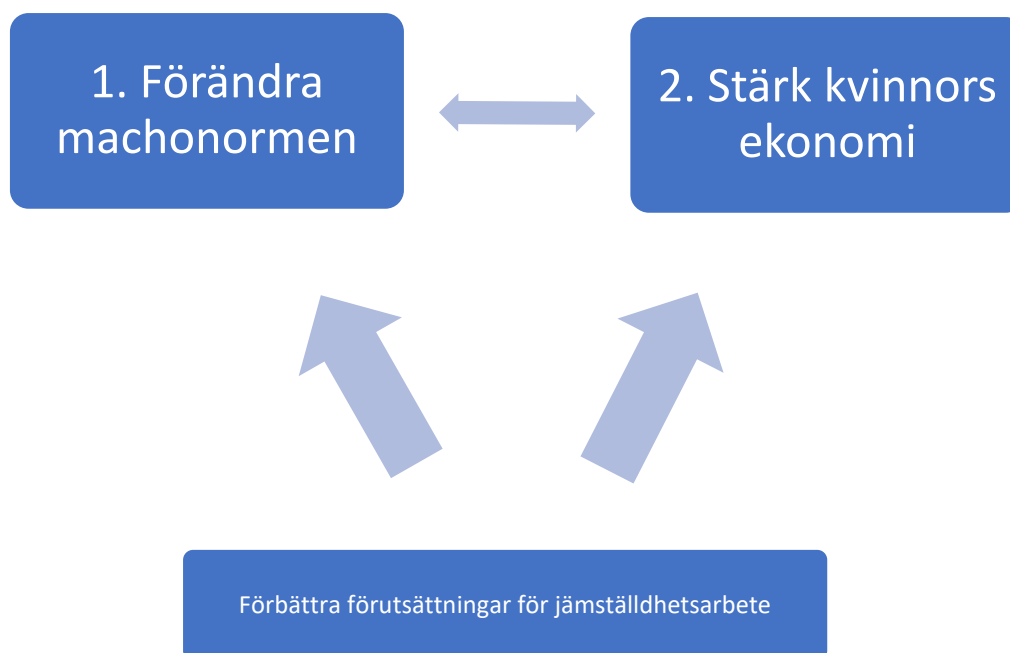
² Länsstyrelserna ska ta fram länsstrategier för 2024–2027. Läs mer här: [Jämställdhet | Länsstyrelsen Jämtland \(lansstyrelsen.se\)](#)

Prioriteringar

Prioriteringarna i strategin är valda utifrån regionala jämställdhetsproblem som dels beskrivits i fördjupad jämställdhetsanalys³ och som kommit fram i förankringsprocessen. Det är samtidigt viktigt att prioriteringarna även ska bidra till att den nationella jämställdhetspolitiken får genomslag i länet.

Figuren nedan visar de två områden som prioriterats i jämställdhetsstrategin. För att lyckas nå förändring inom dessa två områden blir det viktigt att parallellt arbeta med förutsättningar i arbetet med jämställdhet och jämlikhet. Det går även att finna samband mellan de två fokusområdena, kvinnors ekonomi kan stärkas om machonormer förändras, och vice versa om kvinnors ekonomi stärks kan machonormen i en förlängning komma att förändras.

- **Förändra machonormen** – Machonormer kan bland annat bidra till mäns våld mot kvinnor, mot barn, mot andra män och sig själva.
- **Stärk kvinnors ekonomi** - Idag har en genomsnittlig man 6 miljoner kronor mer i livsinkomst än en genomsnittlig kvinna. Att öka jämställdhet inom flera livsområden så som; utbildning, hem och omsorg, arbetsmarknad och hälsa är viktiga för att stärka kvinnors ekonomi. Här ingår även att stärka utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden som ett viktigt delmål.



Figur 1. Prioriterade områden i Jämställdhetsstrategi Jämtlands län 2024–2027.

³ En nulägesanalys av jämställdhet och jämlikhet i Jämtlands län [Jämställdhet i Jämtlands län: Geografiska avstånd, mänsklig närhet \(lansstyrelsen.se\)](https://www.lansstyrelsen.se/jamtland/om-jamtland/jamstalldhet-i-jamtlands-lan-geografiska-avstand-mansklig-narhet)

Förändra machonormen

Forskning och statistisk uppföljning visar att av allt det våld som utövas så är det män som står för merparten (våldet utövas både mot kvinnor, barn, andra män, icke binära och sig själva). Det finns idag även inom forskning tydliga belägg för vilka sorts normer och riskfaktorer som kan leda till våld. Förutom ett oerhört lidande på individnivå finns det även klarlagt vilka höga samhällskostnader våldet orsakar⁴. I Jämtlands län kostar det könsrelaterade våldet mot kvinnor över 500 miljoner kronor per år⁵.

Normer och förväntningar på pojkar börjar tidigt, pojkar ska vara tuffa och starka, inte visa känslor och klara sig själv, inte vara ledsna, svaga eller visa sig sårbara, särskilt inför andra killar. De ska undvika beteenden som kan tolkas som feminina eller kopplas till homosexualitet. En kille måste klara av att reta andra killar och att andra killar retar honom. Här räknas så kallade skojbråk och maktlek in. Att retas och pikas är inte bara ett normativt beteende (som förstärker normer) bland unga killar utan även ett beteende som är centralt i att återskapa maskulinitet.⁶

I kärnan av maskulinitetsskapande ligger att de som identifierar sig som män ständigt måste återskapa sin maskulinitet och få denna erkänd av andra för att ses som "riktiga män". Män uppmuntras att inte visa känslomässig sårbarhet och att enbart visa ett begränsat urval av känslor som t.ex. aggressivitet. Våld handlar i slutändan om processer som syftar till att återskapa maktstrukturer som gynnar gruppen män framför gruppen kvinnor, men även vissa män framför andra män⁷. Normer för manlighet bidrar bland annat till pojkars och mäns psykiska ohälsa, självmordsstatistiken bland män i Jämtlands län ligger högre än i riket. Manlighetsnormer begränsar deras benägenhet att söka hjälp och vård i tid. Män som har högre utbildning lever i vissa fall mer jämställt än män med låg utbildningsnivå. I länet är utbildningsnivån lägre för kvinnor och män jämfört med riket och männen har ytterligare lägre nivå än kvinnorna.

Generella riskfaktorer för våld är; Att växa upp i ett hem där våld används för att lösa problem, omsorgssvikt eller bristande tillsyn, rigida könsroller, ojämlikhet i inkomster, umgänge med antisociala vänner och kompisars inverkan, bristande skolprestationer, missbruk, vissa sociala och kulturella normer.

I Jämtlands län är kvinnors oro för att utsättas för misshandel, våldtäkt och eller sexuella övergrepp betydligt högre än för männen och de har i större utsträckning än män valt en annan väg eller färdväg på grund av oro för att bli utsatt för våld. Kvinnors självrapporterade utsatthet för sexuellt våld ligger betydligt högre än för män, medan utsatthet för misshandel ligger jämnare mellan kvinnor och män. Kvinnor utsätts för och anmäler misshandelsbrott i högre utsträckning än män, särskilt unga kvinnor. Unga kvinnors våldsutsatthet i Jämtlands län är högst i polisområde Region Nord och ligger högre än i riket.

⁴ Inget att vänta på – Handbok för våldsförebyggande arbete

⁵ Åsberg 2019. Beräknad enligt EIGE modellen.

⁶ Oransky & Fischer, 2009.

⁷ Heilman & Barker, 2018:8; Heilman et al.

Jämställdhetsarbete som förändrar begränsande och skadliga normer för maskulinitet kan ge stora vinster för både kvinnor och män och för samhället som helhet. Det kan leda till ökad trygghet, förbättrad hälsa, mer jämställda relationer och minskat våld, och samtidigt höja kvaliteten inom skola, vård och omsorg. Det kan bidra till att luckra upp den könssegregerade arbetsmarknaden och bredda rekryteringen bland annat till offentlig sektor⁸.

Övergripande och visionärt mål

Mäns våld mot kvinnor ska upphöra, *Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.*

Jämställdhetsproblem	Processmål	Effektmål	Långsiktigt Effektmål	Indikatorer för uppföljning
<p>Skadliga normer för maskulinitet bidrar bland annat till mäns våld mot kvinnor, barn, mot andra män och sig själva.</p> <p>Samhällsaktörer arbetar inte våldsförebyggande i tillräckligt stor utsträckning.</p> <p>Kunskapen om att koppla samman det våldsförebyggande arbetet med skadliga normer och förväntningar på män är låg. (Genusansats)</p>	<p>Fortsatt förankring av ett våldsförebyggande arbete som grundar sig på arbetssättet i handboken <i>Inget att vänta på</i>. Där en viktig utgångspunkt är att arbeta utifrån en genusansats och en hela kommunen ansats. Samt fler tidiga insatser på universell förebyggandenivå. (Långt före våldet har skett).</p>	<p>Överenskommelser tas fram mellan kommuner och Länsstyrelse.</p> <p>Kommuner har team som arbetar aktivt och de tar fram handlingsplaner.</p>	<p>Ett strategiskt strukturerat våldsförebyggande arbete med genus- och hela kommunen ansats bedrivs i samtliga kommuner i Jämtlands län.</p> <p>Arbetet med att förändra machonormer (genusansats- och hela kommunen ansats) får spridning i länet till fler aktörer än bara kommunala verksamheter.</p> <p>Målet är att öka ett jämställdhetsarbete som förändrar begränsande och skadliga normer för maskulinitet.</p>	<p>Antal kommuner som bedriver ett våldsförebyggande arbete.</p> <p>Antal handlingsplaner i det våldsförebyggande arbetet i kommuner</p> <p>Antal kvalitativa uppföljningar om varaktiga förändringar till ett mer strukturerat långsiktigt våldsförebyggande arbete har etablerats.</p> <p>Antal övriga aktörer som arbetar med att förändra machonorm.</p> <p>Annan uppföljning.⁹</p>

Länsstyrelsen i Jämtlands län är ansvarig aktör för att erbjuda kommunerna processtöd, utbildning och uppföljning. Kommunerna bedriver sitt våldsförebyggande arbete självständigt.

⁸ <https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/maskulinitetochjamstalldhet.65231.html>

⁹ Uppföljning vad gäller övrigt arbete inom delmålet Mäns våld mot kvinnor ska upphöra, görs inom ramen för arbete med Nationella strategin och myndighetssamverkan Tillsammans mot våld.

Stärk kvinnors ekonomi

Kännetecknande för Jämtlands län är en gymnasieutbildad befolkning och en starkt könssegregerad arbetsmarknadsstruktur. Det är några av de faktorer som bidrar till att gruppen kvinnor inte har samma möjligheter och villkor som män i fråga om arbete och ett liv som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Gymnasieprogrammen är en tydlig avspegling av jämtländska förhållanden: långa avstånd som kräver transporter - en stor jord och skogsbrukssektor, en stor offentlig sektor och växande turistindustri. Den stora offentliga sektorn bidrar bland annat till att färre kvinnor söker sig till mansdominerade yrken. En redan könssegregerad arbetsmarknadsstruktur bidrar till könsstereotypiska studieval.

Kvinnor arbetar främst inom förvaltning, utbildning, vård och omsorg. Männen arbetar främst inom jordbruk, skog, fiske, tillverkning, utvinning och företagstjänster. När majoriteten av chefer är män så är andelen högre än i riket, över 90 procent av chefer inom bygg, produktion, jord och skog är män.

Kvinnor verkar ha något bättre karriärmöjligheter i länet än i riket men det är främst arbetsmarknadens struktur som jämnar ut i chefsleden inte ett resultat av ökad jämställdhet¹⁰. Kvinnors höga ansvarstagande i hemmet är karriärhinder och en sjukdomsalstrande arena! Omsorgsrollen är kvinnans, när det för mannen mer liknar fritt valt arbete. Männen arbetar mer heltid än kvinnor och tar ut mindre av föräldraledigheten.

Normer och arbetsmarknadsstruktur bidrar till att män har lägre utbildningsnivå men trots det så har männen högre positioner än kvinnorna i länet. Lönerna är som bekant högre i de mansdominerade branscherna.

Idag är det 6 miljoner kronors skillnad i livsinkomst mellan en genomsnittlig man och kvinna, till fördel för mannen¹¹. Kommissionen för jämställda livsinkomster har undersökt hur myndigheter kan bidra till att stärka den ekonomiska jämställdheten i landet, de lyfter att det råder en genomgående ojämn fördelning av offentliga stödåtgärder mellan kvinnor och män.

Kvinnor tar främst del av inkomstprövade stödåtgärder, exempelvis sjukpenning eller föräldrapenning. Männen tar större del av stöd som för dem närmre arbetsmarknaden eller som ger inkomst av arbete eller kapital. Män har, jämfört med kvinnor, större kapitalinkomster som beskattas med en lägre skattesats. Det här betyder att kvinnor och män ges olika förutsättningar och möjligheter att öka inkomsterna¹². I Jämtlands län finns inte stora företag som i andra delar av landet och rika män är få vid en jämförelse. Det råder dock ekonomisk ojämsställdhet till kvinnors nackdel i vårt län. Kvinnor med utländsk härkomst står särskilt långt från arbetsmarknaden och har lägre inkomster än andra kvinnor.

På en samhällsnivå är det ojämsställt och ojämsligt inom de flesta livsområden, många exkluderas från makt och inflytande. Även makten att forma sina egna liv, begränsas i olika grad för kvinnor och män och olika mellan grupper.

¹⁰ Jämställdhet i Jämtlands län: Geografiska avstånd, mänsklig närhet En nulägesanalys av jämställdhet och jämlikhet i Jämtlands län www.lansstyrelsen.se/jamtland

¹¹ <https://tco.se/fakta-och-politik/jamstalldhet/mer-kravs-for-jamstallda-livsinkomster>

¹² <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2022/02/sou-20224/>

Övergripande och visionärt mål

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

Jämställdhetsproblem	Processmål	Effektmål	Långsiktigt Effektmål	Indikatorer för uppföljning
<p>En redan könssegregerad arbetsmarknadsstruktur bidrar till könsstereotypiska studieval.</p> <p>Kvinnors höga ansvarstagande i hemmet är karriärhinder och en sjukdomsalstrande arena!</p> <p>Männen arbetar mer heltid än kvinnor och tar ut mindre av föräldraledigheten.</p> <p>Det råder en genomgående ojämn fördelning av offentliga stödåtgärder mellan kvinnor och män.</p> <p>Det är ojämnt och ojämnt inom de flesta livsområden. Många exkluderas från makt och inflytande i samhället. Det gäller i stort men även makten att forma sina egna liv.</p>	<p>Öka kunskapen om jämställdhetsläget i Jämtlands län, genom att sprida framtagen framtagen jämställdhetsanalys.</p> <p>Sprida framtagen rapport om kvinnors och mäns arbetsmiljöförhållanden.</p>	<p>Kunskapen om kvinnors ekonomi och livsvillkor har ökat.</p> <p>Insatser har ökat för att stärka utländska kvinnors etablering på arbetsmarknaden.</p> <p>Användande av jämställdhetsanalys för Jämtlands län och närliggande kunskapsproduktion har ökat.</p> <p>Ökad samverkan mellan samhällsaktörer i arbetet med att stärka kvinnors ekonomi.</p>	<p>Kvinnors ekonomi har stärkts.</p>	<p>Utbildningsnivå, Studieval, fördelning kvinnor och män per yrke, löner och disponibel inkomst, Heltider och deltid. Sjuktal och ohälsotal. Föräldrapenning och föräldraledigheter. Fördelning kvinnor och män på chefsnivåer samt i politiska församlingar.</p> <p>Kvalitativt mäta om/hur varaktiga förändringar till ett mer strukturerat långsiktigt jämställdhetsarbete hos fler aktörer i länet har etablerats.</p>

Länsstyrelsen är ansvarig för att sprida och öka kunskap om hela jämställdhetspolitiken. Länsstyrelsen ansvarar för att ge samhällsaktörer möjlighet till att ta del i nätverk för jämställdhet, och att ta del av kunskapsproduktion inom området samt processtöd i jämställdhetsintegrering.

Förutsättningar för jämställdhetsarbete

Vilka förutsättningar finns det egentligen i länet hos samhällsaktörer, näringsliv och deras medarbetare när det gäller att förändra machonormer och stärka kvinnors ekonomi?

Vi vet att verksamheter har många perspektiv att hantera. Det kan ju vara så att de har en god nivå av jämställdhetsintegrering men att de inte kommunicerar det utåt. Bland myndigheter är det vanligt att jämställdhetsintegrera enbart vissa delar i verksamheten inte hela myndigheten. Många gånger är det HR frågorna som belyses utifrån jämställdhet, vilket så klart är viktigt, men jämställdhetsintegrering av verksamhet får mindre ofta det fokus det skulle behöva få. Det kan finnas anledning att fråga oss om vi har slimmat våra verksamheter så mycket att frågor som jämställdhet och jämlikhet har hamnat i skymundan, trots genomförda insatser på området?

Vi vet att tjänstepersoner som tidigare har haft ett tydligt uppdrag som jämställdhets-strateger har fått nya titlar och innehåll i sina tjänster. Det viktiga är kanske inte vad titeln säger, det viktiga är framför allt vilka förutsättningar arbetsgivaren ger medarbetarna. Jämställdhetsarbete, inklusive arbetet mot mäns våld mot kvinnor, finansieras ofta med tillfälliga medel vilket inte är hållbart i längden.

För att lyckas nå förändring till ett mer jämställt och jämlikt län är det helt avgörande att ledningen i olika samhällsaktörers verksamheter tydligt står bakom jämställdhets- och jämlikhetsarbetet. Detta bör göras genom att; stärka styr- och ledningssystem, kartlägga jämställdhetsproblem genom att använda könsuppdelad statistik och göra könskonsekvens- och jämställdhetsanalyser, avsätta resurser och sätta upp mätbara mål för åtgärder samt kontinuerligt följa upp arbetet¹³. Frågor som MR-Mänskliga rättigheter och demokrati samt AGENDA 2030 bör ingå i arbetet.

Om den offentliga sektorn, näringsliv och andra aktörer arbetar samordnat och strukturerat med att integrera jämställdhet ur ett arbetsgivarperspektiv så bidrar det till; bättre arbetsförhållanden, stärkt kompetensförsörjning samt höjd status inom kvinnodominerade yrken. Våra innevånare skulle så klart påverkas positivt om arbetet parallellt genomförs strukturerat i verksamheterna. Det är först när vi alla tillsammans gör jobbet som det kommer att leda till förändring. Vi kan också förbättra samverkan mellan olika verksamheter samt öka spridning av goda resultat i länet.

Faktorer som kan stå i vägen för jämställdhetsutveckling

- Många viktiga perspektiv att hantera.
- Otydlighet och svaga styrkedjor. (Ledningsnivåers stöd)
- Få, tillfälliga eller inga resurser, vad gäller medel och årsarbetskraft.
- Att individbaserad statistik som används inte är könsuppdelad.
- Få eller inga könskonsekvens- och jämställdhetsanalyser genomförs.
- Uppföljning och utvärdering brister på grund av ovan nämnda faktorer. Vilket betyder att frågorna har låg prioritet på politisk nivå och av andra beslutsfattare.

¹³ Jämställdhetsmyndigheten <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstalldhet/jamstalldhetsintegrering/>

Faktorer som kan möjliggöra framgångsrikt arbete med jämställdhet

- Ge mandat och resurser för jämställdhetsarbete
- Använda könsuppdelad statistik och genomföra könskonsekvens- och jämställdhetsanalyser
- Stärkta styrkedjor (tydligt ledarskap, handlingsplaner, uppföljning)
- Bevara/höja kompetens vad gäller genus, jämställdhet, könsstereotypiska förväntningar och normer, jämställdhetsintegrering m.m.
- Förbättra utvärdering och uppföljning

Länsstyrelsens roll och stöd

Länsstyrelsen i Jämtlands län har regeringens uppdrag att arbeta för att den nationella jämställdhetspolitiken ska få genomslag i länet och ska stödja jämställdhetsintegreringen lokalt och regionalt. För att öka det systematiska arbetet finns bra metoder, verktyg och processtöd att tillgå. Länsstyrelsen välkomnar fler samhällsaktörer och näringslivsrepresentanter att ansluta sig i arbetsgrupp och nätverk se nedan.

Processtöd i Jämställdhetsarbete till länets samhällsaktörer

Samhällsaktörer som har ett beslut från högsta ledning att utveckla jämställdhet och jämlikhet i sin verksamhet samt har styrdokument och direktiv. Kan ta del av följande stöd:

- Ingå i arbetsgruppen *Strukturerat stöd i jämställdhet (SSJÄ)* Ca 4 fysiska träffar per år. Här förväntas att deltagarna är aktiva och har mandat att genomföra strukturerat jämställdhetsarbete i den egna verksamheten mellan träffarna.
- Få individuell handledning
- Samt det som erbjuds nedan

För medarbetare och strateger hos samhällsaktörer som saknar beslut och direktiv från sin ledning om att arbeta med jämställdhetsutveckling och har ett intresse för frågorna, kan delta i eller ta del av följande:

- Delta i jämställdhetsnätverket Jämställdhet Jämtlands län (JJL) ca 2–4 träffar per år (Blandat fysiska och digitala) Här bjuds även in till träffar som de fyra norrlänen genomför tillsammans.
- Prenumerera på Nyhetsbrev om Jämställdhet

Länsstyrelsen erbjuder, utöver det som står ovan, även kommuner stöd i att utveckla ett långsiktigt strukturerat våldsförebyggande arbete.

- Kommuner som deltar fattar beslut på den högsta lednings- och den politiska nivån i kommunen, om att inleda ett våldsförebyggande arbete, samt skriver tillsammans med Länsstyrelsen på en överenskommelse hur arbetet kan inledas och bedrivas långsiktigt.
- Arbetet utgår ifrån handboken "Inget att vänta på" där viktiga grundförutsättningar i arbetet är en hela kommunen- och genusansats. Risk och skyddsfaktorer är ytterligare en viktig utgångspunkt i arbetet.

Källor och hänvisningar

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Delmålen är Makt och inflytande, Ekonomisk jämställdhet, Jämställd utbildning, En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, Jämställd Hälsa samt Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet/>

Länsstyrelserna ska ta fram länsstrategier för 2024–2027. Läs mer här: [Jämställdhet | Länsstyrelsen Jämtland \(lansstyrelsen.se\)](#)

En nulägesanalys av jämställdhet och jämlikhet i Jämtlands län [Jämställdhet i Jämtlands län: Geografiska avstånd, mänsklig närhet \(lansstyrelsen.se\)](#)

Inget att vänta på – Handbok för våldsförebyggande arbete. Jämställdhetsmyndigheten <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/handboken-inget-att-vanta-pa-pdf/>

Åsberg Liselott (2019): Kartläggning av våld i nära relationer i Jämtlands län. Centrum mot våld, Jämtlands län.

Oransky, M., & Fisher, C. (2009). The development and validation of the Meanings of Adolescent Masculinity Scale. *Psychology of Men & Masculinity*. (Hämtat från MVP teorimanual framtagen av MÄN)

Heilman et al. Heilman, B., Barker, G., and Harrison, A. (2017). *The Man Box: A Study on Being a Young Man in the US, UK, and Mexico: Key Findings*. Washington, DC and London: PromundoUS and Unilever. (Hämtat från MVP teorimanual framtagen av MÄN)

Maskulinitet och jämställdhet, SKR

<https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/maskulinitetochjamstalldhet.65231.html>

Mer krävs för jämställda livsinkomster JÄMSTÄLLDHET BLOGG 2022-02-25 <https://tco.se/fakta-och-politik/jamstalldhet/mer-kravs-for-jamstallda-livsinkomster>

Minska gapet - Åtgärder för jämställda livsinkomster SOU 2022:4 <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2022/02/sou-20224/>

Jämställdhetsmyndigheten <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstalldhet/jamstalldhetsintegrering/>

SKR

<https://skr.se/skr/tjanster/larandeexempel/allalarandeexempel/genderbudgeteringsynliggjordeskillnaderivard.50748.html>



Länsstyrelsen
Jämtlands län

Telefon: 010-225 30 00
jamtland@lansstyrelsen.se
www.lansstyrelsen.se/jamtland